


CLIPPING MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	8	DATA	17 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 14 de abril

Pergunta de Fernanda Venâncio. Recorro aos vossos serviços sendo que hoje fui informada, via telefone, pela entidade patronal de que em Abril não há garantias de haver pagamento dos ordenados, embora a empresa continue a trabalhar, incluindo os meus colegas! Sou Administrativa numa empresa de construção civil e o patrão diz que não pode recorrer ao lay-off. Após um acidente de trabalho que ocorreu a 20.11.2019 e visto a empresa não ter Apólice de Acidentes de Trabalho para mim, a mesma tem vindo a pagar as despesas e o ordenado sem subsídio de almoço até à data presente. Em Abril 2020 deveria ter começado a trabalhar a meio tempo, conforme indicação do Médico Ortopedista, mas o patrão disse que não me queria lá no escritório devido à situação em que o país se encontra de momento, e deveria ficar em casa. É de notar que em Junho de 2020 terei de fazer nova avaliação médica.

Como sou anémica e estou a ser seguida no serviço de Gastro do Hospital de Faro, onde faço tratamentos mensais de ferro e transfusão de sangue, o patrão exige que eu peça baixa médica, embora até à data de hoje nunca tivesse precisado pois sempre estive apta a trabalhar.

Gostaria de saber quais os meus deveres e direitos nesta situação, pois sou sozinha e tenho contas para pagar todos os meses.


CLIPPING MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	8	DATA	17 de abril de 2020	

Diante da situação que descreve – em particular do facto de, por não estar coberta por um seguro de acidentes de trabalho (apesar de a lei o impor), o seu empregador ter suportado, desde a data em que ocorreu o seu acidente, o pagamento das despesas e da sua retribuição (mas não do subsídio de almoço) – assumimos que tal situação se manteria quando em abril de 2020 retomasse o seu trabalho, ainda que a meio tempo. Por outras palavras, que o seu empregador, por estar a proporcionar-lhe aquilo que, se estivesse abrangida pelo seguro obrigatório, seria pago pela seguradora, não iria reduzir a sua retribuição na proporção do número de horas de trabalho realizadas, como se de um situação de trabalho a tempo parcial se tratasse. De igual modo, damos como certo que, não tendo regressado ao trabalho nestes termos, por decisão do empregador, este continuará a pagar-lhe, como até agora, a sua retribuição.

Será por isso, e também pelas dificuldades que o seu empregador afirma que enfrenta, quanto ao pagamento dos salários de abril, que o terão levado a sugerir-lhe que “peça baixa”: com efeito, se o fizer, passa a receber mensalmente da segurança social, e não já dele. Sucede, porém, que o subsídio de doença, não só não é atribuído de imediato (está sujeito a um período de espera de 3 dias), como, sobretudo, não corresponde a 100% da retribuição (que lhe está a ser paga agora). **O seu valor é de 55% da retribuição nos primeiros 30 dias de baixa e de 60% daí em diante, até 60 dias, aumentando então para 70% até perfazer 365 dias.**

Significa isto que na decisão a tomar quanto a este ponto terá de ponderar se são reais as dificuldades invocadas pelo empregador e se podem as mesmas pôr em causa o pagamento aos trabalhadores no mês de abril, ou por que motivo afirma o mesmo que não pode recorrer ao lay-off (que garantiria o pagamento, ainda que parcial, aos trabalhadores).

(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.	8	DATA	17 de abril de 2020	


Pergunta de Celeste Dias. Boa tarde gostaria por favor k me esclareça uma situação. Nossa fabrica vai entrar em lay off , no entanto vamos ir a vez para casa e a qualquer momento podemos ser chamados para ir trabalhar. Isto e possivel?

Sim. O lay-off implica, ou a redução dos períodos de trabalho dos trabalhadores (que continuam a trabalhar, mas menos horas) ou a suspensão dos respetivos contratos de trabalho (não havendo qualquer prestação de atividade).

No primeiro caso, que parece ser o que está em causa na situação que descreve, a redução decidida pelo empregador pode respeitar a um ou mais períodos de trabalho diários ou semanais – ou seja, consistir na eliminação de um ou mais dias de trabalho em cada semana ou de uma ou mais semanas de trabalho em dado mês. Alternativamente, a redução pode traduzir-se na diminuição dos períodos de trabalho diário ou semanal devidos – a saber, passar de 8h/dia e 40h/semana, para 4h/dia e 20/semana -, comparecendo os trabalhadores diariamente ao serviço. Na primeira hipótese, é a própria lei que esclarece que a redução de dias ou de semanas de trabalho pode incidir sobre diferentes grupos de trabalhadores, de forma rotativa.

Em qualquer dos cenários descritos, cada trabalhador é pago pelas horas de trabalho prestado, podendo ter ainda direito à chamada compensação retributiva, se o valor daquelas for inferior a 2/3 da sua retribuição normal ou ao salário mínimo (consoante o que for mais elevado), e de modo a garantir tal mínimo, até ao limite máximo de três vezes o valor do salário mínimo.

