CLIPPING MIRANDA			
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia		
Nº PAG.	10	DATA	27 de março de 2020

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

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 27 de março

Pergunta de Fábio Mestrinho. Estou a trabalhar como prestadores de serviços na área de video e fotografia de eventos e promoção de hotelaria. Vi todos os meus trabalhos a serem cancelados pelo menos ate junho. Como faço para ter uma ajuda? Quais são os documentos? (não se encontram em lado nenhum) Vou continuar a pagar segurança social?

O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, estabelece (nos seus artigos 26.º, 27.º e 28.º) um apoio financeiro extraordinário à redução da atividade económica do trabalhador independente.

Concedido aos trabalhadores independentes que estejam abrangidos exclusivamente pelo respetivo regime (e que não sejam pensionistas), sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses, este apoio tem a duração de um mês (e pode ser prorrogado até ao máximo de seis meses) e será pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.

O seu valor corresponde ao da remuneração registada como base de incidência contributiva, mas tem como limite máximo o valor do Indexante de Apoios Sociais (fixado em € 438,81 para 2020).

E a sua atribuição depende de o trabalhador independente estar numa situação de paragem total da sua atividade (ou da atividade do respetivo setor), em consequência da pandemia de COVID-19, a qual deve ser comprovada mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra (ou do contabilista certificado no caso de trabalhadores independentes no regime de contabilidade organizada).

Uma vez concedido este apoio financeiro, e enquanto estiver a ser pago, o trabalhador independente continua obrigado (sendo o caso) à declaração trimestral para a segurança social. Não obstante, terá direito ao diferimento do pagamento das contribuições devidas nos meses em que esteja a receber o apoio financeiro extraordinário (devendo tal pagamento ser efetuado a partir do segundo mês posterior à respetiva cessação e num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais e iguais).

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

Pergunta de Raquel Freitas. Quero tirar uma dúvida se possível. Estou de baixa até dia 27 de março por doença natural pois os sintomas são semelhantes a uma gripe como ao Covid-19 e sendo doente crónica aconselharam a ficar em casa. Se declararem estado de emergência o que muda em relação à baixa médica e a valores a receber?

Se o decretamento do estado de emergência não determinar o encerramento da empresa sua empregadora, a sua situação mantém-se como está: permanecerá de "baixa" até ao termo desta após o que, ou está em condições de regressar ao trabalho ou, não estando, deverá prolongar a "baixa" até que tal suceda.

Diferentemente, se por força do decretamento do estado de emergência a empresa sua empregadora encerrar, uma vez concluído o período de "baixa" continuará em casa, mas a receber aquilo a que os seus colegas terão também direito – e que dependerá do regime aplicável ao caso. Assim, se a referida empresa não se encontrar, à data do encerramento, numa situação de crise tal que ponha em causa a sua própria viabilidade e a manutenção dos postos de trabalho (hipótese que, a verificar-se, lhe permite aplicar o chamado lay-off), deve manter, durante todo o período de suspensão de atividade, o pagamento da retribuição aos seus trabalhadores.

Todavia, esta obrigação não respeita à totalidade, mas apenas a 75% do valor da retribuição devida, nem inclui prestações não retributivas (como é o caso dos subsídios de refeição e de transporte, quando pagos aos trabalhadores). Já se a gravidade da situação em que está empresa lhe possibilitar o recurso ao lay-off, os respetivos trabalhadores receberão, durante o mesmo período de encerramento, dois terços da sua retribuição (tendo este montante como limites mínimo e máximo, respetivamente, uma e três vezes o salário mínimo, fixado em € 635,00 para 2020).

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

CLIPPING MIRANDA			
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia		
Nº PAG.	10	DATA	27 de março de 2020

Respostas publicadas a 26 de março

Pergunta de Carla Pereira. Gostaria que fosse esclarecido uma dúvida. Estou em casa a trabalhar em regime de trabalho e tenho ao meu cuidado uma criança de 7 anos. Qual o horário que deverei exercer? O mesmo que estaria a trabalhar no meu local de trabalho?

