

## **Medidas laborais relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19**

Foram aprovadas pelo DL n.º 10-A/2020 de 13 de março e Despacho n.º 2875-A/2020 um conjunto de medidas com importante impacto para as empresas, que visam dar resposta à situação epidemiológica provocada pelo novo Coronavírus - COVID 19, entre as quais destacamos:

### **1) Lay-off simplificado**

Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março, o Governo anunciou a criação de regime de lay-off especial e simplificado. Esta medida foi, entretanto, regulamentada pela Portaria n.º 71-A/2020, de 15 março.

Esta nova medida é, em parte, semelhante ao regime do lay-off já previsto nos artigos 298.º e ss. do Código do Trabalho, nomeadamente no que se refere à sua estruturação e pagamento, mas apresenta algumas diferenças significativas, quer ao nível do procedimento, muito mais simplificado, quer pelo facto de não implicar a suspensão do contrato de trabalho.

Podem recorrer a esta medida as empresas em “situação de crise empresarial”, considerando-se como tal:

- a) A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas; ou
- b) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, com referência ao período homólogo de três meses, ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média nesse período.

Para aceder a esta medida, as empresas devem ter a sua situação contributiva e tributária regularizada, junto da Segurança Social e da Administração Tributária.

Os empregadores que pretendam recorrer a esta medida devem informar os trabalhadores desse facto, por escrito, indicando o prazo previsível para a interrupção da atividade, remetendo de imediato requerimento ao Instituto da Segurança Social, acompanhado de declaração do empregador que ateste a situação de crise empresarial, tal como definido acima, certidão do contabilista certificado da empresa, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

As entidades beneficiárias do apoio podem ser fiscalizadas, em qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as eventuais renovações.

Pode ser solicitada prova documental adicional para demonstração da existência de crise empresarial, nomeadamente:

- a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;
- b) Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral, respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e
- c) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

Os trabalhadores têm direito a receber da entidade empregadora, durante o período de lay-off, uma compensação retributiva mensal igual a dois terços da sua retribuição mensal ilíquida, com o valor mínimo mensal de 635 euros (RMMG atualmente em vigor) e com o valor máximo mensal de 1905 euros (3 x RMMG).

Esta compensação é suportada em 70% pela Segurança Social e 30% pela entidade empregadora. No entanto, o pagamento é efetuado integralmente pela entidade empregadora, que é depois reembolsada pela Segurança Social da parte de sua responsabilidade.

Os empregadores que beneficiem deste apoio têm direito, durante o período de vigência do mesmo, à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a seu cargo, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários.

Está também prevista a concessão de um incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP no final do período de lay-off, a ser pago de uma única vez, no valor máximo de 635 euros (RMMG) por trabalhador.

O acesso ao lay-off simplificado é concedido durante o prazo de um mês, sem prejuízo de poder ser renovado por um período máximo de seis meses, desde que os trabalhadores tenham já gozado o limite máximo de férias a que teriam direito e depois de a empresa esgotar todas as possibilidades em matéria de flexibilização da organização do tempo de trabalho que se encontram previstas no Código do Trabalho.

De referir ainda que a entidade empregadora beneficiária desta medida pode encarregar o trabalhador de exercer, a título temporário, funções não compreendidas no contrato de trabalho, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, e que sejam orientadas para a viabilidade da empresa.

O incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas aos apoios previstos neste regime, implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando que se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- b) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;

- c) Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- d) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- f) Prestação de falsas declarações.

## 2) Teletrabalho

O teletrabalho, ou à distância, é definido no Código do Trabalho como a “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

O trabalhador nestas circunstâncias fica obrigado a cumprir um horário de trabalho, em contacto com as chefias e tem direito a receber a remuneração por inteiro.

Durante a vigência do DL n.º 10-A/2020, o regime de prestação subordinada de teletrabalho ou à distância pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas por tais colaboradores. A regra não se aplica aos trabalhadores da administração pública, trabalhadores de serviços essenciais como funcionários em estabelecimentos de ensino que promovam o acolhimento dos filhos dos profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários e das forças armadas, bem como de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais.

Nos termos legais, quem está em regime de teletrabalho não tem direito ao apoio financeiro previsto para quem tem de ficar em casa com os filhos devido ao encerramento das escolas que analisaremos no ponto seguinte.

### 3) Regime de proteção do impedimento temporário do exercício da atividade profissional

- O impedimento temporário do exercício da atividade profissional dos beneficiários, reconhecido por autoridade de saúde, no contexto de perigo de contágio pelo COVID-19, é equiparado a doença com internamento hospitalar, para efeitos do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, não ficando a atribuição do subsídio de doença sujeita a prazo de garantia, índice de profissionalidade, nem período de espera.
- O montante receber pelos trabalhadores por conta de outrem que sejam colocados em isolamento é calculado com base na Remuneração de Referência dos trabalhadores (Remuneração de Referência: definida por R/180, em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros seis meses civis que precedem o 2.º mês anterior ao mês em que teve início a incapacidade temporária para o trabalho) e corresponderá a:
  - 100% da Remuneração de Referência nos 14 dias iniciais de ausência.
  - Montante será reduzido para 55% da remuneração de referência a partir do 15.º até ao 30.º dia de faltas.
  - Caso a ausência se prolongue por período superior a 30 dias e até 90 dias, o montante do subsídio a pagar passa para 60%.
  - Se as ausências ultrapassarem os 90 dias e até completarem os 365 dias, o beneficiário tem direito a 70% do rendimento de referência, montante este que é aumentado para 75% no caso de faltas para além deste período.
- A atribuição de subsídio de doença não está sujeita a período de espera.
- A atribuição de subsídios de assistência a filho e a neto em caso de isolamento profilático sem dependência de prazo de garantia.
- Relativamente aos Trabalhadores Independentes o valor referencial da remuneração para cálculo do isolamento profilático resulta da soma dos rendimentos dos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores ao mês em que o trabalhador entrar em isolamento. O valor obtido é dividido depois

por 180. O que daí resultar é quanto o trabalhador independente vai receber, por dia, durante o máximo de 14 dias.

#### **4) Medidas de proteção social na doença e na parentalidade**

- Atribuição de faltas justificadas a trabalhadores que necessitem de faltar ao trabalho por assistência inadiável a menor de 12 anos ou dependente, decorrente de encerramento de estabelecimento de ensino, de apoio à primeira infância ou deficiência, têm direito a um apoio excecional à família.
- O apoio financeiro excecional aos trabalhadores por conta de outrem que tenham de ficar em casa a acompanhar os filhos até 12 anos, no valor de 66% da remuneração base (33% a cargo do empregador, 33% a cargo da Segurança Social). Para aceder a este apoio deve apresentar uma declaração à sua entidade empregadora, a qual é responsável pelo requerimento do apoio junto da Segurança Social.