

As suas dúvidas esclarecidas

Este documento fornece uma visão geral do tipo de orientação e apoios governamentais disponíveis para trabalhadores por conta de outrem durante o surto de Coronavírus (COVID-19).

Para obter aconselhamento gratuito e personalizado sobre qualquer um dos tópicos abordados nestas FAQs, ou para qualquer outro aspeto relacionado com Direito do Trabalho, ligue para (028) 9024 4401 e peça para falar com um especialista em legislação laboral. Se preferir, pode também enviar um e-mail para employmentadvice@lawcentreni.org, deixando a sua informação de contacto.

E se começar a sentir-me doente no trabalho?

Se ficar doente, com uma tosse nova e contínua ou com febre alta, deve ir para casa. Aí deverá permanecer em isolamento durante sete dias, a contar da data de início dos sintomas. Se vive com outras pessoas (familiares ou colegas), estes também deverão permanecer em casa durante catorze dias a contar dessa data. Para obter aconselhamento ou orientação sobre cuidados de saúde, contacte o serviço online [NHS 111 dedicado ao coronavírus](#).

O meu empregador tem de pagar-me enquanto estiver doente ou em isolamento?

Se tiver de se ausentar do trabalho devido ao Coronavírus (COVID-19) – ou porque está doente, ou porque tem de se isolar e não consegue trabalhar a partir de casa – deve informar-se acerca do tipo de apoios financeiros que estão disponíveis para si. Se o seu empregador tiver estabelecido uma política de atuação contra o Coronavírus (COVID-19), esta poderá fornecer-lhe informação acerca do apoio que ele poderá facultar-lhe. Deve também procurar saber se tem direito a um subsídio contratual por doença, isto é, um subsídio por doença que se sobrepõe ao mínimo previsto por lei e que está indicado numa das cláusulas do seu contrato de trabalho.

Se o seu empregador não assumiu o compromisso de lhe dar um subsídio contratual por doença, pode, ainda assim, ser elegível para receber o subsídio por doença previsto na lei (SSP), desde que preencha os requisitos devidos, que são:

- Deve ter celebrado um contrato de trabalho com o seu empregador, e
- Deve auferir uma média de, pelo menos, £118 por semana.

Se tem sintomas de coronavírus ou está em isolamento porque alguém em sua casa apresenta sintomas, deve informar a sua entidade patronal com a maior brevidade possível. A legislação atual permite que o SSP seja pago a partir do primeiro dia, em vez do quarto dia.

Se for elegível para o SSP, o seu empregador será obrigado a pagar-lhe £95,85 por semana durante o período em que estiver doente ou em isolamento. Poderá receber este subsídio por um período não superior a 28 dias.

De acordo com o meu contrato de trabalho, tenho direito a um subsídio adicional por doença. O meu empregador tem de o pagar se eu estiver em isolamento?

Se estiver em isolamento porque alguém na sua casa tem sintomas de coronavírus, o seu empregador é obrigado por lei a pagar-lhe o SSP; pode também escolher pagar-lhe o subsídio contratual por doença durante este período, mas não é obrigado a tal.

Se desenvolver sintomas de coronavírus, terá direito ao SSP e a qualquer outro subsídio por doença previsto no seu contrato de trabalho.

Se está em isolamento porque alguém ligado ao governo lhe pediu para se isolar, também tem direito ao SSP.

Trabalho apenas a tempo parcial. Isto influencia o valor do subsídio por doença a que tenho direito?

Não. Se reúne os requisitos para receber o SSP, o seu empregador terá de pagar-lhe £95,85 por semana.

E se não for elegível para receber o subsídio por doença previsto na lei?

Pode não ser elegível para receber o SSP se não cumprir os requisitos remuneratórios, entre outras coisas. Se é esse o caso, considere candidatar-se a um crédito universal (UC) e a uma prestação de invalidez (ESA). Os benefícios existentes têm um elevado grau de complexidade, por isso recomendamos vivamente que procure aconselhamento antes de se candidatar a algum deles, sobretudo se já afigere outros benefícios. Pode obter aconselhamento especializado

e gratuito sobre este assunto no Law Centre NI ligando para o **(028) 9024 4401** e falando com um dos nossos consultores em matérias de segurança social.