O teletrabalho é uma forma de realização pelo trabalhador da atividade devida, fora da empresa (com frequência em sua casa) e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Relativamente às funções ou tarefas cujo desempenho se mostre compatível com o teletrabalho, este surge como alternativa à execução presencial de que o trabalhador e o empregador, por acordo ou por decisão unilateral de um deles (quando a lei o permita), podem valer-se para assegurar a continuidade desse mesmo desempenho em certas fases de uma relação de trabalho já existente e a sua conciliação com exigências de outra ordem (por ex., cuidado de filhos menores ou, presentemente, contenção e isolamento para travar a propagação da pandemia de COVID-19).

Quando assim suceda, a prestação de atividade em regime de teletrabalho far-se-á nas condições (por ex., de retribuição e de tempo de trabalho) aplicáveis à sua execução presencial. **Sendo assim, tanto os seus períodos diários e semanais de trabalho (ou seja, o número total de horas de trabalho devidas), como o seu horário de trabalho (definição dos momentos de início e fim da jornada, intervalo para refeição, descansos diários e semanais) mantêm-se sem qualquer alteração.**

Só assim não será se, por acordo ou por determinação do seu empregador, for estabelecido um horário de trabalho diferente, para vigorar nesta fase (mantendo-se, contudo, os limites máximos ao número de horas a trabalhar por dia e por semana, bem como o direito do trabalhador ao intervalo de descanso a meio do dia, ao descanso diário e aos descansos semanais).

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

Pergunta de Andreia Façanha. Sou Médica Dentista que trabalha a prestação de serviços em duas clínicas. Como se sabe, o Governo decretou o fecho das clínicas dentárias ou apenas o atendimento a urgências. Contudo, eu não vou estar a trabalhar, pq uma delas fechou e na outra clínica não fui destacada para atender urgências. Pelo que estou em casa até ordem em contrário.

Nesse sentido gostaria de saber se poderei beneficiar de alguma contribuição do estado, tendo em conta que só comecei as contribuições para a segurança social agora em Janeiro, uma vez que no ano de 2019 foi o meu primeiro ano de trabalho e estava isenta de contribuições?

O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, estabelece (nos seus artigos 26.º, 27.º e 28.º) um apoio extraordinário à redução da atividade económica do trabalhador independente.

Consistindo num apoio financeiro com a duração de um mês (prorrogável até um máximo de seis meses) e cujo valor corresponde ao da remuneração registada como base de incidência contributiva (mas tendo como limite máximo o valor do Indexante de Apoios Sociais, fixado em € 438,81 para 2020), este apoio será pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.

Este apoio extraordinário só é aplicável àqueles que estejam abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes (e que não sejam pensionistas) e sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses. Significa isto, no seu caso, que não tendo ainda completado o mínimo de 3 meses consecutivos de contribuições, terá de o fazer antes de poder apresentar o correspondente requerimento.

A atribuição deste apoio supõe, além do mais, que o trabalhador independente está numa situação de paragem total da sua atividade (ou da atividade do respetivo setor), em **consequência da pandemia de COVID-19**, a qual deve ser comprovada mediante declaração do próprio sob compromisso de honra (ou do contabilista certificado no caso de trabalhadores independentes no regime de contabilidade organizada).

Uma vez concedido este apoio financeiro, e enquanto se mantiver o seu pagamento, o trabalhador independente continua obrigado (sendo o caso) à declaração trimestral para a segurança social. Não obstante, terá direito ao diferimento do pagamento das contribuições devidas nos meses em que esteja a receber o apoio financeiro extraordinário (devendo tal pagamento deve ser efetuado a partir do segundo mês posterior à respetiva cessação e num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais e iguais).

