

A RESPOSTA NORMATIVA À COVID-19 EM MATÉRIA LABORAL EM PORTUGAL: ALGUMAS QUESTÕES SOBRE AS FALTAS E O LAYOFF SIMPLIFICADO

THE NORMATIVE RESPONSE TO COVID-19 IN LABOR MATTERS IN PORTUGAL: SOME QUESTIONS ABOUT ABSENCES AND THE SIMPLIFIED LAYOFF

Ana Catarina Teixeira Alves

Mestre pelo Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação,
Escola Superior de Tecnologia e Gestão / Politécnico do Porto.
E-mail: anacatarinateixeiraalves@gmail.com

Susana Sousa Machado

Phd Professora Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto.
E-mail: scm@estg.ipp.pt

Patrícia Anjos Azevedo

Licenciada em Direito, Mestre em Direito (na vertente Ciências Jurídico-Económicas) e Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Exerce atualmente funções como Professora Adjunta Convidada na Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG) do Politécnico do Porto.
E-mail: patricia_anjos_azevedo86@hotmail.com

Recebido em: 22/06/2021

Aprovado em: 18/03/2022

RESUMO: Com o aumento da propagação da COVID-19 em Portugal, tornou-se necessário proceder à criação de medidas que permitissem a subsistência da segurança dos cidadãos e a garantia da saúde pública. No presente trabalho procuramos estudar 3 das medidas criadas, no âmbito laboral, com vista à proteção dos trabalhadores. Em primeiro lugar, iremos abordar as faltas do trabalhador em consequência do isolamento profilático e da infeção por COVID-19, e o respetivo apoio atribuído. De seguida, procederemos a uma análise do regime de faltas para assistência a filho em consequência da COVID-19. Por último, pretendemos analisar de forma sintética o regime do layoff simplificado, e os sucessivos períodos de apoio. A metodologia empregue na pesquisa abrange uma abordagem qualitativa da problemática aqui em análise, com base, essencialmente, em pesquisa bibliográfica e legislativa, sendo que o estudo apresenta caráter exploratório.

Palavras-chave: Covid-19. Isolamento profilático. Assistência a filho. Layoff simplificado.

ABSTRACT: With the increase in the spread of COVID-19 in Portugal, it became necessary to proceed with the creation of measures that would allow the security of citizens to survive and guarantee public health. In the present work we try to study 3 of the measures created, in the labor

scope, regarding the protection of workers. First, we will address the worker's shortcomings as a result of prophylactic isolation and COVID-19 infection, and the respective support assigned. Next, we will proceed to an analysis of the absence regime for child care as a result of COVID-19. Finally, we intend to analyze in a synthetic way the simplified layoff regime, and the successive periods of support. The methodology used in the research encompasses a qualitative approach to the problem under analysis, based essentially on bibliographic and legislative research, and the study has an exploratory character.

Keywords: Covid- 19. Prophylactic isolation. Child care. Simplified layoff regime.

SUMÁRIO: Introdução. 1 Covid-19 e as faltas ao trabalho: O isolamento profilático e a doença. 2 Encerramento dos estabelecimentos de ensino e as faltas para assistência a filho. 3 *Layoff* simplificado. Considerações finais. Referências.

INTRODUÇÃO

No final do mês de dezembro de 2019 foi reportada à Organização Mundial de Saúde (OMS) a existência de vários casos de “pneumonia viral”¹ na cidade de Wuhan, na China². A 7 de janeiro do ano 2020, as autoridades chinesas corroboraram a existência de um novo coronavírus (síndrome respiratória aguda grave – coronavírus 2, também designado por SARS-CoV-2) na mesma cidade³.

A 30 de janeiro de 2020, a OMS decretou que o novo coronavírus consubstanciava emergência de saúde pública de importância internacional⁴, tendo, posteriormente, declarado a situação de pandemia mundial baseando-se nos “níveis alarmantes de propagação e inação”⁵.

COVID-19 foi o nome atribuído pela OMS à doença provocada pelo vírus SARS-CoV-2, sendo resultado da união das palavras “Corona, Vírus e Doença” e da sua junção com a indicação do ano do seu aparecimento (2019)⁶.

As relações laborais em Portugal não escaparam às modificações provocadas pela COVID-19. O DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, estabeleceu a equiparação entre a situação de isolamento profilático e a situação de doença sendo, por isso, acautelada mediante a atribuição de subsídio de doença. Se, por um lado, a legislação laboral estabelece que o trabalhador dispõe de 30 dias para prestar assistência a filho em caso de doença, o mesmo diploma legal veio considerar como sendo faltas justificadas todo o período de ausência em consequência da prestação de assistência a filho menor de 12 anos, em consequência do encerramento dos estabelecimentos de ensino, não acumulando estas últimas para o cálculo dos referidos 30 dias. Não menos importante foi a introdução do layoff simplificado pelo DL n.º 10-G/2020, de 26 de março, que veio permitir a subsistência de milhares de empresas obrigadas a encerrar em consequência da propagação do novo coronavírus.