O Crédito Universal é um pagamento que o ajuda a suportar o seu custo de vida. É pago mensalmente, mas só começa a recebê-lo cinco semanas após submeter a sua candidatura. Pode candidatar-se a um subsídio do fundo de contingência de créditos universais da Irlanda do Norte para conseguir atravessar este período. Existe também a possibilidade de pedir um pagamento antecipado do seu crédito universal. No entanto, ao contrário do fundo de contingência, o valor do pagamento antecipado deve ser reembolsado.

O valor do seu crédito universal dependerá das circunstâncias em que se encontra e daquelas do seu parceiro (se o tiver). Pode conseguir que lhe seja atribuído mais dinheiro se reunir outros critérios (por exemplo, se tiver filhos ou se sofrer de deficiência). Por outro lado, será considerado como não elegível para receber um crédito universal se o seu companheiro(a) tiver poupanças superiores a £16,000.

A nova prestação de invalidez (*New Style ESA*) é um benefício que o ajuda a suportar o seu custo de vida se não puder trabalhar. Pode beneficiar do mesmo se:

- Estiver abaixo da idade da reforma - [aqui pode saber se reúne este requisito](#).
- Tiver pago contribuições suficientes para a Segurança Social nos últimos dois a três anos.

Enquanto o seu pedido é avaliado, receberá uma ‘taxa de participação’ da ESA que corresponderá a um máximo de £73,10 por semana se tiver mais de 25 anos, ou um máximo de £57,90 por semana se tiver menos de 25 anos. Após essa fase, poderá receber até £111.65 por semana.

Pode [candidatar-se a um crédito universal aqui](#). Para se candidatar ao ESA, deve contactar o Centro de Emprego e Assistência da Irlanda do Norte através do 0800 085 6318. Para saber mais sobre como requerer o ESA, [clique aqui](#).

Recebi uma carta onde me era pedido que me isolasse. O meu empregador terá de me pagar alguma coisa?

Não. Se isto acontecer, o seu empregador não é obrigado a pagar-lhe. Pode requerer uma licença sem vencimento ou pedir para ser inserido num plano de licenças temporárias. Para mais informações sobre o plano de licenças temporárias do governo, [consulte a informação que se encontra mais à frente](#). O governo anunciou recentemente que aqueles a quem foi pedido para se isolarem também podem candidatar-se ao subsídio por doença previsto por lei (SSP).

Vivo com uma pessoa que recebeu instruções para se isolar, mas o meu empregador quer que eu volte ao trabalho. O que devo fazer?

Infelizmente, não existem recomendações específicas para aqueles que vivem com alguém a quem foi pedido para se isolar. Nesta situação, recomendamos que fale com o seu empregador para que juntos encontrem uma solução aceitável para ambos. Pode, por exemplo, pedir para tirar uma licença sem vencimento ou uma licença para acompanhar dependentes. Pode ainda pedir para lhe ser concedida uma licença temporária de trabalho. [Abaixo](#) poderá encontrar mais informações acerca do plano de licenças temporárias do governo.

O meu chefe não acredita que tenho de me isolar. Como posso prová-lo?

Se precisa de apresentar provas ao seu empregador, pode obter uma Notificação de Isolamento através do serviço online [NHS 111 dedicado ao coronavírus](#).

Acredito ser particularmente vulnerável a este vírus. O que pode o meu empregador fazer?

O Governo divulgou orientações nas quais recomenda vivamente que todos aqueles que apresentam um maior risco de contrair Coronavírus (COVID-19) devem tomar medidas rigorosas de distanciamento social. Isso inclui, mas não se limita, a:

- Pessoas com doenças crónicas, por exemplo, asma, diabetes ou doenças cardiovasculares, ou que estão imunodeprimidas.

- Grávidas.
- Pessoas com idade igual ou superior a 70 anos.
- Cuidadores de pessoas doentes cujas doenças os colocam sob um risco acrescido.

