



GUIA JURÍDICO : COVID-19

O QUE PRECISA SABER

ACTUALIZAÇÃO

LABORAL

QUAIS AS MEDIDAS QUE AS EMPRESAS PODEM E/OU DEVEM ADOPTAR NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19?

No atual contexto, as Empresas podem e/ou devem adoptar as seguintes medidas:

- Elaborar/actualizar e divulgar internamente o Plano de Contingência adequado ao local de trabalho, de acordo com as orientações da DGS e da ACT, prevendo, entre outros aspectos, formas de identificação e actuação perante casos suspeitos de infecção pelo Vírus Covid-19, e medidas de prevenção da Covid-19 no contexto laboral;
- Reconduzir para situação de Incapacidade Temporária para o Trabalho (ITT) / Baixa os trabalhadores que sejam qualificados como “Casos Suspeito” (ver *infra*);
- Implementar, obrigatoriamente, modelos de teletrabalho sempre que as funções o permitam (ver *infra*);
- Substituir as reuniões presenciais por vídeo ou teleconferências;
- Suspender ou adiar todas as viagens internacionais;
- Considerar como faltas justificadas determinadas ausências dos seus trabalhadores, nomeadamente por motivo de isolamento profilático ou assistência à família (ver *infra*);
- Promover a marcação ou remarcação dos períodos de férias (ver *infra*);
- Accionar eventuais regimes de bancos de horas;
- Dispensar os trabalhadores do dever de trabalhar, temporariamente, sem perda de remuneração;
- Recorrer aos apoios de carácter extraordinário destinados à manutenção de postos de trabalho e minimização das situações de crise empresarial (ver *infra*).

COMO FUNCIONA O ENQUADRAMENTO DO TELETRABALHO?

É obrigatória a adopção do regime de teletrabalho sempre que as funções exercidas pelos trabalhadores o permitam.

Este regime não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais.

De salientar que esta medida determina a não aplicação de algumas das outras medidas que comportam apoios da Segurança Social.

A partir de 1 de junho de 2020, se a evolução da situação epidemiológica o permitir, poder-se-á adoptar um regime de teletrabalho parcial, conjugado com a elaboração de horários desfasados ou organização das equipas em espelho.

É PERMITIDO MEDIR A TEMPERATURA CORPORAL DOS TRABALHADORES E ASSIM CONDICIONAR O SEU ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO?

No actual contexto da doença COVID-19 é admissível a medição de temperatura corporal a trabalhadores, apenas por motivos de protecção da saúde dos próprios e de terceiros, para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho.

O registo da temperatura não é permitido, salvo se for expressamente autorizado pelo trabalhador.

Caso a medição ateste uma temperatura superior à normal temperatura corporal, o empregador pode impedir o acesso do trabalhador ao local de trabalho.

DE QUE APOIOS PODE BENEFICIAR UM TRABALHADOR IMPEDIDO DE TRABALHAR POR MOTIVO DE ISOLAMENTO PROFILÁCTICO OU INFECÇÃO PELO COVID-19?

Os trabalhadores a quem seja reconhecido impedimento temporário de exercício de actividade, por autoridade de saúde, devido a perigo de contágio pelo COVID-19 (isolamento profiláctico), beneficiam da atribuição de subsídio de doença:

- correspondente a 100% da retribuição;
- durante 14 dias.

Este regime não se aplica a trabalhadores aos quais seja possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho.

Se no referido período de 14 dias ou após o termo do mesmo, ocorrer uma situação de efectiva infecção pelo COVID-19, o trabalhador será abrangido pelo regime geral da incapacidade temporária para o trabalho (baixa), sendo o subsídio de doença determinado nos termos gerais, mas sem período de espera.

DE QUE APOIOS PODE BENEFICIAR UM TRABALHADOR IMPEDIDO DE TRABALHAR POR MOTIVO DE ASSISTÊNCIA A FILHO OU NETO EM CASO ISOLAMENTO PROFILÁCTICO OU INFECÇÃO PELO COVID-19?