¹ World Health Organization. **Coronavirus disease (COVID-19)**, 2020. Consultado a 05 de janeiro de 2021 em <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=symptoms>

² Serviço Nacional de Saúde. **Coronavírus 2019-nCoV (COVID-19)**, 2020. Consultado a 05 de janeiro de 2021 em <https://www.sns.gov.pt/2020/01/28/coronavirus-2019-ncov/>

³ SNS 24. **Temas da saúde - COVID-19**, 2020. Consultado a 05 de janeiro de 2021 em <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/#sec-2>

⁴ As epidemias e as pandemias na História da Humanidade. **News@99**, 2020. Consultado a 05 de janeiro de 2021 em <https://www.medicina.ulisboa.pt/newsfmul-artigo/99/epidemias-e-pandemias-na-historia-da-humanidade>

⁵ Serviço Nacional de Saúde. **Covid-19 Pandemia**, 2020. Consultado a 05 de janeiro de 2021 em <https://www.sns.gov.pt/noticias/2020/03/11/covid-19-pandemia/>

⁶ SNS 24. **Temas da saúde - COVID-19**, 2020. Consultado a 05 de janeiro de 2021 em <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/#sec-2>

Dada a novidade do tema, pretendemos sempre que possível apresentar exemplos práticos para evitar que o presente artigo se torne excessivamente descritivo.

A metodologia empregue na pesquisa abrange uma abordagem qualitativa da problemática aqui em análise, com base, essencialmente, em pesquisa bibliográfica e legislativa, sendo que o estudo apresenta caráter exploratório.

1 COVID-19 E AS FALTAS AO TRABALHO: O ISOLAMENTO PROFILÁTICO E A DOENÇA

Sendo a COVID-19 uma doença altamente contagiosa e facilmente propagável, as pessoas que tenham mantido contacto com doentes infetados devem manter-se em isolamento profilático (quarentena)⁷ durante 14 dias, visto que este prazo corresponde ao período de incubação da doença⁸. Neste sentido, a impossibilidade de o trabalhador exercer a sua atividade profissional em consequência do cumprimento de isolamento profilático poderia não ser considerada como falta justificada ao abrigo do disposto no art. 249.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT) e, bem assim, constituir justa causa de despedimento, uma vez que o trabalhador se via impossibilitado de prestar trabalho durante um período superior a 5 dias seguidos (art. 351, n.º 2, al. g) do CT).

Para acautelar a proteção social dos trabalhadores impedidos do exercício da sua atividade profissional em razão do cumprimento de isolamento profilático, foi publicado o Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março. O proémio do n.º 1 do referido diploma legal passou a prever que “o impedimento temporário do exercício da atividade profissional dos beneficiários, reconhecido por autoridade de saúde, (...) é equiparado a doença com internamento hospitalar, para efeitos do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro (...)”. Neste sentido, estamos em condições de afirmar que o referido Despacho efetuou uma equiparação entre a situação de doença e a situação de isolamento profilático. Isto porque e, pese embora exista uma clara “omissão da referência expressa no texto legal” (BORGES, 2020), em considerar de forma literal como sendo falta justificada a que seja motivada pela impossibilidade de o trabalhador exercer a sua atividade profissional quando se encontra em isolamento profilático, certo é que o proémio do n.º 1 do referido diploma equipara o isolamento profilático a uma situação de doença. Ora, se o art. 249.º, n.º 2, al. d) do CT prevê como sendo falta justificada a que seja “motivada pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, (...) doença”, facilmente concluímos que a falta do trabalhador provocada pela situação de isolamento profilático, é claramente justificada (proémio do n.º 1, do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, e art. 249.º, n.º 2, al. d) do CT). Deste modo, afasta-se assim a aplicação do art. 351.º, n.º 2, al. g) do CT.

Não pode deixar-se de salientar que o referido impedimento não é equiparado a doença quando aos trabalhadores “seja possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente, o teletrabalho ou programas de formação à distância” (n.º 2 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março). Posto isto, sempre que o trabalhador se encontra adstrito ao cumprimento de isolamento profilático e lhe seja possível exercer a sua atividade, nomeadamente, através de teletrabalho, deve fazê-lo. O incumprimento do exercício da atividade através de teletrabalho quando este seja possível, fica excluído do âmbito de aplicação do proémio do n.º 1, do referido diploma legal. Posto isto, e não sendo este incumprimento considerado falta justificada, estamos em condições de afirmar que o empregador pode, ao abrigo do disposto no art. 351.º, n.º 2, al. g) do CT, despedir o trabalhador que se recuse a prestar trabalho através de meios alternativos por período superior a 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

