


| | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------------|--------------------|--|
| CLIPPING MIRANDA | | | |  Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL |
| MEIO | Jornal ECO – SOS Economia | | | |
| Nº PAG. | 5 | DATA | 9 de abril de 2020 | |

Coronavírus

SOSeconomia. Tem dúvidas sobre as novas regras de trabalho?

O ECO lançou o novo espaço SOSeconomia onde, com a ajuda de advogados especialistas em direito do trabalho, vamos responder às dúvidas dos nossos leitores.


Respostas publicadas a 7 de abril

Pergunta de Magda Mendes. Tenho empregada doméstica com contrato de trabalho 4 horas diárias. Desde do dia 16 de Março que por minha iniciativa e pela situação pandémica que se vive, que a empregada não vem trabalhar. A minha dúvida, nesta fase de processamento do seu vencimento, será se há lugar ao pagamento do subsídio de almoço. O vencimento vai ser pago por inteiro pois as razões de não trabalhar não são imputadas à empregadora mas no meu ver não terá direito ao subsídio de alimentação.

Tem razão, tanto no que respeita à obrigatoriedade de pagamento da retribuição por inteiro, como em relação à não obrigatoriedade de pagamento de subsídio de refeição à sua empregada doméstica.

O subsídio de refeição (tal como o de transporte) não se destina a remunerar o trabalho prestado: a sua finalidade é outra e decorre de uma opção do empregador de chamar a si uma despesa em que o trabalhador incorre pelo mero facto de se ter de dirigir para o local de trabalho e de aí permanecer por toda a jornada (despesa essa que de outro modo recairia sobre o trabalhador). **Por isso, só é devido quando o trabalhador se desloque efetivamente para o trabalho**, não o sendo quando tal não suceda – por ex., devido a estar em férias, a faltar (ainda que justificadamente) ao trabalho ou o empregador não estar temporariamente em condições de receber a sua prestação de atividade. Só assim não será caso o valor do subsídio de refeição pago exceda largamente o gasto que pretende compensar (a lei refere-se a montantes normais), hipótese em que desempenha já uma função remuneratória do trabalho prestado, pelo que segue a correspondente regra, mantendo-se numa situação como a que descreve.

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)

| | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------------|--------------------|--|
| CLIPPING MIRANDA | | | |  Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL |
| MEIO | Jornal ECO – SOS Economia | | | |
| Nº PAG. | 5 | DATA | 9 de abril de 2020 | |


Pergunta de Sara Borges. Boa tarde, entreguei a minha baixa por encerramento do estabelecimento de ensino à minha entidade patronal a qual referi na data de 19 de Março (data em que encerrou) até dia 9 de Abril (data em que vai ser reavaliada a situação). Decidiram entretanto que só seria paga a baixa durante as férias da Páscoa quem tivesse os filhos na creche, que é o meu caso. Agora a minha dúvida é se o primeiro papel que entreguei fica válida a baixa até dia 9, ou terei de preencher novo papel de dia 30 a dia 9 e entregar à entidade patronal?

A primeira justificação das suas ausências ao trabalho que entregou ao seu empregador, apesar de abranger todo o período entre 19 de março e 9 de abril, na realidade, à data apenas produzia efeitos quanto aos dias que seriam de funcionamento do estabelecimento de ensino em causa, entretanto encerrado. Ou seja, não valeria para os dias que, nesse período, correspondessem a férias da Páscoa.

Na verdade, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, que veio expressamente considerar justificadas as faltas dadas pelo trabalhador que, devido à suspensão das atividades presenciais no estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância determinada pela autoridade de saúde ou pelo Governo, tenha de prestar assistência inadiável a filho, ou filhos, com menos de 12 anos, e atribuir-lhe o apoio excecional mensal (igual a 2/3 da sua retribuição base, mas tendo como limites mínimo e máximo, respetivamente, uma e três vezes o salário mínimo) pago em partes iguais pelo empregador e pela segurança social, excluiu do seu âmbito os períodos de interrupção letiva (férias) definidos em legislação própria.

