

## ÂMBITO GERAL

---

1. **Tenho filho (s) menor de 12 anos e vou ter de ficar em casa para o(s) acompanhar. As faltas ao trabalho são justificadas?**

Sim, as faltas são justificadas, desde que não coincidam com as férias escolares. O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora o motivo da ausência através de formulário próprio (Mod. GF 88-DGSS, disponível no site da Segurança Social).

2. **E se o meu filho tiver 12 ou mais anos de idade?**

Se o seu filho tiver 12 ou mais anos de idade, apenas tem direito à justificação de faltas e ao apoio, se o mesmo tiver deficiência ou doença crónica.

3. **Durante quanto tempo terei direito a este apoio?**

Durante o período em que for decretado o encerramento da escola, excepto se coincidir com férias escolares.

4. **E durante as férias escolares, como faço?**

Durante as férias escolares os trabalhadores com filhos menores de 12 anos (ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica) podem faltar justificadamente, mas com perda de retribuição e sem subsídio, devendo comunicar a ausência nesse período das férias da Páscoa ao empregador, nos termos do artigo 253º do Código do Trabalho e artigo 2º do Decreto-lei nº 10-K/2020, de 26/03.

5. **Há alguma forma de manter a retribuição nesse período referente às férias escolares?**

Sim. O Decreto-lei nº 10-K/2020, de 26/03, permite que o trabalhador goze férias nesse período, sem necessidade de obtenção de acordo do empregador. Para o efeito, o trabalhador deve comunicar por escrito ao empregador, com uma antecedência de dois dias relativamente ao início do gozo desse período de férias.

6. **O meu filho tem dois anos e está num infantário que agora se encontra encerrado por motivo da pandemia. Por causa disso, estou a faltar justificadamente para lhe prestar assistência. Até quando poderei estar nesta situação?**

As faltas justificadas e o apoio extraordinário às famílias concedido durante o período de encerramento das escolas e outros equipamentos de apoio à infância e à deficiência, será atribuído até ao dia 9 de Abril, no caso de crianças que frequentem equipamentos de apoio à primeira infância

(infantários, creches, jardins de infância) ou de apoio à deficiência. Ou seja, nestes casos, as faltas justificadas e correspondente apoio extraordinário mantêm-se durante o período de férias escolares.

**7. Os dias para assistência a filho durante o encerramento das escolas são contabilizados nos 30 dias disponíveis para assistência a filho?**

Não. As ausências para assistência a filho são faltas justificadas e não são consideradas para o limite de 30 dias anuais previsto na lei.

**8. Sou trabalhador de serviço considerado essencial, e tenho o meu filho em estabelecimento de ensino aberto exclusivamente para acolhimento de filhos de trabalhadores de serviços essenciais. A Escola permanecerá aberta durante o período de interrupção lectiva?**

Sim. As Escolas abertas para acolher os filhos de trabalhadores de serviços considerados essenciais, vão continuar abertas durante o período de interrupção lectiva.

**9. Tenho o meu conjugue/pai/mãe/sogro/sogra a meu cargo e frequentam equipamento social (ex: Centro de Dia) que se encontra encerrado, posso faltar justificadamente? Como devo proceder?**

Sim, tem direito a faltar justificadamente, mas desde que não seja possível a continuidade de apoio através de resposta social alternativa. Deverá proceder como indicado no ponto 4. e 5.

**10. Os empregadores públicos podem recusar que um trabalhador preste teletrabalho, mesmo que seja uma função compatível com essa prestação à distância? Em que situações?**

Não, durante a vigência destas medidas, o teletrabalho é obrigatório, desde que compatível com as funções exercidas e salvo nos casos de trabalhadores de serviços essenciais.

**11. Estou em teletrabalho, mantenho o direito ao subsídio de refeição?**

Sim. Nos termos do art.º 169.º, n.º 1, do CT o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, pelo que mantém o direito ao pagamento do subsídio de refeição.

**12. Relativamente à marcação das férias para 2020, houve alguma alteração?**

Sim. A aprovação e afixação do mapa de férias (que legalmente deve ocorrer até ao dia 15 de Abril) pode ter lugar até 10 dias após o termo do estado de emergência.