⁷ SNS 24. **Temas da saúde – isolamento**, 2020. Consultado a 05 de janeiro de 2021 em <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/isolamento/#sec-0>

⁸ Direção-Geral da Saúde. **Perguntas frequentes**, 2020. Consultado a 05 de janeiro de 2021 em <https://covid19.min-saude.pt/category/perguntas-frequentes/?t=como-se-transmite-2>

Como bem sabemos, as situações de doença são asseguradas juridicamente possibilitando, assim, que os trabalhadores que se encontrem nesta situação não fiquem desprotegidos, nomeadamente, no que respeita a aspetos económicos. A proteção jurídica nas situações de doença dos trabalhadores abrangidos pelo subsistema previdencial integrados no regime geral da segurança social é regulada pelo DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro⁹. Importa referir que este diploma legal é aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas sempre que não seja aplicável o Regime de Proteção Social Convergente¹⁰. Dispõe o art. 4.º, n.º 1 do DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, que a “proteção na eventualidade doença é efetivada mediante atribuição de subsídio de doença” dependendo, porém, nos termos do art. 8.º do mesmo diploma legal, “da verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade e da certificação da incapacidade temporária para o trabalho”.

Neste sentido, e pela aplicação conjunta do art. 4.º, n.º 1 do DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro e ainda do proemio do n.º 1, do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, e do art. 249.º, n.º 2, al. d) do CT, o trabalhador que se encontre impedido de exercer a sua atividade profissional por se encontrar em isolamento profilático tem direito à atribuição de subsídio de doença¹¹.

O n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, veio ainda estabelecer que nas situações de isolamento profilático “(...) o montante diário do subsídio de doença é calculado pela aplicação à remuneração de referência das seguintes percentagens: a) a percentagem mais elevada prevista no n.º 3 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, na sua redação atual, nos 14 dias iniciais; b) as percentagens a que se refere o n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, na sua redação atual, no período subsequente ao referido na alínea anterior”. Deste modo, importa frisar que o montante diário do subsídio de doença é calculado pela aplicação da percentagem 100% nos 14 dias iniciais do isolamento profilático (n.º 1, al. a) do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março). Esta percentagem contrapõe-se, assim, aos 55% da remuneração de referência aplicáveis no “cálculo do subsídio [de doença] referente a período de incapacidade temporária de duração inferior ou igual a 30 dias”, previstos no DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

Tendo em consideração o exposto supra, e a título meramente exemplificativo, um trabalhador por conta de outrem que aufera mensalmente 1.400,00€ e se encontre impossibilitado de exercer a sua atividade profissional em consequência de isolamento profilático, auferirá nos 14 dias iniciais 653,38€ relativos a subsídio de doença. Caso a ausência da prestação de trabalho durante 14 dias do mesmo trabalhador seja motivada por situação alheia ao isolamento profilático, o subsídio de doença a receber situa-se em 282,37€.

Face ao exposto supra, não podemos deixar de referir que somos da opinião de que o legislador acabou por criar uma situação de dupla discriminação no que respeita à atribuição do subsídio de doença. Por um lado, existe uma discriminação positiva no que respeita à atribuição do subsídio de doença nas situações de isolamento profilático, uma vez que é considerada a percentagem de 100% para o cálculo do subsídio de doença nos 14 dias iniciais da incapacidade temporária para a prestação de trabalho, sendo que este não está, tal como anteriormente referimos, sujeito a prazo de garantia, índice de profissionalidade e período de espera (n.º 1, al. a) do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março). Contudo, existe uma discriminação negativa no que respeita à

⁹ Cfr. n.º 2 do art. 3.º do DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro que prevê que o mesmo diploma “abrange ainda os trabalhadores marítimos e os vigias nacionais que exercem atividade em barcos de empresas estrangeiras e se encontrem enquadrados no regime do seguro nacional voluntário”.

¹⁰ A proteção jurídica nas situações de doença dos trabalhadores que se encontrem abrangidos pelo Regime de Proteção Social Convergente é regulada, por força do art. 14.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelo disposto no art. 15.º do mesmo diploma legal, que aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

¹¹ A designação dada ao montante atribuído aos trabalhadores que se encontrem em isolamento profilático não é, em bom rigor, subsídio de doença, uma vez que aqueles não se encontram doentes. Contudo, a referida designação provém, como já referimos, da equiparação entre a situação de doença e o isolamento profilático.

atribuição de subsídio de doença nesta última situação far-se-á pela aplicação do regime geral, regulado pelo DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, que é, nitidamente, menos vantajoso.