Tal situação veio a ser especificamente contemplada no Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26-3, que considera (também) justificadas as faltas motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos (ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica), nos períodos de interrupção letiva legalmente fixados, sem, contudo, atribuir ao trabalhador direito a um apoio excecional como o referido (bem pelo contrário, esclarece que tais faltas implicam perda de retribuição).

Em virtude desta alteração de rumo da lei, **dir-se-á que a comunicação inicialmente entregue ao seu empregador produz também efeitos quanto às suas ausências ao trabalho no período de 30 de março a 9 de abril, não sendo, em princípio necessário apresentar outra.** Em todo o caso, será aconselhável esclarecer este ponto diretamente com os responsáveis da entidade patronal e, caso o respetivo parecer seja outro, proceder em conformidade.

| | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------------|--------------------|---|
| CLIPPING MIRANDA | | | |  |
| MEIO | Jornal ECO – SOS Economia | | | |
| Nº PAG. | 5 | DATA | 9 de abril de 2020 | |

A terminar, saliente-se que, limitando-se o segundo diploma indicado a justificar as faltas no período das férias da Páscoa, o pagamento desses mesmos dias (que refere como “baixa”) a quem tenha filhos na creche representa uma decisão do empregador, que não estando a tanto obrigado, opta ainda assim por o fazer, suportando, só por si, o correspondente custo (que não é compartilhado pela segurança social).

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)

Respostas publicadas a 6 de abril


Pergunta de António Martins. As empresas que pagam em duodécimos aos funcionários, no caso de entrar em Lay-off como vão ser pagos dos duodécimos?

Durante o lay-off (e quer este siga a modalidade de redução dos períodos de trabalho, quer a de suspensão dos contratos de trabalho), o trabalhador mantém o direito aos subsídios de férias e de Natal. Estes, contudo, são pagos pelo empregador — na sua totalidade, no caso do subsídio de férias, na parte que exceda metade do valor da compensação retributiva devida ao trabalhador, no caso do subsídio de Natal.

Tendo o empregador e o trabalhador acordado e posto em prática, antes do lay-off, o pagamento em duodécimos destes subsídios, tal solução manter-se-á, em princípio — a menos que o empregador invoque razões relativas à situação de crise empresarial para justificar o retorno ao respetivo pagamento de uma só vez, nos períodos previstos na lei (antes do gozo efetivo de férias ou até 15 de dezembro) ou na convenção coletiva aplicável.

Caso se mantenha o pagamento em duodécimos, importa ter presente que o mesmo deverá, em cada mês, **ser suportado pelo empregador, mediante mobilização dos seus recursos próprios, na parte que lhe cabe (visto não serem as correspondentes quantias compartilhadas pela segurança social).**

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)


| | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------------|--------------------|--|
| CLIPPING MIRANDA | | | |  Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL |
| MEIO | Jornal ECO – SOS Economia | | | |
| Nº PAG. | 5 | DATA | 9 de abril de 2020 | |

Pergunta de Maria Ferreira. Bom dia tenho um estabelecimento de prestação de serviços com porta aberta ao cliente pois vendo máquinas de costura industrial e domésticas e damos assistência ao público a minha questão e pois somos 4 trabalhadores e desde o dia 20 de março que estamos a minha pergunta e a seguinte será que podemos abrir a loja a partir do dia 6 de abril obrigado.

O Decretos n.º 2-A/2020, de 20 de março, e 2-B/2020, de 2 de abril, que respetivamente regularam o estado de emergência (declarado pelo Presidente da República a 18 de março) e a sua prorrogação (decretada pelo Presidente da República a 2 de abril), impõem o encerramento das instalações e estabelecimentos neles indicados (nos respetivos Anexos I) e a suspensão de todas as atividades de prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público, salvo tratando-se daqueles que prestem serviços de primeira necessidade ou outros considerados essenciais (constantes dos respetivos Anexos II).