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

Respostas publicadas a 25 de março

Pergunta de Daniela Ribeiro. Boa tarde, trabalho numa loja de shopping e devido ao covid 19 houve uma redução horária do funcionamento da loja, sendo assim o supervisor mandou funcionárias de férias, sendo eu uma funcionária uma delas,

isto é permitido? E se for declarado estado de emergência contínuo de férias? Ou se o shopping fechar contínuo de férias? Se o shopping fechar é considerada quarentena? Como são os pagamentos em caso de quarentena sem estar infetado?

1. As férias são, em princípio, marcadas por acordo entre o trabalhador e o empregador, que para tanto devem procurar alcançar uma solução que seja vantajosa para ambos. **Na falta de acordo, o empregador pode, por decisão exclusivamente sua, marcar as férias do trabalhador, dentro do período entre 1 de maio e 31 de outubro.** Pode ainda fazê-lo fora de tal período, se isso estiver previsto na convenção coletiva de trabalho aplicável ao caso ou for autorizado pelo representante do sindicato em que esteja filiado o trabalhador interessado. Fora destas hipóteses, não é permitido ao empregador marcar férias sem a concordância e até contra a vontade do trabalhador.

2. Se a declaração de estado de emergência implicar o encerramento temporário da loja, deixa de estar de férias logo que tal suceda. Durante todo o tempo em que a empresa estiver encerrada terá direito a receber uma quantia mensal paga pelo seu empregador, cujo valor dependerá do regime que vier a ser aplicado no caso (encerramento temporário ou lay-off). **Na primeira hipótese, receberá 75% da sua retribuição, na segunda dois terços da sua retribuição** (tendo este montante como limites mínimo e máximo, respetivamente, uma e três vezes o salário mínimo, fixado em € 635,00 para 2020).

3. Se a declaração de estado de emergência implicar o encerramento temporário do shopping e, em consequência deste, o encerramento da loja, a situação é idêntica à anterior.

4. O encerramento do shopping na sequência da declaração do estado de emergência não é considerado, para nenhum efeito, quarentena.

5. A quarentena (que a lei refere como "isolamento profilático") do trabalhador, desde que decretada pelas entidades que exercem o poder de autoridade na área da saúde (por ex., delegado de saúde) é equiparada à situação de doença. Nesse sentido, as faltas dadas pelo trabalhador consideram-se justificadas e este terá imediatamente direito ao subsídio de doença (sem necessidade, refere a lei, de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade e da certificação da incapacidade temporária para o trabalho e sem sujeição a período de espera), cujo montante é igual a 100 % do valor da remuneração de referência. Não sendo a quarentena decretada pelas entidades acima referidas, mas sim sugerida pelo empregador ou voluntariamente adotada pelo trabalhador, os 14 dias de ausência ao trabalho em que a mesma se traduz serão considerados falta justificada se o empregador assim o entender. Quando tal suceda, o trabalhador perde o direito à retribuição por todo o período correspondente (a menos que o empregador decida voluntariamente pagar-lhe), não tendo direito a qualquer subsídio da segurança social.

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

Pergunta de Ema Carolina Domingos. Trabalho numa empresa do ramo têxtil com cerca de 400 funcionários. Neste momento estão a tentar deliberar o que vai acontecer a curtíssimo prazo. As minhas duvidas são:

Pode a entidade sugerir ferias aos funcionários?

Se não optarem pelas férias como é pago o meu vencimento mensal? Como baixa? como quarentena? não á pago?

1. O empregador pode propor a cada um dos seus trabalhadores o gozo (no todo ou em parte) das respetivas férias. E este pode aceitar, ou não. Neste último caso, perante a recusa do trabalhador, o empregador nada pode fazer no imediato, visto que as férias são, em regra, marcadas por acordo entre um e outro. Mais adiante, contudo, a situação pode mudar, pois a lei permite ao empregador, por decisão exclusivamente sua, marcar férias ao trabalhador, dentro do período entre 1 de maio e 31 de outubro (ou, fora deste período, se estiver previsto na convenção coletiva de trabalho aplicável ou obtiver autorização do representante do sindicato em que esteja filiado o trabalhador interessado).