Os empregadores devem ser especialmente cautelosos e tomar medidas adicionais destinadas àqueles que, de entre a sua força de trabalho, são mais vulneráveis ao vírus. Se o trabalho puder ser feito a partir de casa, isso deve ser permitido. O melhor será expor o assunto por escrito ou pessoalmente ao seu empregador. Em contrapartida, este último deve tomar medidas para tornar o local de trabalho tão seguro quanto possível, por exemplo, aumentando os locais de estacionamento, de modo a desencorajar o uso de transportes públicos, ou criar horários de trabalho flexíveis a fim de evitar a permuta de funcionários nas horas mais movimentadas.

Se mesmo assim não quiser ir trabalhar, pode tentar chegar a um acordo com o seu empregador de modo a que este o deixe gozar férias ou tirar uma licença sem vencimento. Porém, o seu empregador não é obrigado a aceitar tal pedido, e se decidir não ir trabalhar sem o consentimento dele, poderá ser alvo de um processo disciplinar.

O negócio tem corrido mal e estou preocupado com a segurança do meu posto de trabalho. O que posso fazer?

O governo do Reino Unido e o Executivo da Irlanda do Norte anunciaram medidas de apoio às empresas, que incluem o alívio de impostos e da carga fiscal, um plano de empréstimos, e ainda um plano de subsídios para financiar os custos com salários. Deve certificar-se de que o seu empregador tem conhecimento dos apoios disponíveis. [Aqui](#) pode encontrar mais informação acerca da variedade de apoios disponíveis para as empresas na Irlanda do Norte.

O meu empregador disse que tenciona conceder-me uma licença temporária de trabalho durante o surto. O que é isso?

Trabalhadores em licença temporária de trabalho (*furlough*) são aqueles cuja atividade foi suspensa durante um período específico. Não é o mesmo que entrar em *lay-off* ou ser despedido. Você continuará a beneficiar de um salário pago pelo seu empregador e de um subsídio de desemprego. A intenção é fazê-lo voltar ao trabalho no final deste período.

Enquanto estiver em licença temporária de trabalho, o seu empregador poderá pagar-lhe até 80% do seu salário normal (até um limite de £2,500 por mês) recorrendo a um subsídio concedido pelo governo britânico. Pode também decidir juntar tal quantia ao seu nível salarial normal, se assim o desejar, embora não seja obrigado a isso.

Este financiamento resulta do [plano de manutenção de postos de trabalho](#) do governo britânico para fazer face ao coronavírus. Tal plano deverá manter-se durante pelo menos quatro meses, com início a 01 de março de 2020, podendo ser estendido se necessário.

Para serem elegíveis para o subsídio, os empregadores devem informar os seus funcionários, por escrito (via carta ou e-mail), que irá ser-lhes atribuída uma licença temporária de trabalho. O seu empregador não pode obrigá-lo a tirar uma licença temporária de trabalho sem o seu consentimento, mas, para que tal não aconteça, terá de lhe responder por escrito. O aviso por escrito do seu empregador deve incluir um acordo que estabelece que não deverá trabalhar para ele enquanto estiver em licença. Deve conservar tal acordo durante cinco anos. As boas práticas recomendam que empregador e empregado assinem um 'acordo de concessão de licença temporária de trabalho'.

Foi-me concedida uma licença temporária de trabalho. Posso, ainda assim, continuar a fazer trabalhos para o meu empregador durante este período?

Não. Trabalhar para o seu empregador enquanto está em licença temporária de trabalho pode colocar em risco a sua elegibilidade para o plano. No entanto, pode

arranjar um novo emprego enquanto está sob licença, se o seu contrato assim o permitir.

Pode também fazer voluntariado, desde que isso não envolva a prestação de serviços ou a angariação de fundos para o seu empregador. Este último pode ajudá-lo a encontrar um novo emprego ou oportunidades de voluntariado enquanto goza a licença, se tal for permitido pelas diretrizes atuais de Saúde Pública.