Consistindo a sua atividade na venda de máquinas de costura industriais e domésticas e na prestação de assistência às mesmas, é certo que a mesma não se inclui entre aquelas que devem interromper-se, devido ao encerramento de todas as instalações e estabelecimentos em que são prestadas. **Ainda assim, importa distinguir, entre a venda e a assistência técnica, relativa às referidas máquinas de costura.** Quanto à primeira, visto não corresponder a uma atividade que os referidos Decretos n.º 2-A/2020, de 20 de março, e 2-B/2020, de 2 de abril, consideram de primeira necessidade ou essencial, deverá a loja encerrar e permanecer encerrada enquanto se mantiver o estado de emergência – de momento renovado até 17 de abril. Já relativamente à assistência técnica, poderá manter-se desde que, como especificam tais diplomas, seja a mesma prestada “ao domicílio”, ou seja, nas instalações industriais (que se mantenham em laboração à porta fechada) ou na casa (ou atelier) dos utentes de máquinas para uso doméstico.

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)

| | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------------|--------------------|--|
| CLIPPING MIRANDA | | | |  Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL |
| MEIO | Jornal ECO – SOS Economia | | | |
| Nº PAG. | 5 | DATA | 9 de abril de 2020 | |

Respostas publicadas a 4 de abril

Pergunta de José Miguel Fontes Martins. Tenho contrato a termo certo e a empresa vai entrar em Layoff. Isto suspende a duração do meu contrato ou o mesmo terminará na data estipulada mesmo estando em Layoff?

O lay-off, tanto na modalidade de redução dos períodos de trabalho, como na de suspensão dos contratos de trabalho, não impede, só por si, o decurso do prazo a que esteja sujeito um contrato celebrado a termo certo. **Significa isto que, em qualquer destes dois cenários, e a menos que seja entretanto publicada uma lei que, a título excecional e para proteger os trabalhadores na sua situação, suspenda a contagem de tal prazo — o que até ao momento não aconteceu, nem se sabe se vai acontecer — o seu contrato terminará na data nele fixada.**

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)

Pergunta de Carlos Pinto. Boa tarde sou empresário em nome individual na área de instalações eléctricas e manutenção industrial, queria saber se no âmbito da atividade profissional existe alguma restrição nas deslocações.

Os Decretos n.º 2-A/2020, de 20 de março, e 2-B/2020, de 2 de abril, que respetivamente regularam o estado de emergência (declarado pelo Presidente da República a 18 de março) e a sua prorrogação (decretada pelo Presidente da República a 2 de abril), estabelecem um dever geral de recolhimento domiciliário para a generalidade dos cidadãos, por força do qual apenas se permite a circulação em espaços e vias públicas (ou em espaços e vias privadas equiparadas a vias públicas) para as finalidades nele indicadas. Entre estas, cabem as deslocações “para efeitos de desempenho de atividades profissionais ou equiparadas”.

Esta ressalva só vale, naturalmente, para as atividades profissionais que, por força dos mesmos Decretos n.º 2-A/2020, de 20 de março, e 2-B/2020, de 2 de abril, não devam interromper-se, nem limitar-se a funcionar à porta fechada durante o estado de emergência. Consistindo a sua atividade na prestação de serviços na área de instalações elétricas e da manutenção industrial, **inclui-se a mesma no elenco de prestações de serviços de primeira necessidade ou considerados essenciais** (mais exatamente, nos “serviços públicos essenciais e respetiva reparação e manutenção” ou nos “serviços de manutenção e de reparação ao domicílio” previstos nos Anexo II dos Decretos n.º 2-A/2020, de 20 de março, e 2-B/2020, de 2 de abril,) e que, por isso, **se pode manter em funcionamento no atual contexto.**

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)