2. Se a empresa se mantiver em funcionamento por isso ser possível mesmo depois de decretado o estado de emergência, os trabalhadores que não aceitem gozar desde já férias trabalharão e receberão, ou o seu salário, como normalmente (podendo o mesmo ser suportado na totalidade pelo empregador ou repartido com a segurança social, mediante o chamado apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho). Caso a empresa encerre em virtude do mesmo estado de emergência, todos os seus trabalhadores (incluindo os que estavam de férias e que entretanto deixaram, por tal facto, de estar) receberão uma quantia mensal paga pelo empregador, cujo valor dependerá de, no caso, se aplicarem as regras do encerramento temporário ou do lay-off: no primeiro, receberão 75% da respetiva retribuição, na segunda 2/3 da sua retribuição (tendo este montante mínimo e máximo, respetivamente, uma e três vezes o salário mínimo, fixado em € 635,00 para 2020). Ou seja, e respondendo à parte final da sua questão, nunca tais pagamentos se farão sob a forma de baixa ou de quarentena, que têm requisitos próprios, que na situação que descreve não se estão preenchidos.

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

Respostas publicadas a 24 de março

Pergunta de João Luís. A minha duvida é a seguinte: Tenho esposa e 2 filhos, um deles com 8 anos e outro com 4 meses. Como as escolas, creches e ATL's fecharam, a minha esposa teve que ficar em casa, para tomar conta das crianças, e enviou a declaração do trabalhador por conta da situação epidemiológica do novo coronavirus à entidade patronal. Eu vim trabalhar, e vou continuar a vir, porque estou num escritório complemente sozinho. Todos os meus colegas estão a trabalhar a partir de casa. Ontem, o patrão da minha esposa, ordenou que na próxima semana a minha esposa fosse trabalhar, ficando eu a tomar conta das crianças. A questão é se ela é mesmo obrigada a ir trabalhar, tendo que ficar eu em casa a tomar conta deles ou se pode continuar ela a ficar em casa. Caso ela não seja obrigada a ir trabalhar de que forma poderá ela informar a entidade patronal que não é obrigada.

O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, 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. **Significa isto que, comunicando o trabalhador ao empregador o motivo da sua ausência, este terá de respeitar tal situação,** não podendo opor-se-lhe ou dificultá-la, por ex., por não a julgar oportuna ou conveniente.

O trabalhador nesta situação terá direito a um apoio excecional mensal, de montante igual a 2/3 da sua retribuição base (mas tendo como limites mínimo e máximo, respetivamente, uma e três vezes o salário mínimo, fixado em € 635,00 para 2020), o qual é suportado a meias pelo empregador e pela segurança social (que entrega a sua parte ao empregador, para este pagar a totalidade do apoio ao trabalhador). Este apoio está sujeito a descontos para a segurança social: sobre 100%, no caso do trabalhador, sobre 50% tratando-se do empregador.

Resumindo, o patrão da sua mulher, não só não pode ordenar-lhe que regresse ao trabalho (e se o fizer estará a violar direitos que a lei lhe concede), **como não pode determinar que o marido daqui para a frente fica em casa a cuidar das crianças** (visto não lhe caber tomar decisões acerca da gestão do pessoal de outra empresa que não é sua). De igual modo, não pode recusar-se a pagar o apoio mensal excecional previsto na lei (quer na parte que lhe toca, quer na que lhe é confiada pela segurança social).

Em resposta a esta exigência do empregador, deverá a sua mulher relembrar-lhe que os artigos 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, lhe atribuem dois direitos: a ficar em casa com os filhos e a receber o apoio mensal excecional, enquanto o encerramento das escolas e creches se mantiver. E que esses direitos não dependem do consentimento ou da autorização do empregador, que se não os respeitar estará a violar a lei.

