

DIREITO LABORAL NEWS FLASH

GOUVEIA PEREIRA COSTA FREITAS & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, S.P., R.L.

GPA
ADVOGADOS
LAW FIRM

SARS-COV-2 / COVID-19 ACTUALIZAÇÕES LEGISLATIVAS

Março 2020

Perante a propagação de doença pelo Coronavírus (COVID-19), o Governo procedeu à adopção de um conjunto de medidas de carácter excepcional, temporário e urgente, como resposta à actual situação, mediante a publicação dos seguintes diplomas:

I. Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março

O Governo, através do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, vem estabelecer diversas medidas excepcionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2 entre as quais destacamos as seguintes:

1. Conjunto de medidas de apoio ao Sistema Nacional de Saúde

- Regime excepcional em matéria de aquisição de serviços;
- Regime excepcional em matéria de recursos humanos:
 - Suspensão de limites estabelecidos para a realização de trabalho extraordinário ou suplementar no sector público e privado em todos os órgãos, organismos, serviços e demais entidades do Ministério da Saúde, das forças e serviços de segurança, da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, do Hospital das Forças Armadas, do Laboratório Militar de Produtos Químicos e Farmacêuticos, do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I. P., da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais e do Instituto Nacional de Medicina Legal e

Este News Flash é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação de situações em concreto.

www.gpasa.pt

Ciências Forenses, I. P.;

- Simplificação da contratação de trabalhadores (para contratos de trabalho a termo pelo período de quatro meses) nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades, incluindo o sector público empresarial do Ministério da Saúde;
- Aplicação do regime de mobilidade do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde a todos os profissionais em exercício de funções nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades, incluindo o sector público empresarial, do Ministério da Saúde;
- Contratação de médicos aposentados sem sujeição aos limites de idade previsto no Estatuto de Aposentação.

2. Conjunto de medidas de apoio à protecção social na doença e na parentalidade

- É equiparada a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública determinado por autoridade de saúde;
- O reconhecimento do direito ao subsídio de doença não depende de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade nem da certificação da incapacidade temporária para o trabalho;
- O valor do subsídio corresponde a 100% da remuneração de referência;
- Nas situações de doença causada pelo COVID-19, a atribuição de subsídio de doença não está sujeita a período normal de espera;
- É considerada falta justificada a situação decorrente do acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias de filho ou outro dependente a cargo dos trabalhadores por conta de outrem, motivado por situações de grave risco para a saúde pública determinado por autoridade de saúde;
- Em caso de isolamento profilático de criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de criança com deficiência ou doença crónica, o reconhecimento do direito ao subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto não depende de verificação do prazo de garantia;
- São igualmente consideradas justificadas, sem perda de quaisquer



direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica decorrentes de suspensão das actividades lectivas e não lectivas presenciais em estabelecimentos escolares;

- Apoio excepcional mensal aos trabalhadores por conta de outrem, que tenham de ficar em casa a acompanhar os filhos ou outros dependentes menores de 12 anos, devido à suspensão das actividades lectivas e não lectivas presenciais em estabelecimentos escolares, no valor de dois terços da sua remuneração base pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social. Este apoio:
 - Tem por limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e por limite máximo três RMMG;
 - É deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora, desde que não existam outras formas de prestação da actividade, nomeadamente por teletrabalho;
 - A parcela da segurança social é entregue à entidade empregadora que procede ao pagamento da totalidade do apoio ao trabalhador;
 - O apoio não poderá ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores e só será recebido uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.
- Apoio financeiro excepcional aos trabalhadores independentes, que tenham de ficar em casa a acompanhar os filhos ou outros dependentes menores de 12 anos, devido à suspensão das actividades lectivas e não lectivas presenciais em estabelecimentos escolares, no valor de um terço da base de incidência contributiva mensal referente ao primeiro trimestre de 2020. Este apoio:
 - Tem por limite mínimo 1 Indexante de Apoios Sociais (IAS), actualmente correspondente a € 438,81 e máximo de 2 ½ IAS;
 - É objecto de declaração trimestral de rendimentos, estando sujeito à correspondente contribuição social;
 - É atribuído de forma automática após requerimento do trabalhador independente, desde que não existam outras formas de prestação da actividade, nomeadamente por teletrabalho;
 - Não poderá ser recebido simultaneamente por ambos os



Este News Flash é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação de situações em concreto.

progenitores e só será recebido uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

- Apoio extraordinário à redução da actividade económica de trabalhador independe em situação comprovada de paragem total da sua actividade ou da actividade do respetivo sector, em consequência do COVID-19. Este apoio:
 - Terá a duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses e corresponderá ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite do valor do IAS;
 - É pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento;
 - Os trabalhadores abrangidos por este apoio têm direito ao diferimento do pagamento de contribuições devidas nos meses em que esteja a ser pago o apoio financeiro extraordinário;
 - O pagamento das contribuições devidas relativas ao período de diferimento deve ser efectuado a partir do segundo mês posterior ao da cessação do apoio e pode ser efectuado num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais e iguais.
 - Durante a vigência deste diploma, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.
 - As medidas supra referidas, relativas à protecção social na doença e na parentalidade, produzem efeitos a 03 de Março de 2020.
3. Conjunto de medidas de organização e funcionamento dos serviços públicos e limitação de acesso a espaços frequentados pelo público
- Suspensão de todas as actividades lectivas e não lectivas e formativas com presença de estudantes em estabelecimentos de ensino públicos, particulares e cooperativos e do sector social e solidário de educação, de todos os níveis de ensino e em equipamentos sociais de apoio à primeira infância ou deficiência, bem como nos centros de formação de gestão directa ou participada da rede do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P, a partir de 16 de Março de 2020, sujeita a