Quando os trabalhadores não possam comparecer ao trabalho, por necessidade de assistência a filho (ou outro dependente a cargo) ou neto, em situação de isolamento profiláctico, essas ausências, desde que acompanhadas da respectiva certificação, são consideradas faltas justificadas, e não devem ser contabilizadas para o cômputo do período máximo de atribuição em cada ano civil.

No caso dos filhos ou netos serem menores de 12 anos ou, independentemente da idade, terem doença crónica ou deficiência, os trabalhadores terão direito a um subsídio por assistência a filho ou neto:

- corresponde a 100% da remuneração de referência (aumentou de 65% para 100% com a entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2020);
- atribuído pelo período máximo de 14 dias.

Se durante ou após os 14 dias de isolamento profiláctico o filho ou neto contrair a doença, o trabalhador terá direito ao subsídio por assistência a filho ou neto nos termos gerais.

COMO FUNCIONAM AS FALTAS JUSTIFICADAS POR MOTIVO DE SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DAS ACTIVIDADES LECTIVAS E NÃO LECTIVAS?

São consideradas como faltas justificadas, e não devem ser contabilizadas para o cômputo do período máximo de atribuição em cada ano civil, as ausências dos trabalhadores motivadas por assistência a:

- filho (ou outro dependente a cargo) menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica,

- neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos,

como decorrência da suspensão ou interrupção (férias) das actividades lectivas, e não lectivas presenciais em estabelecimento escolar.

Este regime não se aplica caso um dos progenitores esteja em teletrabalho.

Os trabalhadores têm direito a receber um apoio excepcional mensal correspondente a 2/3 da remuneração base (declarada em Março de 2020 referente ao mês de Fevereiro de 2020), pago em partes iguais pela Segurança Social e pelo empregador (com limite mínimo de € 635 e o limite máximo de € 1.905), em função dos dias de ausência.

Nas situações em que o trabalhador tenha mais do que uma entidade empregadora, o limite máximo é aplicado ao total das remunerações base pagas pelas diversas entidades empregadoras, sendo o apoio a pagar distribuído, de forma proporcional, em função do peso da remuneração base declarada por cada uma.

Este apoio é deferido automaticamente a requerimento do empregador, que recebe a parcela que cabe a Segurança Social e deve entregar a totalidade do apoio ao trabalhador.

Sobre o apoio incide a quotização a cargo do trabalhador, cabendo à entidade empregadora suportar 50 % da contribuição que lhe cabe pelo total apoio, devendo o mesmo ser objeto de declaração de remunerações autónoma.

O apoio só pode ser atribuído a um dos progenitores e é percebido uma vez, apenas, independentemente do número de filhos a cargo.

Este apoio suspende-se se a doença for declarada ao menor; nesse caso passa a aplicar-se o regime geral de assistência a filho.

De salientar que o apoio não se mantém no período de férias escolares - excepto no caso da primeira infância ou deficiência. Neste período, e em alternativa, os trabalhadores (salvo os dos serviços essenciais) poderão, querendo, marcar férias, unilateralmente, devendo comunicá-lo ao empregador com 2 dias de antecedência, recebendo a remuneração respeitante aos dias de férias gozados (mas não o correspondente subsídio de férias).

Nota: Este apoio não é cumulável com os apoios excepcionais e temporários de protecção dos postos de trabalho previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, nomeadamente com o lay-off simplificado.

E SE O TRABALHADOR ESTIVER IMPEDIDO DE TRABALHAR POR MOTIVO DE ASSISTÊNCIA A OUTROS FAMILIARES?

São consideradas como faltas justificadas e não devem ser contabilizadas para o cômputo do período máximo de atribuição em cada ano civil, as ausências dos trabalhadores motivadas por assistência a:

- cônjuge (ou pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou economia comum)
- parente ou afim na linha recta ascendente, que se encontre a cargo do trabalhador e frequente equipamentos sociais cuja atividade tenha sido suspensa.

Em alternativa, os trabalhadores (salvo os dos serviços essenciais) poderão, querendo, marcar férias, unilateralmente, neste período, devendo comunicá-lo ao empregador com 2 dias de antecedência, recebendo a remuneração respeitante aos dias de férias gozados (mas não o correspondente subsídio de férias).

E SE O TRABALHADOR FOR PORTADOR DE UMA DOENÇA CRÓNICA?