Pode ainda frequentar uma formação, desde que, ao fazê-lo, não esteja a prestar serviços ou a gerar lucros para o seu empregador. Se ele lhe pedir para frequentar uma formação, deverá pagar-lhe pelo menos o salário mínimo devido por tal período. Na maioria dos casos, as prestações da licença temporária de trabalho já contemplam essas situações, mas se isso não acontecer, o seu empregador deve pagar-lhe quaisquer remunerações adicionais a que tenha direito.

Foi-me concedida uma licença temporária de trabalho. O meu empregador pode retirar-me da licença caso surja mais trabalho? Posso voltar a ser colocado no plano de licenças assim que terminar esse trabalho?

Sim, desde que estejam reunidas determinadas condições.

Os funcionários devem permanecer em licença temporária de trabalho durante pelo menos três semanas para poderem ser elegíveis para o plano. Se o seu empregador tem trabalho para si depois de o ter colocado sob o plano de licenças durante três semanas, ele pode retirá-lo do plano e fazê-lo voltar ao trabalho. Se o fizerem voltar antes de ter passado três semanas em licença, deixará de ser elegível para receção de pagamentos sob este esquema.

Ao mesmo tempo, nada impede os empregadores de procederem a uma rotação de pessoal em licença ou fora dela, desde que obedeçam à regra do tempo limite. Isto aplica-se, por exemplo, se dois de vocês fizerem uma determinada tarefa mas o seu empregador necessitar de apenas uma pessoa para fazê-la durante o surto. Nesta situação, tanto você como o seu colega podem alternar entre si, permanecendo três

semanas em licença temporária de trabalho e três semanas a trabalhar, e assim sucessivamente.

Uma parte do meu salário corresponde a comissões. O plano também abrange isso?

Se lhe garantiram um certo nível de pagamentos por comissões no seu contrato, o seu empregador pode pedir para que isso seja abrangido pelo plano. No entanto, a maioria das restantes comissões ou bónus discricionários não estão abrangidos. Por exemplo, se é um vendedor que recebe uma percentagem do valor das vendas que faz, tal percentagem não está abrangida pelo plano. Do mesmo modo, se tende a juntar algum dinheiro em gorjetas, estas não são abrangidas pelo plano, a não ser que o seu contrato de trabalho especifique um valor.

Tenho dois trabalhos a tempo parcial. Posso, ainda assim, beneficiar deste plano?

Sim, desde que seja pago via PAYE. Cada empregador para o qual trabalha terá de designá-lo como um trabalhador que entrou em licença temporária de trabalho e deve apresentar uma candidatura para incluí-lo no plano. Pode também ser-lhe concedida licença temporária de trabalho por um desses trabalhos e não pelo outro.

Foi-me concedida uma licença temporária de trabalho. Posso começar a trabalhar noutra sítio?

Se o seu contrato de trabalho com a empresa que lhe concedeu a licença assim o permitir, pode começar a trabalhar noutra sítio.

Foi-me concedida uma licença temporária de trabalho. Isso afeta a minha elegibilidade a certos benefícios?

Dependendo das circunstâncias, pode afetar.

Para obter aconselhamento gratuito e imparcial sobre todos os aspetos do sistema de segurança social, ligue para a nossa linha de apoio 028 9024 4401 e peça para falar com um especialista em matérias de segurança social.

Foi-me concedida uma licença temporária de trabalho, mas 80% do meu salário não é suficiente para cobrir as minhas despesas. Posso candidatar-me a um subsídio?

Sim. Dependendo das circunstâncias, pode candidatar-se a subsídios. Recomendamos vivamente que procure aconselhamento junto de um especialista antes de se candidatar a qualquer subsídio.

O Law Centre NI oferece aconselhamento gratuito e imparcial sobre candidaturas a subsídios. Ligue para 028 9024 4401 e peça para falar com um especialista em matérias de segurança social. Nós retornaremos a chamada.

Trabalho numa agência com um contrato ‘zero horas’. Posso, ainda assim, ser colocado sob o plano de licenças temporárias de trabalho?