Pese embora o Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março tenha instituído no ordenamento jurídico a proteção dos trabalhadores em caso de impossibilidade de prestação de trabalho motivada por isolamento profilático, o mesmo não aconteceu para as situações em que aquela se verificava por doença COVID-19 ou por assistência a filho, neto ou membro do agregado familiar. Neste sentido, o n.º 6 do referido diploma legal previa que tais ausências seguissem “o regime previsto na lei para essas eventualidades” sendo, portanto, justificadas ao abrigo do disposto no art. 249.º, n.º 2, als. d) e e) do CT.

Face ao exposto supra, o cálculo do subsídio de doença dos trabalhadores infetados por COVID-19 era conseguido pela aplicação do art. 16.º, n.º 2 do DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro. Assim sendo, e tendo em consideração o exemplo anteriormente referido, um trabalhador cujo salário fosse de 1.400,00€ e se encontrasse impedido de prestar trabalho durante 14 dias ter estado infetado com COVID-19, auferia, à luz do preceituado no n.º 6 do referido Despacho, 359,36€ como subsídio de doença. Este valor contrapõe-se, assim, aos 653,38€ a que teria de direito, no caso de se encontrar pelo mesmo período em isolamento profilático. Posto isto, não podemos deixar de considerar discriminatório o conteúdo do n.º 6 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, dada a existência de proteção minoritária aos trabalhadores infetados com COVID-19, em contraposição à proteção dada aqueles que se encontrassem em isolamento profilático.

No dia 13 de março de 2020 foi publicado o DL n.º 10-A/2020 que veio estabelecer medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus. O art. 19.º, n.º 1 do referido diploma legal prevê, e à semelhança do Despacho anteriormente citado, a equiparação a doença da “situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social (...)”. Tal como já tivemos oportunidade de referir anteriormente e, apesar de não haver uma menção expressa do legislador, tal equiparação faz integrar as ausências do trabalhador em consequência do cumprimento de isolamento profilático no elenco das faltas justificadas previstas no art. 249.º, n.º 2, als. d) do CT.

Não obstante o referido art. 19.º, n.º 1 estabelecer como 14 dias o período respeitante ao isolamento profilático¹², a entrada em vigor do diploma legal em apreço, não procedeu à alteração do valor do subsídio de doença para estes casos, ficando estabelecido até ao presente¹³ em 100% da remuneração de referência (art. 19.º, n.º 4 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março).

O DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação originária, nada veio prever relativamente à obrigação da prestação de teletrabalho, sempre que tal fosse possível, quando o trabalhador se encontrasse em isolamento profilático. A “omissão” de indicação relativa à não atribuição do subsídio de doença nas situações em que ao trabalhador fosse possível a prestação de teletrabalho é “compreensível” (BORGES, 2020). Isto porque o referido diploma legal estabeleceu, no seu art. 29.^{o14}, que o teletrabalho poderia ser “determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”. Neste sentido, e seguindo o entendimento de Isabel Vieira Borges, somos da opinião que o DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, “acolhe a interpretação da manutenção da vigência do disposto no n.º 2” do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março (BORGES, 2020).

Posto isto, e em consonância com o previsto no referido Despacho, a entrada em vigor do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, afasta a equiparação a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias, dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes sempre que seja possível o recurso ao teletrabalho. O nosso pensamento viria a ser

¹² Note-se que o n.º 1 Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março previa que o isolamento profilático poderia ter duração superior a 14 dias.

¹³ O referido preceito legal não mereceu alterações até à data da submissão do presente artigo.

¹⁴ Este preceito legal foi revogado pelo art 4.º do DL n.º 24-A/2020, de 29 de maio.

confirmado aquando da publicação do DL n.º 94-A/2020, de 3 de novembro. O art.º 5.º deste diploma legal veio aditar o art. 5.º-A ao DL n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais. O referido aditamento veio constituir como sendo “obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador” (art. 5.º-A, n.º 1 do DL n.º 79-A/2020, de 1 de outubro).

Até à alteração do DL n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, e ao conseqüente aditamento do art. 5.º-A, e apesar do art. 169.º, n.º 1 do CT prever que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores (...)” muitas dúvidas surgiram no que respeita aos direitos atribuídos (ou não) aos trabalhadores em regime de teletrabalho. Uma das maiores questões, senão a maior, era a continuidade do direito ao subsídio de refeição, pese embora se entendesse maioritariamente que “solução justa” passaria pela sua manutenção (FALCÃO, 2020).

Todas as dúvidas ficaram dissipadas com o aditamento do já referido preceito legal, isto porque o n.º 8 do art. 5.º-A do DL n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, estatui que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, (...) mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido”.