Os trabalhadores imunodeprimidos ou portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações das autoridades de saúde devam ser considerados de risco (doentes cardiovasculares, portadores de doença respiratória crónica, doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal), e ocupem uma função que, pela sua natureza, não possa ser exercida em regime de teletrabalho ou de outra forma, poderão ver as suas faltas justificadas mediante a apresentação de declaração médica que ateste que a sua condição de saúde justifica uma protecção especial.

Nota: Este regime não se aplica aos trabalhadores dos serviços essenciais.

A EMPRESA PODE PROPOR FÉRIAS ANTECIPADAS?

A Empresa pode propor aos trabalhadores o gozo antecipado de férias.

Na falta de acordo, a Empresa poderá, unilateralmente, proceder à marcação de férias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ou mesmo fora desse período – no actual contexto, antecipando o gozo das férias – se tal possibilidade se encontrar prevista em instrumento de regulamentação colectiva, merecer parecer favorável dos representantes dos trabalhadores, ou se a Empresa exercer actividade ligada ao turismo.

Nota: O dever de aprovar e afixar o mapa de férias até ao dia 15 de Abril, passa, excepcionalmente, a poder ser cumprido até 10 dias após o termo do estado de emergência, ou seja, até 12 de Maio de 2020.

COMO FUNCIONAM OS APOIOS DE CARÁCTER EXTRAORDINÁRIO DESTINADOS À MANUTENÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO E MINIMIZAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE CRISE EMPRESARIAL?

Para além do regime de redução e suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial (Lay-Off) já previsto no Código do Trabalho, foram aprovados alguns apoios extraordinários na vertente laboral, nomeadamente:

1. Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, em caso de redução temporária do período normal de trabalho (PNT) ou da suspensão do contrato de trabalho (Lay-off simplificado)

Este apoio será atribuído às Empresas que, como decorrência do surto do vírus COVID-19, se encontrem em situação de crise empresarial, sendo como tal considerado:

- O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos;
- A paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento resultante da interrupção de cadeias de abastecimento, da suspensão ou do cancelamento de encomendas;
- A quebra abrupta e acentuada de pelo menos 40 % da facturação no período de 30 dias anterior à apresentação do pedido junto dos serviços competentes da segurança social, com referência:
 - ▶ à média mensal dos dois meses anteriores a esse período;
 - ▶ ao período homólogo do ano anterior;
 - ▶ no caso atividade iniciada há menos de 12 meses, à média desse período.

A exemplo do *lay-off* do Código do Trabalho, este regime simplificado permitirá:

- A suspensão dos contratos de trabalho; e/ou
- A reduções dos tempos de trabalho.

Com efeito, pode suceder que, tendo em conta a previsão de redução de actividade, a Empresa decida suspender os contratos de parte dos trabalhadores e reduzir os períodos normais de trabalho (PNT's) relativamente a outros.

O apoio extraordinário por parte da Segurança Social poderá corresponder a 70% de 2/3 da remuneração ilíquida mensal de cada trabalhador abrangido (até um limite máximo de € 1.905), ou do valor da RMMG correspondente ao PNT do trabalhador, consoante o que for mais elevado.

Para este efeito, são consideradas as prestações remuneratórias normalmente declaradas à Segurança Social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais.

Se, um trabalhador em lay off simplificado, prestar actividade remunerada fora da empresa, está obrigado a disso informar o empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da actividade, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva. Ficam excluídas desta obrigação, as situações em que a actividade secundária ocorra nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.

Este apoio poderá ser concedido por 1 mês, prorrogável até ao máximo de 3 (podendo o Governo, dependendo do evoluir da situação, prorrogar a medida por mais 3 meses).

O apoio em caso de *lay-off* simplificado pode ser cumulado com um plano de formação aprovado pelo IEFP, caso em que acrescerá uma bolsa no valor de 30% do IAS (€ 131,64), distribuído em partes iguais, pelo empregador e trabalhador (€ 65,82 a cada).

Durante o período de atribuição deste apoio, as Empresas podem beneficiar de isenção total do pagamento de contribuições à Segurança Social (devendo entregar declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efectuar o pagamento das respetivas quotizações).