Este News Flash é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação de situações em concreto.

reavaliação no dia 9 de Abril de 2020;

- Substituição da actividade formativa presencial nos casos de formação profissional obrigatória ou certificada por formação à distância;
- Interdição da realização de viagens de finalistas ou similares, sendo obrigatório o reagendamento das mesmas;
- Suspensão do acesso ao público dos estabelecimentos de restauração ou de bebidas que disponham de espaços destinados a dança ou onde habitualmente se dance;

Salvo quando expressamente referido em contrário, o presente Decreto-Lei produz efeitos no dia da sua aprovação, ou seja, a 12 de Março de 2020.

II. Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março

O Governo, através da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março, vem definir e regulamentar os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afectados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação das situações de crise empresarial.

As medidas previstas na presente Portaria aplicam-se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afectados pelo COVID -19, que em consequência se encontram, comprovadamente, em situação de crise empresarial. Para efeitos da presente portaria, considera-se situação de crise empresarial:

- a) a paragem total da actividade da empresa ou estabelecimento, que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- b) a quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da facturação, com referência ao período homólogo de 3 meses, ou, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período.



As circunstâncias invocadas para uma situação de crise empresarial serão atestadas mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa;

Note-se que, para as demais situações de encerramento temporário ou diminuição temporária da actividade da empresa ocorridas no período de vigência da presente portaria mas que não sejam consequência de situação de crise empresarial, aplica-se o regime do encerramento e diminuição temporários da actividade previsto no Código do Trabalho.

Assim, para as situações acima referidas a presente Portaria prevê as seguintes medidas extraordinárias de apoio imediato aos trabalhadores e às empresas:

- O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação;
- O plano extraordinário de formação;
- O incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa;
- A isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

Para aceder a estas medidas, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária devidamente regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

1. Quanto ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação

Esta medida tem por base regimes já existentes no Código do Trabalho, designadamente, o regime de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho, por iniciativa das entidades empregadoras (vulgarmente denominado de lay-off) previsto no Código de Trabalho.

Relativamente a esta nova medida, informamos que:

- Para efeitos de aplicação deste apoio o empregador deverá



comunicar, por escrito, aos trabalhadores a decisão de requerer o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, indicando a duração previsível, remetendo de imediato requerimento à Segurança Social, acompanhado dos documentos de certidão do contabilista certificado da empresa e bem assim da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de Segurança Social. Caso existam, deverão, nesta fase, ser ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores;

- O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações;
- O apoio corresponde a um montante mínimo igual a 2/3 da retribuição normal líquida do trabalhador ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado,, até um máximo de três vezes a retribuição mínima mensal garantida (€ 1905), sendo 70 % assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador; com a duração de um mês;
- O presente apoio pode ser, excepcionalmente prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses, apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adoptado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho legalmente previstos;
- O empregador beneficiário 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;

2. Quanto ao plano extraordinário de formação

As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário da manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, acima referido, podem aceder a um apoio extraordinário

Este News Flash é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação de situações em concreto.

para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação, tendo em vista a manutenção dos respectivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a actuar preventivamente sobre o desemprego.

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido, é suportado pelo IEFP, I. P., e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, não podendo ultrapassar o limite o valor da retribuição mínima mensal garantida, tendo o mesmo a duração de um mês.

3. Quanto ao incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa

As empresas que beneficiem das medidas previstas na presente portaria têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade da empresa, concedido pelo IEFP, I.P., com o valor de uma retribuição mínima mensal garantida por trabalhador e pago de uma só vez.

Para aceder a este incentivo, as entidades empregadoras devem apresentar requerimento ao IEFP, I.P., acompanhado de certidão do contabilista certificado da empresa.

4. Quanto à isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

As empresas que beneficiem das medidas previstas na presente portaria têm, ainda, direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência de tais medidas. Esta isenção reporta -se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.

O direito de isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social aplica-se, igualmente, aos trabalhadores



independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas previstas na presente portaria e respectivos cônjuges.

Quanto à aplicação desta medida em relação aos trabalhadores independentes, cumpre apenas salientar que:

- A dispensa do pagamento de contribuições determina o registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições de acordo com a base de incidência contributiva que for aplicável;
- A isenção do pagamento de contribuições não afasta a obrigação de entrega da declaração trimestral.

5. Incumprimento

Finalmente, de salientar que o incumprimento por parte da entidade empregadora das obrigações relativas aos apoios previstos na presente portaria implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, sempre que se verifique algumas das seguintes situações:

- a) Despedimento, excepto 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.

6. Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no dia 16 de Março de 2020.





Teaming With Our Clients
Building Trust.

DEPARTAMENTO DE LABORAL

gpa@gpasa.pt

GOUVEIA PEREIRA, COSTA FREITAS & ASSOCIADOS | SOCIEDADE DE ADVOGADOS, S.P., R.L.
Edifício Amoreiras Square | Rua Carlos Alberto da Mota Pinto, N° 17, 3ºB | 1070 - 313 Lisboa
T: +351 213 121 550 | F: +351 213 121 551
www.gpasa.pt