Sim, desde que esteja incluído na folha de pagamentos PAYE do seu empregador antes de ou no dia 19 de março de 2020 e desde que o seu empregador tenha submetido, até essa data, a nota informativa em tempo real para o HMRC. Além de abranger funcionários com este tipo de contrato, o plano abrange também:

- Trabalhadores a tempo inteiro.
- Trabalhadores a tempo parcial.
- Trabalhadores com contratos de agências.
- Trabalhadores com contratos flexíveis ou ‘zero horas’.

Fui despedido pelo meu empregador como resposta ao surto de coronavírus. Posso voltar a ser contratado pelo

mesmo empregador e ser colocado sob o plano de licenças temporárias de trabalho?

Sim, desde que estejam reunidas determinadas condições.

Se foi despedido ou deixou de trabalhar para o seu empregador entre 28 de fevereiro de 2020 e 19 de março de 2020, o seu empregador pode voltar a admiti-lo e colocá-lo sob o regime de licenças temporárias de trabalho. Para ser elegível, o seu empregador deverá ter-lhe pago o seu salário via PAYE e ter submetido uma Notificação em Tempo Real (RTI) antes de ou no dia 28 de fevereiro de 2020.

Se foi despedido ou deixou de trabalhar para o seu empregador após o dia 19 de março de 2020, o seu empregador pode voltar a admiti-lo e colocá-lo sob o plano de licenças temporárias de trabalho. Para ser elegível, o seu empregador deverá ter-lhe pago o seu salário via PAYE e ter submetido uma Notificação em Tempo Real (RTI) antes de ou no dia 19 de março de 2020.

Estava a trabalhar com um contrato de trabalho a termo certo que entretanto terminou. Agora, estou desempregado. O meu último empregador pode colocar-me sob o plano de licenças temporárias de trabalho?

Sim, desde que estejam reunidas determinadas condições.

Se esteve a trabalhar com um contrato a termo certo, o seu empregador pode voltar a admiti-lo, colocá-lo sob o regime de licenças temporárias de trabalho, ou ainda solicitar para si, caso o seu contrato tenha terminado após:

- 28 de fevereiro de 2020 e se uma submissão de pagamento da Notificação em Tempo Real (RTI) para si tiver sido enviada ao HMRC antes de ou no dia 28 de fevereiro de 2020;
- 19 de março de 2020 e se uma submissão de pagamento da RTI para si for enviada ao HMRC antes de ou no dia 19 de março de 2020.

Se o seu contrato de trabalho a termo certo ainda não terminou, o seu empregador pode prolongá-lo ou renová-lo; pode também pedir para que seja integrado no plano

caso o HMRC tenha sido notificado da submissão do pagamento da sua RTI antes de ou no dia 19 de março de 2020.

Se o mesmo contrato começou e terminou entre 28 de fevereiro de 2020 e 19 de março de 2020, deixará de ser elegível para este plano. Isto não se aplica apenas a trabalhadores com contratos de trabalho a termo certo, mas sim a todo o tipo de contratos.

Iniciei funções num novo emprego após o dia 19 de março. O meu novo empregador pode incluir-me no plano de licenças temporárias de trabalho?

Não. Para ser elegível para este esquema, deverá ter sido incluído na folha de pagamento PAYE do seu empregador antes de ou no dia 19 de março de 2020 e o seu empregador deverá ter submetido a notificação de informação em tempo real para o HMRC até esta data. Se descobrir que não pode beneficiar do regime de licenças temporárias de trabalho no seu novo emprego, pode pedir ao seu último empregador para readmiti-lo e colocá-lo sob este plano, mas tenha em mente que essa decisão fica ao critério do seu empregador.

Termo de Responsabilidade

Embora sejam feitos esforços para assegurar o rigor da informação contida nas publicações do Law Centre, não podemos ser responsabilizados por quaisquer erros nem pelas consequências dos mesmos. A informação contida neste documento não deve ser interpretada como uma expressão completa e vinculativa da Lei.

O Law Centre NI atua apenas na Irlanda do Norte. Por esse motivo, a informação contida neste documento aplica-se apenas às leis da Irlanda do Norte.

Ao ler documentos do Law Centre NI, preste atenção à data de publicação dos mesmos, pois a legislação pode ter sido alterada desde que estes foram publicados.

© Law Centre NI 2020