**13. Já tinha o meu plano de férias aprovado e tinha, inclusivamente, marcado férias para a altura da Páscoa. Pode o meu serviço impedir que goze essas férias?**

Sim. O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

A actual situação de Emergência de Saúde Pública (COVID-19) determina “exigências imperiosas de funcionamento” das instituições, sobretudo aquelas que estiverem ligadas à saúde e apoio social.

**14. Sou trabalhador da Saúde, pode ser chamado a prestar 12h de trabalho?**

Sim. Nos termos do artigo 6º do Decreto-lei nº 10-A/2020, de 13/03 (diploma que estabelece as medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus), estão suspensos os limites ao trabalho extraordinário definidos na lei.

**15. Sendo eu profissional de saúde e, portanto, considerado trabalhador de um serviço essencial, como posso assegurar a assistência ao meu filho menor de 12 anos durante o encerramento escolar?**

- Nos casos em que o agregado familiar seja constituído por um profissional de saúde e, pelo menos, um trabalhador de outro sector de actividade considerado “não essencial”, a assistência a filho, é prestada por membro do agregado familiar, ou pessoa com quem viva, maior de idade, que não seja profissional de saúde;

- Quando o agregado familiar for constituído apenas por profissionais de saúde e sem prejuízo da possibilidade de os mesmos poderem, se assim o entenderem, recorrer a outras relações familiares ou sociais, a referida assistência é prestada, da seguinte forma:

i) De forma alternada, por cada um dos profissionais de saúde, em períodos a definir e a acordar com as respetivas entidades empregadoras;

ii) Privilegiando o recurso ao estabelecimento de ensino que acolha os seus filhos ou outros dependentes a cargo, menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, de acordo com o previsto no artigo 10.º do Decreto -Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, ou recorrer, sempre que possível, a outra forma de acolhimento que entendam adequada (nestes último caso o apoio social corresponderá ao que era devido ao profissional de saúde que prescindiu do seu direito de assistência à família).

- Quando o agregado familiar integre só um profissional de saúde, este deve privilegiar o acolhimento em estabelecimento de ensino ou a outra forma de acolhimento que entenda adequada.

**16. Trabalho num serviço que neste momento tem actividade reduzida, sendo que o meu superior hierárquico mandou-me para casa, dispensando-me do dever de assiduidade. Terei de compensar esse tempo?**

Em princípio sim. Durante a vigência destas medidas excepcionais, pode ser imposto o exercício de funções em condições e horários de trabalho diferentes dos habituais, podendo, inclusivamente, ser estabelecido banco de horas ou adaptabilidade. Assim, o trabalhador poderá, em caso de necessidade, ter de compensar esse tempo posteriormente.

## SECTOR SOCIAL

---

**1. O meu serviço/valência encerrou e impuseram-se o gozo de férias. É legal?**

Não. As férias só podem ser marcadas por acordo entre trabalhador e empregador. Na falta de acordo, o empregador só pode marcar férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Os trabalhadores que não concordarem com essa situação, deverão manifestar por escrito a sua discordância.

**2. O meu serviço/valência vai encerrar e vão recorrer ao “Lay off simplificado”, o que é isso?**

Trata-se de um mecanismo legal que permite ao empregador reduzir os períodos normais de trabalho dos trabalhadores ou suspender os contratos de trabalho, tendo direito a um apoio financeiro da segurança social, por trabalhador, destinado ao pagamento da respectiva retribuição.

**3. E qual será a minha remuneração?**

O trabalhador terá direito a auferir mensalmente um valor igual a 2/3 da respectiva retribuição ilíquida ou à retribuição mínima mensal garantida (635€), consoante o que for superior.

Para cada caso em concreto, aconselha-se o recurso ao simulador do Site da Segurança Social, onde se poderá calcular a retribuição do trabalhador, para as duas situações:

<http://www.seg-social.pt/layoff-covid-19>

**4. É a minha entidade empregadora que me paga a retribuição durante o Lay Off ou é a Segurança Social?**

É a entidade empregadora que pagará a retribuição. Posteriormente, a Segurança Social compensará a entidade empregadora.