Fora das situações de isolamento profilático e entrando já no domínio da infeção por COVID-19, o DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, veio prever, no seu art. 20.º, que “nas situações de doença dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime de segurança social com doença causada pelo referido COVID-19, a atribuição do subsídio de doença não está sujeita a período de espera”. A redação originária do referido art. 20.º parece-nos bastante ambígua. Isto porque o legislador não se fez compreender em relação aos valores a aplicar para o cálculo do subsídio de doença: se os referentes aos do isolamento profilático (art. 19.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março), ou se os constantes nos termos gerais por aplicação do DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

O DL n.º 62-A/2020, de 3 de setembro, que procedeu à alteração das medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, veio aditar os n.ºs 2, 3 e 4 ao art. 20.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março. Neste sentido, o art. 20.º, n.º 2 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, passou a prever que “a atribuição do subsídio de doença corresponde a 100% da remuneração de referência líquida e tem o limite máximo de 28 dias” ao qual é descontado, quando a ele haja lugar, o período de isolamento profilático. Deste modo, caso tenha existido um período de isolamento profilático correspondente a 14 dias, e posteriormente o trabalhador se ausente ao trabalho por se encontrar infetado com COVID-19, o subsídio de doença apenas poderá incidir sobre 100% da remuneração de referência durante 14 dias, em consequência do desconto do período de isolamento. Decorridos os 28 dias ou o período ao qual foi descontado o período de isolamento, o cálculo do subsídio de doença determina-se segundo o regime geral, aplicando-se, desta forma, as percentagens previstas no art. 16.º do DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro (art. 20.º, n.º 4 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março).

2 ENCERRAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO E AS FALTAS PARA ASSISTÊNCIA A FILHO

Tendo como mote evitar a propagação e o contágio por COVID-19, o DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, determinou a suspensão das “atividades letivas e não letivas e formativas com a presença de estudantes” em estabelecimentos de ensino, com início a 16 de março de 2020 (art. 9.º do referido diploma legal). Inicialmente, o n.º 3 do art. 9.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março,

previa que tal suspensão se prolongasse até ao dia 9 de abril de 2020, pese embora fizesse menção quanto à possibilidade de prorrogação.

Com a maioria dos alunos privados de frequentar a escola, muitos foram os pais que se viram obrigados a ausentar-se do trabalho para prestarem assistência aos filhos. Neste sentido, o diploma legal em apreço veio estatuir no seu art. 22.º, n.º 1, que “fora dos períodos de interrupções letivas” se consideram “justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho (...) menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência (...)”. Em consequência desta previsão legal, as faltas dadas pelo trabalhador motivadas pela prestação de assistência a filho menor de 12 anos ou maior, desde que deficiente ou doente crónico, não acumulam para efeitos de contagem dos 30 dias “por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização”, atribuídos, nos termos do art. 49.º, n.º 1 do CT, ao trabalhador para prestação de “assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica”.

Os arts. 23.º e 24.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, procederam à criação de um apoio à família para os trabalhadores impedidos de exercer a sua atividade profissional em consequência da prestação de assistência a filho, nos termos do art. 22.º do mesmo diploma legal. Em ambas as situações, os apoios apenas são concedidos a um dos progenitores e atribuídos uma só vez, independentemente do número de filhos (n.º 6 dos arts. 23.º e 24.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março).

Face ao exposto supra e, nos termos do art. 23.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, um trabalhador por conta de outrem teria direito a “um apoio mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração base” (n.º 1), tendo como limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida e como limite máximo 3 vezes o montante equivalente aquele valor. O art. 2.º do DL n.º 167/2019, de 21 de novembro, estabeleceu para o ano de 2020 como sendo de 635,00€ o valor correspondente à remuneração mínima mensal garantida. Neste sentido, a compensação pelas faltas do trabalhador motivadas pela prestação de assistência a filho nos termos do art. 22.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, oscilava entre os 635,00€ e os 1.905,00€ mensais.

No caso dos trabalhadores independentes, o apoio suprarreferido apenas era deferido quando o mesmo trabalhador se encontrasse “sujeito ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses” (art. 23.º, n.º 1 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março). Nos termos do n.º 2 do art. 23.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, o referido apoio correspondia a “um terço da base da incidência contributiva mensualizada referente ao primeiro trimestre de 2020”, tendo como limite mínimo um indexante de apoios sociais e como limite máximo duas vezes e meia este valor (n.º 2 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março). Neste sentido, e porque o indexante de apoios sociais para o ano de 2020 era de 438,81€ (art. 2.º da Portaria n.º 27/2020, de 31 de janeiro), o apoio concedido aos trabalhadores independentes para prestação de assistência a filho em virtude do encerramento dos estabelecimentos de ensino situava-se entre 438,81€ e 1097,03€.

A forma de cálculo do apoio concedido aos trabalhadores em virtude da prestação de assistência a filho imposta pelo encerramento dos estabelecimentos de ensino é, na nossa opinião, discriminatória. Isto porque a forma de cálculo do subsídio para os trabalhadores independentes se baseia no indexante de apoios sociais que é claramente menor do que o valor da remuneração mínima mensal garantida usada para na forma de cálculo do mesmo apoio para os trabalhadores por conta de outrem.