Para poderem beneficiar deste apoio, as Empresas deverão:

- Comunicar aos trabalhadores (depois de ouvidas as estruturas representativas de trabalhadores, caso existam) a decisão de requerer o apoio extraordinário e indicar a duração previsível;
- Requerer o apoio, em formulário próprio, através da Segurança Social Directa, juntando:
 - ▶ declaração da Empresa com a descrição sumária da situação de crise empresarial que a afecta;
 - ▶ certidão do contabilista certificado da empresa (nos casos de paragem total ou parcial da actividade ou de quebra abrupta e acentuada de pelo menos 40 % da facturação);

- ▶ listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

Em caso de fiscalização pode ser pedido à Empresa:

- Balancete contabilístico do mês em que pede o incentivo e do mês homólogo, ou meses anteriores, quando aplicável;
- Declaração de IVA do mês do apoio e dos 2 meses anteriores (ou declaração do último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020);
- Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio;
- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do MTSSS.

Durante a vigência do *lay-off* simplificado, a Empresa não pode:

- Proceder à distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Beneficiar de trabalho por trabalhador com suspensão do contrato;
- Beneficiar de trabalho para lá do horário estabelecido, por trabalhador com redução temporária do período normal de trabalho.

A eventual renovação de contratos de trabalho a termo, durante o período de acesso ao pedido de *lay off* simplificado, não configura uma situação de incumprimento e restituição de apoio extraordinário a manutenção do contrato de trabalho.

Saliente-se que, com o fim do estado de emergência, as empresas com estabelecimentos cujas actividades tenham sido objecto de levantamento de restrição de encerramento decorrente do termo do estado de emergência ou de restrição imposta por determinação legislativa ou administrativa (por via do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, da Lei de Bases da Protecção Civil ou da Lei de Bases da Saúde) só poderão continuar a aceder ao mecanismo de *lay off* simplificado se retomarem a sua actividade no prazo de oito dias.

2. Apoio Extraordinário para Formação a Tempo Parcial

Em alternativa ao apoio referido em 1., as Empresas poderão requerer um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e o reforço das competências dos trabalhadores.

Este apoio extraordinário destina-se à implementação de um plano de formação a tempo parcial (máximo de 50% do PNT), em articulação com o IEFP, o qual deverá

corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e contribuir para a melhoria das competências profissionais e, se possível, do nível de qualificação dos trabalhadores, bem como para o aumento de competitividade da Empresa.

O apoio extraordinário para formação profissional é suportado pelo IEFP, tem a duração de 1 mês, e é atribuído aos trabalhadores, em função do número de horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da respectiva retribuição ilíquida, com o máximo de € 635.

Durante o período de atribuição deste apoio, as Empresas podem beneficiar de isenção total do pagamento de contribuições à Segurança Social (devendo entregar declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuar o pagamento das respetivas quotizações).

Para poderem beneficiar deste apoio, as Empresas deverão:

- Comunicar aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação e indicar a duração previsível da medida; e
- Requerer o apoio junto do IEFP (portal iefponline), juntando declaração da Empresa e declaração do contabilista certificado.

3. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa

As Empresas que venham a recorrer a algum dos apoios referidos em 1. e 2. *supra*, poderão beneficiar de um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade, no valor de € 635 por trabalhador, pago de uma só vez.

Para poderem beneficiar deste apoio, as Empresas deverão requerer o apoio ao IEFP (portal iefponline), juntando declaração da própria e do contabilista certificado.

Nota: Os procedimentos, condições e termos de acesso a este incentivo são aspectos que deverão ainda ser regulamentados por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

4. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

As Empresas que venham a recorrer a algum dos apoios referidos em 1. e 2. *supra*, poderão também beneficiar de isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência dos apoios.

Esta isenção reportar-se-á às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.

Nota: As Empresas que venham a beneficiar de qualquer dos apoios acima previstos não poderão, durante o período de atribuição dos mesmos e nos 60 dias subsequentes, fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

EXISTE ALGUM APOIO PARA OS SÓCIOS-GERENTES?

Aos sócios-gerentes é concedido o mesmo apoio extraordinário à redução da actividade económica atribuído aos trabalhadores independentes. Este apoio financeiro tem a duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses.

