

QUESTÕES LABORAIS DE 12 DE MARÇO DE 2020

OBJETO

De forma breve, e cumprindo o compromisso assumido pela VASCONCELOS ARRUDA de apoiar os nossos Clientes nesta fase, vimos apresentar um resumo das questões que, no dia de hoje, nos parecem mais relevantes e que mais têm preocupado os nossos Clientes.

LAY OFF: SIM OU NÃO?

Até que seja concretizado o anunciado regime de “*Lay Off simplificado*” (que referimos na nossa *Briefing* de ontem, dia 11 de março), parece-nos prematuro avançar já com uma medida de Lay Off.

O Lay Off, tal como está previsto no Código do Trabalho, pode não ser a medida adequada neste momento. O Lay Off visa a suspensão ou redução dos períodos normais de trabalho por forma a preservar os postos de trabalho existentes e, nessa medida, a lei estabelece um conjunto de obrigações às empresas, das quais se destaca a proibição temporária de despedir os trabalhadores abrangidos pela medida.

Temos indicação de que o diploma que irá instituir o “*Lay Off simplificado*” irá prever um conjunto de medidas de apoio às empresas no momento “pós” Lay Off (como, por exemplo, a comparticipação do vencimento dos trabalhadores no momento de retoma da atividade).

Assim, em nossa opinião, as empresas devem aguardar pela concretização desta medida antes de tomar uma decisão definitiva sobre a solução a adotar. Em alguns casos parece-nos que as empresas poderão ter que recorrer a um despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho (consoante o número de trabalhadores a abranger).

De acordo com a informação veiculada pela comunicação social, ainda hoje haverá mais detalhes sobre este tema.

POSSO MANDAR OS TRABALHADORES PARA CASA DE FÉRIAS?

Só por acordo, quer as férias estejam já agendadas, quer não estejam.

As férias devem ser marcadas por acordo entre o trabalhador e o empregador e, na falta de acordo, é o empregador que as marca. Esta marcação unilateral só pode ocorrer entre os meses de maio e de outubro, pelo que a marcação unilateral neste momento não é possível.

PODEM AS EMPRESAS PAGAR UM PRÉMIO AOS TRABALHADORES QUE QUEIRAM FICAR NA EMPRESA A TRABALHAR

Poderá, em nosso entender, haver um apoio para o acréscimo de custos que os trabalhadores possam ter que suportar neste período (por exemplo, porque têm que pagar a alguém para ficar com os filhos em casa, nas situações em que as escolas estão fechadas, ou para evitarem os transportes públicos...).

A atribuição de um “prémio” para os trabalhadores que decidam trabalhar vs. quem teve que se ausentar (por exemplo, por decisão pessoal) tem que ser avaliada caso a caso, mas, por princípio, não nos parece admissível.

SE AS ESCOLAS FECHAREM E OS PAIS TIVEREM QUE IR PARA CASA PARA FICAR COM OS FILHOS, A SEGURANÇA SOCIAL COMPARTICIPA?

Se o filho não estiver doente ou em isolamento profilático a ausência de trabalhador que, justificadamente tenha que se ausentar para acompanhamento do filho, não é comparticipada pela Segurança Social.

O enquadramento desta ausência também tem que ser avaliado caso a caso.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com