Mantendo como prioridade o combate à pandemia, mas considerando igualmente importante o gradual levantamento das medidas impostas pela necessidade de confinamento, a

Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho, considerou, no seu n.º 4, o privilégio do ensino presencial para o ano letivo de 2020/2021. Ainda assim, e em consequência do aumento do número de casos por infeção por COVID-19 e do exponencial crescimento do número de mortes, no início do ano de 2021, o Conselho de Ministros de 21 de janeiro de 2021 determinou a suspensão das atividades letivas com início a 22 de janeiro, com duração de 15 dias. Esta suspensão viria a ser prorrogada por tempo indeterminado com a entrada em vigor do DL n.º 3-D/2021, de 29 de janeiro, por não se lograrem melhorias no que diz respeito ao aumento do número diário de infeções pelo novo coronavírus (art. 3.º, n.º 2 do referido diploma).

Tal como aconteceu com a suspensão das atividades letivas ocorrida no ano de 2020, solução semelhante foi adotada aquando da suspensão das atividades letivas a partir de 22 de janeiro de 2021. Ora, o DL n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, veio considerar, como sendo falta justificada a ocorrida em consequência de prestação de assistência inadiável a filho de idade inferior a 12 anos ou superior desde que portador de deficiência ou doença crónica (art. 2.º, n.º 1 do referido DL). Com a introdução deste diploma legal, a forma de cálculo do apoio atribuído ao trabalhador impedido de exercer a sua atividade profissional em consequência da medida prevista pela Resolução do Conselho de Ministros de 21 de janeiro de 2021, é semelhante à forma de cálculo utilizada para a mesma situação ocorrida em 2020. Neste sentido, e por força do art. 3.º, n.º 1 do DL n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, a atribuição do referido apoio faz-se por aplicação dos arts. 23.º e 25.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março. Note-se, porém, que no caso dos trabalhadores por conta de outrem a base do cálculo do apoio terá como referência a “remuneração declarada em dezembro de 2020” (art. 3.º, n.º 1, al. a) do DL n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro), sendo que no que aos trabalhadores independentes diz respeito, será tida em consideração “a base de incidência contributiva mensualizada referente ao quarto trimestre de 2020” (art. 3.º, n.º 1, al. c) do DL n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro).

Face ao supra exposto e após a entrada em vigor do DL n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, o valor do apoio atribuído aos trabalhadores por conta de outrem em consequência do encerramento dos estabelecimentos de ensino e a consequente necessidade de prestação de assistência a filho, situa-se atualmente entre 665,00€ e 1.995,00€ sendo que no caso dos trabalhadores independentes, o mesmo apoio se fixa entre 438,81€ e 1097,03€.

Desde o início da crise pandémica que o legislador português entendeu que “o teletrabalho ou trabalho à distância é uma situação compatível com o acompanhamento de dependentes a cargo” (CARVALHO, 2020). Isto porque o teletrabalho era obrigatório sempre que as funções o permitissem e o trabalhador tivesse filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, durante o período de suspensão das atividades letivas presenciais. Esta obrigatoriedade aplica-se apenas a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo. Note-se que o apoio social para fazer face às faltas ao trabalho nestas situações só poderia ser atribuído se não existissem “outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho” (art. 22.º e 23.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março).

Na verdade, “na tentativa de controlar os encargos sociais crescentes, ficcionou-se que era possível estar a trabalhar à distancia e, em simultâneo, acompanhar bebés e/ou crianças com menos de 12 anos” (CARVALHO, 2020). Neste contexto parece certo que “um dos grandes perigos do teletrabalho é o de mesclar a vida profissional com a vida privada e familiar, dissolvendo esta naquela” (AMADO, 2020). No entanto, a situação viria a alterar-se com o DL n.º 14-B/2021, de 22 de fevereiro, que alargou o apoio excecional à família no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais. Com este diploma veio-se prever a possibilidade de os trabalhadores que se encontravam a exercer atividade em regime de teletrabalho possam optar por interromper a atividade para prestar apoio aos filhos.

3 LAYOFF SIMPLIFICADO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março, procedeu à criação de um mecanismo semelhante ao layoff previsto na legislação laboral (arts. 294.º e seguintes do CT), obedecendo, porém, a um “procedimento mais ágil”, tendo, deste modo, a designação de layoff simplificado (SILVA, 2020). O layoff subdivide-se na redução temporária do período normal de trabalho ou na suspensão do contrato de trabalho com fundamento na “impossibilidade temporária, respetivamente parcial ou total, de prestação de trabalho” (art. 294.º, n.º 1 do CT). No presente artigo iremos apenas abordar a modalidade de suspensão do contrato de trabalho.