Para efeitos de atribuição do referido apoio considera-se que há redução da actividade económica quando se verifique:

- 1) A paragem total da actividade ou da actividade do respetivo setor;
- 2) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior, ou, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, a média desse período.

A situação mencionada em 1) é comprovada mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra, e em 2) através de declaração do próprio conjuntamente com certidão de contabilista certificado que ateste a situação de quebra abrupta e acentuada.

O apoio corresponde:

- Ao **valor da remuneração registada como base de incidência contributiva**, com o limite máximo do valor de um IAS (€ 438,81], nas situações em que o valor da remuneração registada como base de incidência é inferior a 1,5 IAS (€ 658,22);
- A **2/3 do valor da remuneração registada como base de incidência contributiva**, com o limite máximo do valor da RMMG (€ 635), nas situações em que o valor da remuneração registada é superior ou igual a 1,5 IAS (€ 658,22).

A remuneração registada como base de incidência contributiva corresponde à remuneração base declarada em Março de 2020 referente ao mês de Fevereiro de 2020 ou, não havendo remuneração base declarada no referido mês, ao valor do indexante dos apoios sociais.

Este apoio apenas é atribuído aos sócios-gerentes que se encontrem nas seguintes situações:

- Estejam abrangidos exclusivamente pelo regime de segurança social de sócios-gerentes;
- Não tenham trabalhadores por conta de outrem a seu cargo; e
- Tenham tido faturação comunicada através do e-fatura inferior a € 60.000.

A atribuição deste apoio **não confere o direito à isenção do pagamento de contribuições à Segurança Social.**

COMO FUNCIONA O PAGAMENTO DIFERIDO DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS?

O regime para pagamento diferido das contribuições sociais será aplicável às seguintes Entidades Empregadoras:

- Com menos de 50 trabalhadores*;
- Com 50 a 249 trabalhadores*, desde que apresentem uma quebra de, pelo menos, 20 % da facturação**;
- Com 250 ou mais trabalhadores*, desde que se trate de IPSS ou equiparada, ou cuja atividade se enquadre nos setores encerrados ao abrigo do Estado de Emergência, nos sectores da aviação e do turismo, ou cuja atividade esteja suspensa por força do disposto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, da Lei de Bases da Proteção Civil ou da Lei de Bases da Saúde, e desde que apresentem uma quebra de, pelo menos, 20 % da facturação**.

* total de trabalhadores aferido por referência à declaração de remunerações relativa a Fevereiro de 2020

**facturação comunicada através do e-fatura nos meses de Março, Abril e Maio de 2020, face ao período homólogo do ano anterior (ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido).

O diferimento do pagamento de contribuições não depende de requerimento, sendo atribuído oficiosamente pelos serviços da Segurança Social (note-se, porém, que este regime não impede as Empresas que o pretendam, de proceder ao pagamento integral das contribuições).

As contribuições devidas nos meses de Março, Abril e Maio de 2020 (ou Abril, Maio e Junho de 2020, no caso de Empresas que tenham pago a totalidade das contribuições de Março de 2020), podem ser pagas da seguinte forma:

- 1/3 do valor das contribuições será pago no mês em que é devido;
- Os restantes 2/3 serão pagos no segundo semestre de 2020:
 - ▶ Em 3 prestações iguais e sucessivas: em Julho, Agosto e Setembro de 2020; ou
 - ▶ Em 6 prestações iguais e sucessivas: entre Julho e Dezembro de 2020.

As Empresas deverão indicar na Segurança Social Directa, em Julho de 2020, qual dos regimes prestacionais pretendem utilizar. Os requisitos do plano prestacional relativos à faturação (quebra de 20%), serão, igualmente, demonstrados pela entidade empregadora durante o mês de Julho de 2020, conjuntamente com certificação do contabilista certificado da empresa.

As quotizações dos trabalhadores devem ser pagas nos meses em que são devidas.

SE PRECISAR DE MAIS INFORMAÇÃO, CONTACTE-NOS:

TEL:+351 21 313 20 00 | EMAIL: geral.portugal@srslegal.pt

CONTACTOS