(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.	8	DATA	17 de abril de 2020	

Respostas publicadas a 13 de abril

Pergunta de Liliana Oliveira. Sou doente de risco tenho esclerose múltipla tenho 2 filhos, um com 15 anos e o outro com 9 anos. O meu marido trabalha na construção civil. A minha pergunta é a seguinte: ele pode ficar a dar apoio a família pois temos medo de ele ficar doente com o vírus.


Ao longo das últimas semanas foram publicadas várias leis com medidas excepcionais e temporárias destinadas a responder a situações surgidas no âmbito das relações de trabalho, por causa da pandemia de COVID-19. Porém, nenhuma delas respeita à situação que descreve, pelo que **este seu problema só poderá ser resolvido com recurso às regras e às soluções que já anteriormente existiam** – e que, tendo sido pensadas para uma realidade diferente desta que estamos a viver, dificilmente estão à altura das suas necessidades.

Começando pelas faltas ao trabalho, a necessidade de evitar as saídas diárias e o maior risco de contágio do seu marido (e, através dele, do resto da família) não é motivo de justificação, pois não corresponde a nenhum dos casos previstos na lei (por ex., a assistência à família pressupõe uma situação de doença, não vale para prevenir a ocorrência da mesma). **Por isso, quaisquer faltas dadas com este fundamento serão injustificadas** (e, como tal, terão consequências disciplinares, podendo até constituir justa causa de despedimento), a menos que o empregador as autorize, o que não é certo que aconteça. Mas ainda que tal suceda, tais faltas, apesar de justificadas, implicam a perda da retribuição por todo o tempo correspondente.

O mesmo problema de perda de rendimentos se coloca na hipótese de licença sem vencimento, que além do mais, para se tornar efetiva, terá de ter o acordo do empregador.

Já a marcação de férias (tanto de dias que tenham ficado por gozar no ano passado, como das relativas a este ano) possibilita a permanência do seu marido em casa, por um período relativamente significativo e sem perda de retribuição. Porém não depende exclusivamente da vontade dele, já que tem de se fazer por acordo com o empregador.

(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.	8	DATA	17 de abril de 2020	


Pergunta de Ana Isa Peres. Estou em casa com a minha filha de 2 anos devido ao encerramento da creche, de 16/3 a 9/4. Mas, fui informada que a empresa onde trabalho fechou para férias de 1/4 a 17/4. Gostaria de saber se no período de 1 a 9 mantém-se a minha justificação por fecho da escola ou a situação de férias da empresa, tendo em conta que a empresa está encerrada? Caso o fecho da creche se mantenha após 13/4, fico abrangida por qual situação?

A justificação das suas ausências ao trabalho que terá apresentado ao seu empregador a 16/3, apesar de valer dessa data em diante e por todo o período de encerramento da creche, na realidade apenas produzia efeitos quanto aos dias que seriam de funcionamento do estabelecimento. Ou seja, não valeria para os dias que, nesse período, correspondessem a férias da Páscoa.

Com efeito, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, que considera 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 regulada pelo 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 férias escolares — mas que, contudo, não atribui ao trabalhador direito a um apoio excecional como o referido: bem pelo contrário, esclarece que tais faltas implicam perda de retribuição. Significa isto que nos dias que corresponderiam a férias da creche, as suas faltas seriam sempre justificadas, por imposição da lei, mas não receberia nada.

Não obstante, a decisão da empresa sua empregadora de encerrar para férias entre 1 e 17 de abril de 2020 sobrepõe-se a este regime de faltas justificadas (com e sem apoio excecional, consoante os dias). Por isso, durante os 12 dias em que se manter tal encerramento, a sua situação será igual à dos seus colegas: estará em férias, para todos os efeitos (e não a prestar assistência a dependentes, nos termos acima referidos).

CLIPPING MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	8	DATA	17 de abril de 2020	

Uma vez terminado este período de férias com encerramento, a empresa reinicia a sua atividade e, permanecendo a creche encerrada, retoma-se a aplicação do regime de faltas justificadas e de apoio excecional, pois já se está, de novo, em tempo que seria letivo (e não de férias escolares).

Para tanto, não será em princípio necessário apresentar ao empregador nova comunicação e justificação das suas ausências ao trabalho: aquela que entregou a 16/3 produz efeitos quanto se mantiverem encerradas as escolas e estabelecimentos. Ainda assim, será aconselhável esclarecer este ponto diretamente com os responsáveis da entidade patronal e, caso o respetivo parecer seja outro, proceder em conformidade.