Por último, caso na sequência desta comunicação o empregador decida tomar alguma medida desfavorável à sua mulher, **tal situação pode implicar a aplicação de uma sanção abusiva, que constitui um ato ilegal e que confere ao trabalhador o direito a uma indemnização.** A verificar-se tal eventualidade neste caso, o facto de estar em causa uma trabalhadora que acabou de ser mãe torna toda a situação mais grave, pois pode haver aqui elementos de discriminação em função desse mesmo facto.

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

Perguntas de José Correia. Agradeço esclarecimento:

1. No regime de teletrabalho em que os colaboradores ficam em suas casas devemos também receber o subsídio de alimentação?

Não. O trabalhador em regime de teletrabalho, por estar a desempenhar a atividade devida, ainda que à distância, a partir de casa, mantém o direito à respetiva remuneração. Sucede, porém, que **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., se o trabalhador estiver em férias ou faltar (ainda que justificadamente) ao trabalho.

Só assim não será em duas situações: caso a convenção coletiva de trabalho aplicável (ou o contrato de trabalho) estabeleça que o subsídio de refeição é sempre devido, independentemente da necessidade de comparecer no local de trabalho, e caso o montante 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. Nestas duas hipóteses, manter-se-á o subsídio de refeição em regime de teletrabalho.

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

2. Se o marido fica em casa em teletrabalho e a esposa quer ficar em casa por motivo de fecho da escola a tratar de criança de 4 anos, a falta da esposa é justificada, mesmo não podendo solicitar o apoio especial à Segurança Social?

O trabalhador que está em casa em regime de teletrabalho não se encontra na situação prevista nos artigos 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3. Tal regime só se aplica ao trabalhador que se veja na impossibilidade de comparecer ao trabalho por ter de prestar assistência inadiável a filho, ou filhos, com menos de 12 anos, 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.

Na situação que descreve, verificando-se tal necessidade (visto, por ex. o ritmo e as exigências do seu trabalho não lhe permitirem cuidar, em simultâneo e de forma adequada, do vosso filho de 4 anos), **poderá a sua mulher recorrer a tal regime, beneficiando quer da justificação das faltas que vier a dar, quer do apoio excecional mensal** (de montante igual à sua retribuição base, mas tendo como limites mínimo e máximo, respetivamente, uma e três vezes o salário mínimo, fixado em € 635,00 para 2020), suportado a meias pelo empregador e pela segurança social.

Não sendo este o caso (por o seu desempenho de atividade a partir de casa ser compatível com o cuidado do vosso filho), se a sua mulher quiser, ainda assim, permanecer em casa para tal efeito, deverá recorrer à chamada licença parental complementar, que tem a duração de 3 meses. A intenção de gozar esta licença deve ser comunicada ao empregador (por escrito e com 30 dias de antecedência), o qual não tem de a autorizar ou permitir. Por todo o tempo que a mesma licença durar, o trabalhador não é remunerado, nem tem direito a qualquer subsídio da segurança social destinado a compensar tal perda de rendimento.

(*Resposta dada pela equipa laboral da Miranda*)

3. Se for decretado o estado de emergência e uma empresa fechar o que acontece aos ordenados dos seus trabalhadores?

O encerramento da empresa na sequência do decretamento do estado de emergência, sem que a mesma se encontre numa situação de crise tal que ponha em causa a sua própria viabilidade e a manutenção de postos de trabalho (situação que, a verificar-se, permite à empresa recorrer ao chamado lay-off) -, **obriga o empregador a manter, durante todo o período de suspensão de atividade, o pagamento da retribuição aos seus trabalhadores.** Advirta-se, contudo, que esta obrigação não respeita à totalidade, mas apenas a 75% do valor da retribuição devida, e que nela não se incluem prestações não retributivas, como é o caso dos subsídios de refeição e de transporte, quando pagos aos trabalhadores.

(Resposta dada pela equipa laboral da Miranda)