A regulamentação do mecanismo legal identificado supra viria a surgir dois dias depois com a publicação da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março. Contudo, “e por força das dúvidas interpretativas e fortes críticas às soluções acolhidas” (SILVA, 2020), o referido diploma legal viria a ser revogado pelo DL n.º 10-G/2020, de 26 de março, que apesar das sucessivas alterações, se mantém atualmente em vigor¹⁵.

É permitido o acesso ao layoff simplificado apenas quando se verifique a situação de crise empresarial (art. 2.º, n.º 1 do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março), sendo esta determinada segundo o estabelecido pelo art. 3.º do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março.

O trabalhador que veja o seu contrato de trabalho suspenso em virtude do layoff simplificado tem direito a uma compensação retributiva, calculada nos termos do art. 305.º, n.º 3 do CT (art. 6.º do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março). Recorrendo à legislação laboral verificamos que durante o período de suspensão do contrato de trabalho em consequência do layoff, o trabalhador tem direito a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, tendo como limite mínimo uma retribuição mínima mensal garantida e como limite máximo o correspondente a três vezes este valor (art. 305.º, n.º 1, al. a) e n.º 3 do CT).

Tal como já tivemos oportunidade de referir, o valor da retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2020 fixou-se nos 635,00€, o que significa que o trabalhador abrangido por layoff no ano de 2020 auferia mensalmente um valor não inferior a 635,00€, nem superior a 1.905,00€.

O art. 2.º do DL n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro, estabeleceu que para o ano de 2021, o valor da retribuição mínima mensal garantida se fixa em 665€. Deste modo, a compensação retributiva atribuída aos trabalhadores abrangidos por layoff no ano de 2021 não pode ser inferior a 665,00€, nem superior a 1.995,00€.

Dispõe o art. 6.º, n.º 5 do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março, que durante a vigência do layoff, a entidade empregadora tem direito a um apoio financeiro relativo ao pagamento da compensação retributiva do trabalhador, calculada nos termos do art. 305.º, n.º 4 do CT. Segundo a lei laboral, “a compensação retributiva é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social” (art. 305.º, n.º 4 do CT). Neste sentido, e a título meramente exemplificativo, o recurso ao layoff simplificado permite que o encargo da entidade empregadora relativa a um trabalhador que aufera mensalmente 665,00€, se fixe em 199,50€, sendo os restantes 465,50€ assegurados pela segurança social.

Não podemos deixar de atribuir importância ao layoff simplificado, sobretudo no que toca à mitigação da crescente taxa de desemprego e de insolvência que se poderia verificar após a obrigação imposta pelo art. 7.º do DL n.º 2-A/2020, de 20 de março, em encerrar diversas instalações e estabelecimentos e em suspender atividades não essenciais.

A publicação do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março, veio estabelecer que era de um mês a duração do layoff simplificado prevendo, contudo, a possibilidade de prorrogação mensal até um máximo de três meses (art. 4.º, n.º 3 do referido diploma legal). Todavia, o art. 2.º do DL n.º 27-

¹⁵ O referido diploma legal não foi revogado até à data da submissão do presente artigo.

B/2020, de 19 de junho, veio atribuir a possibilidade de prorrogação do referido apoio, por mais um mês, para quem já tivesse atingido o máximo de renovações, fixando-se assim como limite máximo o dia 31 de julho de 2020. O mesmo diploma legal veio ainda estender o mesmo apoio, sem período máximo de atribuição, para os estabelecimentos encerrados e para as atividades suspensas por imposição legal (art. 20.º, n.º 4 do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março, na versão dada pelo DL n.º 27-B/2020, de 19 de junho).

Com o aumento do número de casos de infecção por COVID-19 e do consequente número de mortes, o início do ano de 2021 ficou marcado pelo encerramento de estabelecimentos e a suspensão de atividades não essenciais, prevista pelo DL n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro. Posto isto, e à semelhança do que previamente tinha sucedido, o DL n.º 6-E/2021 de 15 de janeiro, veio conferir, uma vez mais, o acesso ao layoff simplificado ao abrigo do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março. O art. 13.º, n.º 2 do DL n.º 6-E/2021 de 15 de janeiro, prevê que o referido apoio produzirá efeitos “durante a suspensão de atividades ou o encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental”.