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

Pergunta de Rita Gonçalves. Eu trabalho na banca e encontro-me neste momento a prestar assistência a filhos menores de 12 anos desde o dia 16 Março. O meu marido tem estado a trabalhar. Acontece que hoje foi comunicado que a empresa fez o pedido à SS de layoff com data início de 16 Março. Tenho 2 questões:

1. Caso esta situação venha a ser aprovada com data de 16 Março perco o direito a justificação das faltas e ao apoio?

2. Caso a empresa entre em lay off a área financeira onde o meu marido trabalha vai continuar a trabalhar e como tal impossibilitado de prestar assistência aos filhos. Dada esta situação posso eu continuar a estar de assistência devido ao encerramento das escolas? Lembro que a data de hoje ele ainda se encontra a trabalhar.

Se, por força de decisão de lay-off tomada pelo respetivo empregador com efeitos a 16 de março, o seu marido vier para casa e aí permanecer sem prestar qualquer atividade, por ter o respetivo contrato de trabalho suspenso, deixa de se verificar a situação que determinou a sua ausência do trabalho para prestar assistência inadiável aos vossos filhos menores, tornada necessária pela suspensão das atividades presenciais no estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância frequentado pelos mesmos, determinada pela autoridade de saúde ou pelo Governo.

CLIPPING MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	8	DATA	17 de abril de 2020	


E, por isso, e a partir dessa data, deixará de ter direito à justificação de faltas (de todas as que der por este motivo) e ao apoio mensal excepcional (limitado aos períodos que seriam letivos, não sendo pago durante as férias escolares), previstos nos artigos 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3. Deverá comunicar essa alteração ao seu empregador, bem como requerer a sua passagem ao regime de teletrabalho, caso tal modalidade de realização da sua atividade se mostre compatível com as funções ou tarefas que habitualmente desempenha.

Advirta-se que, em tal cenário, cessará a prestação do apoio excepcional mensal, a qual não será, contudo, atribuída ao seu marido, a quem caberá o cuidado dos vossos filhos menores, por estar este já a receber a compensação retributiva devida em regime de lay-off.

Se, diversamente, o recurso ao lay-off por parte do empregador do seu marido não abranger a área financeira, na qual ele trabalha, e se, por tal motivo, o seu marido continuar a desempenhar a respetiva atividade — seja deslocando-se diariamente à empresa, seja em regime de teletrabalho, a partir de casa –, não poderá assegurar o necessário cuidados dos vossos filhos, pelo que poderá a Rita permanecer no regime de assistência como até aqui.

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

Pergunta de Anabela Costa. O meu marido tem um comércio de venda de bicicletas e acessórios desportivos (CAE 47640). Ele é o sócio gerente e eu sou funcionária – escriturária. Temos dois filhos de 13 anos. No passado dia 14 de Março, o meu marido decidiu que deveríamos encerrar o comércio por alguns dias, devido à pandemia do coronavírus, pois o risco de contaminação era grande pois atendemos clientes vindos de várias partes do país e muitos turistas de vários países. Quando o Governo decretou o estado de emergência mantivemos o comércio encerrado. Desde esse dia não voltamos a ter qualquer faturação. Gostaríamos de saber se poderemos vir a ter direito a algum tipo de apoio da segurança social, pois se continuarmos com o comércio encerrado nenhum de nós vai ter qualquer rendimento e temos dois filhos a cargo. O comércio tem direito a decretar lay-off? Para pelos menos haver apoio para o meu salário? Se nos pudessem ajudar, pois estamos a viver numa incerteza e não sabemos quantos meses isto ainda vai durar.

CLIPPING MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	8	DATA	17 de abril de 2020	

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).

Não se incluindo a venda ao público de bicicletas e acessórios desportivos entre tais atividades de primeira necessidade ou consideradas essenciais, **o vosso estabelecimento, caso não houvesse já encerrado a 14 de março, teria de o ter feito por força do decretamento do estado de emergência.**

O encerramento total ou parcial da empresa ou do estabelecimento, decorrente do correspondente dever imposto pelo Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, e mantido pelo Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, constitui uma das situações de crise empresarial que possibilitam o recurso ao chamado “lay-off simplificado”, previsto e regulado no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

Significa isto que poderão recorrer, não só a esta específica medida de apoio (a qual se traduz num específico apoio financeiro ao pagamento da retribuição dos trabalhadores da empresa), mas também às demais previstas neste diploma, como sejam o incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa e a isenção temporária do pagamento de contribuições para a segurança social, a cargo da entidade empregadora.

Concretizando o apoio financeiro referido, este é atribuído por trabalhador e visa, exclusivamente, o pagamento de remunerações. Mais exatamente, o pagamento da chamada compensação retributiva, à qual o trabalhador tem direito o trabalhador, na medida do necessário para receber um montante mensal igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida (mas tendo como limites mínimo e máximo, respetivamente, uma e três vezes o salário mínimo). O valor de tal compensação retributiva é suportado em 30% pelo empregador e em 70% pela segurança social.

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