**5. Sobre o valor que receber, incidem os descontos legais?**

Sim. Sobre o valor que o trabalhador receber, incidem os descontos legais para a segurança social e IRS.

**6. Devo ser informado de algo?**

Sim. O empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a respectiva decisão, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais, quando existam, remetendo de imediato requerimento electrónico ao serviço competente da área da segurança social acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta.

**7. Durante o Lay Off, pode a entidade empregadora despedir-me?**

Não. Durante o período de lay-off e nos 60 dias seguintes à aplicação das medidas de apoio ao empregador por parte da Segurança Social, a entidade empregadora não pode promover o despedimento colectivo ou despedimento/s por extinção do posto de trabalho.

Tal não impede, contudo, a cessação do contrato de trabalho a termo por caducidade.

**8. Qual a duração do “Lay off simplificado”?**

Têm a duração de um mês. Contudo, pode ser excepcionalmente prorrogado mensalmente, até ao máximo de três meses.

**9. Trabalho numa IPSS/Misericórdia, e querem impor turnos com 12h de duração. É legal?**

Não. É certo que a suspensão dos limites ao trabalho suplementar estabelecidos no Código do Trabalho, passaram, com a publicação do DL nº 12-A/2020, de 6/04, a abranger também os trabalhadores do sector social, mas tal não se sobrepõe aos limites estabelecidos em Convenção Colectiva de Trabalho. Assim, para os trabalhadores nossos associados, mantêm-se em vigor os limites ao trabalho suplementar estabelecidos nas Convenções Colectivas de Trabalho. Devem, assim, ser respeitados os limites legais e convencionais da duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais, bem como os limites do trabalho suplementar convencionalmente previstos, ou seja, o período normal de trabalho diário só pode ser aumentado em 2h.

**10. Trabalho numa IPSS/Misericórdia e querem obrigar-me a ficar 7 dias/14 dias na instituição sem ir a casa. Podem fazê-lo?**

Não. O trabalhador não pode ser obrigado a trabalhar e a pernoitar na Instituição, a menos que exista uma ordem nesse sentido emanada pela Autoridade Pública. Deve, assim, ser respeitado o período normal de trabalho diário e semanal, bem como a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

**11. Trabalho numa IPSS/Misericórdia, sou considerado trabalhador de serviço essencial?**

Sim.

**12. Trabalho numa IPSS/Misericórdia, sendo considerado trabalhador de um serviço essencial, tenho direito de deixar o meu filho menor no estabelecimento de ensino aberto para acolher os filhos dos trabalhadores de serviços essenciais, como os profissionais de saúde e forças de segurança?**

Sim. A equiparação dos trabalhadores das IPSS/Misericórdias, que exerçam as suas funções num dos serviços referidos, permite o acolhimento dos filhos nas escolas dos Agrupamentos que estão abertas para esse efeito.

**13. Quais as condições?**

É necessário que o agregado familiar seja constituído apenas por profissionais de serviços essenciais e todos tenham sido mobilizados para o serviço ou prontidão, (se o outro progenitor não for trabalhador de serviço essencial, é ele que deve ficar a dar assistência ao(s) filhos(s), não havendo neste caso direito ao acolhimento dos filhos pelo estabelecimento escolar) ; ou o agregado familiar integre um dos profissionais referidos no artigo anterior que tenha sido mobilizado para o serviço ou prontidão e, apenas este, possa prestar assistência (família monoparental).

**14. Como faço, em caso de necessidade, para provar que sou trabalhador de serviço essencial do sector de apoio social?**

Se não tiver cartão de funcionário, deve solicitar à Instituição que passe declaração nesse sentido.

**15. Trabalho numa valência que encerrou, posso ser mobilizado para outra e aí exercer funções que não correspondem exactamente ao meu conteúdo funcional?**

Sim. O trabalhador pode ser mobilizado para outra valência e exercer funções não compreendidas no contrato de trabalho, desde que o exercício dessas funções seja necessário e não implique modificação substancial da posição do trabalhador, ou seja, não pode ser desprestigiante ou afectar a sua dignidade profissional.