Em 2021, e por força da alteração ao valor da retribuição mínima mensal garantida para o mesmo ano, a compensação retributiva atribuída ao trabalhador que se encontre em layoff oscila entre 665,00€ e 1.995,00€.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, permitiu afastar o despedimento com justa causa em consequência das faltas dadas pelo trabalhador aquando da obrigação de cumprimento de isolamento profilático, uma vez que estabeleceu a equiparação entre esta situação e a situação de doença. O mesmo diploma legal veio ainda prever a atribuição de subsídio de doença aos trabalhadores que se encontrassem naquelas situações, sendo que o mesmo seria calculado, nos 14 dias iniciais, pela aplicação da percentagem 100% à remuneração de referência. Esta forma de cálculo encontra-se ainda em vigor, pese embora uma ressalva: o art. 20.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, na redação dada pelo DL n.º 62-A/2020, de 3 de setembro, prevê que a atribuição do subsídio de doença provocada pela COVID-19 corresponde a 100% da remuneração de referência, sendo atribuída durante o período máximo de 28 dias, ao qual é descontado o período de isolamento profilático, caso tenha existido. Ultrapassado este limite, o cálculo do subsídio de doença apurar-se-á segundo o previsto no DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

Cumpre-nos salientar que a equiparação a doença às situações de isolamento profilático fica afastada quando se mostre possível o recurso ao teletrabalho. Note-se que, por força do DL n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, aos trabalhadores em regime de teletrabalho são atribuídos os mesmos direitos dos demais trabalhadores, incluindo o direito ao subsídio de refeição.

Tal como prevê o art. 49.º, n.º 1 do CT, cada trabalhador dispõe de 30 dias anuais para prestar assistência a filho. Ora, com o encerramento das escolas a 16 de março de 2020 e sem previsão da sua reabertura, o DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, veio prever como justificadas as faltas dadas pelo trabalhador para prestação de assistência a filho menor de 12 anos, ou sendo maior desde que com deficiência ou doença crónica. Esta medida foi igualmente adotada aquando da publicação da Resolução do Conselho de Ministros, de 21 de janeiro de 2021 por se considerar essencial um novo encerramento dos estabelecimentos de ensino. Em ambas as situações, a legislação fez prever a atribuição de um apoio aos trabalhadores que se encontrassem impedidos de exercer a sua atividade profissional por se encontrarem a prestar assistência a filhos, em consequência do encerramento dos estabelecimentos de ensino.

Por último, mas não menos importante, reforçamos o mérito atribuído ao layoff simplificado. Introduzido pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março, continua atualmente em vigor por força do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março. Este mecanismo legal veio permitir que todos os trabalhadores que se encontrem em layoff tenham acesso a 2/3 da

sua remuneração base, pese embora se tenham de observar como limite mínimo o equivalente a uma retribuição mínima mensal garantida e como limite máximo o correspondente a três vezes esse valor. O pagamento da compensação retributiva atribuída aos trabalhadores que se encontrem nestas situações é assegurado em 30% pelo seu empregador e em 70% pela segurança social (arts. 6.º, n.º 5 do DL n.º 10-G/2020, de 26 de março, e art. 305.º, n.º 4 do CT).

Apesar de o acesso ao layoff simplificado ter estado limitado a um período máximo de 3 meses na sua fase inicial, o art. 13.º, n.º 2 do DL n.º 6-E/2021, de 15 de janeiro, prevê que o referido apoio se manterá em vigor durante o encerramento de diversas instalações e estabelecimentos e da suspensão de atividades não essenciais.

A COVID-19 provocou diversas alterações à legislação laboral, contudo frisamos que as várias medidas adotadas permitiram não só a manutenção dos postos de trabalho, como também a proteção económica do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal, O teletrabalho: do Código à Covid-19, in Observatório Almedina, Coimbra: Almedina, de 25 de março, 2020, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/> Acesso em: 05 de janeiro de 2021.

BORGES, Isabel Vieira, Faltas e Covid19: isolamento profilático e doença. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho, Covid-19 e trabalho: o dia seguinte, Lisboa: AAFDL, 2020, pp. 157-208.

CARVALHO, Catarina Oliveira. Novos desafios da parentalidade. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho, Covid-19 e trabalho: o dia seguinte, Lisboa: AAFDL, 2020, pp. 209-238.

FALCÃO, David, Subsídio de refeição para trabalhadores, em tempo de pandemia? Observatório Almedina, Coimbra: Almedina, de 22 de abril, 2020, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/22/subsidio-de-refeicao-para-teletrabalhadores-em-tempo-de-pandemia/> Acesso em: 05 de janeiro de 2021.

QUINTAS, Paula, O regime do teletrabalho excecional e o subsídio de refeição. Observatório Almedina, Coimbra: Almedina, de 7 de abril, 2020, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/07/o-regime-do-teletrabalho-excecional-e-o-subsidio-de-refeicao/> Acesso em: 05 de janeiro de 2021.

SILVA, Rita Canas, Lay-off “classico” e lay-off “a la covid-19”: os procedimentos de lay-off são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho, Covid-19 e trabalho: o dia seguinte, Lisboa: AAFDL, 2020, pp. 239-264.