

FAQ COVID-19

14 março 2020

1. Trabalhador em Isolamento Profilático determinado pela Autoridade de Saúde
2. Trabalhador em Isolamento, com Teletrabalho
3. Trabalhador Doente
4. Trabalhador a faltar para assistência a filho ou a neto doente ou em Isolamento Profilático determinado pela Autoridade De Saúde
5. Trabalhador a faltar para assistência a filho ou a neto por encerramento do estabelecimento de ensino
6. Fornecedores/Clientes
7. Trabalhador Independente
8. Trabalhador em Ferias
9. Lay Off / Novo Lay Off Simplificado
10. Incentivos Financeiros às Empresas

1. TRABALHADOR EM ISOLAMENTO PROFILATICO DETERMINADO PELA AUTORIDADE DE SAÚDE

Conforme estabelecido no decreto-lei 10-A/2020 de 13 de março, se um trabalhador se encontrar impedido temporariamente, de exercer a atividade profissional, por determinação da Autoridade de Saúde (Delegado de Saúde), por perigo de contágio pelo COVID-19, tem direito ao pagamento de um subsídio a 100% da sua remuneração de referência, enquanto durar o isolamento.

Este subsídio só é atribuído se o trabalhador obtiver declaração de isolamento profilático, pela Autoridade de Saúde. A atribuição do subsídio não depende de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade e da certificação da incapacidade temporária para o trabalho. nem esta sujeita a período de espera.

Os procedimentos e os modelos para a obtenção desse apoio estão disponíveis em www.seg-social.pt e em www.dgs.pt.

A Declaração passada pela Autoridade de Saúde, a atestar a necessidade de isolamento substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho, para efeitos de justificação de faltas e permite a atribuição do subsídio equivalente ao subsídio de doença.

Este subsídio tem a duração máxima de 14 dias e durante esse período a entidade empregadora não paga a remuneração ao trabalhador.

2. TRABALHADOR EM ISOLAMENTO, COM TELETRABALHO

Se for decretado isolamento profilático, por motivo de contágio, mas sem que o trabalhador esteja doente, e existirem condições para trabalhar em regime de teletrabalho, (ou recorrendo a ações de formação à distância), então não se aplicará o regime de atribuição de qualquer subsídio, devendo o trabalhador continuar a trabalhar, receber a sua remuneração habitual, a pagar pela entidade empregadora.

Durante este período, o teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas pelo trabalhador.

3. TRABALHADOR DOENTE

O trabalhador que faltar ao trabalho por motivo de doença, tem direito a receber um subsídio por parte da Segurança Social nos termos gerais.

O valor do subsídio a atribuir depende da duração da baixa médica:

- Até 30 dias, 55% da remuneração de referência;
- de 31 a 90 dias, 60%;
- de 91 a 365 dias, 70% e
- mais de 365 dias, 75%.

Em caso de falta ao trabalho pelo trabalhador por doença comprovada, a entidade empregadora deve suspender de imediato o pagamento da remuneração.

O subsídio só é atribuído a partir do 4.º dia de incapacidade para o trabalho, existindo assim um período de espera de 3 dias.

No caso do COVID-19 a atribuição do subsídio é imediata e não havendo período de espera.

O trabalhador só tem direito ao subsídio de doença se possuir 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do início da doença, considerando-se, se necessário, o mês em que ocorre a doença, se neste tiver registo de remunerações (prazo de garantia).

4. TRABALHADOR A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA A FILHO OU A NETO DOENTE OU EM ISOLAMENTO PROFILÁTICO DETERMINADO PELA AUTORIDADE DE SAÚDE

Se o trabalhador faltar ao trabalho para prestar assistência a filho ou a neto, seja em isolamento profilático declarado pela Autoridade de Saúde ou, por doença do filho ou neto, o trabalhador tem direito a receber um subsídio que corresponde a 65% da remuneração de referência.

Após a entrada em vigor do OE 2020, o montante diário do subsídio para assistência a filho corresponderá a 100% da remuneração de referência, mantendo-se em 65% o valor do subsídio por assistência a neto. Espera-se a publicação do OE 2020 para a semana de 22 de março.

O requerimento destas prestações deve ser efetuado junto da Segurança Social Direta, anexando cópia da declaração de isolamento profilático emitida pela Autoridade de Saúde ou a declaração do médico a comprovar a necessidade de assistência.

Durante o período de atribuição do subsídio, a entidade empregadora não tem de pagar a remuneração ao trabalhador.

5. TRABALHADOR A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA A FILHO OU A NETO POR ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

De acordo o novo regime serão consideradas faltas justificadas sem perda de direitos, salvo quanto à retribuição, para os trabalhadores que tenham de ficar em casa a acompanhar os filhos até 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, por

força da suspensão das atividades escolares presenciais (e em situações em que não possam recorrer ao teletrabalho) e sem que exista declaração de isolamento profilático, mas cuja suspensão tenha sido decretada pela Autoridade de Saúde ou pelo Governo.

O trabalhador por conta de outrem, tem direito a receber um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a 2/3 da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social (50/50). O apoio não deve ser inferior a um salário mínimo (635 euros), e tem limite máximo de 3 RMMG, 1905 euros.

Neste cenário, a entidade empregadora apenas terá de suportar a remuneração base, deixando de pagar qualquer outro suplemento salarial (subsídio de refeição, isenção de horário de trabalho e outros).

O apoio é deferido pela Segurança Social de forma automática após requerimento da entidade empregadora, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho.

A parcela da segurança social é entregue à entidade empregadora e esta é que procede ao pagamento da totalidade do apoio ao trabalhador.

Sobre o apoio, incide a quotização do trabalhador e 50 % da contribuição social da entidade empregadora, devendo o mesmo ser objeto de declaração de remunerações autónoma.

Os apoios previstos, não podem ser percebidos simultaneamente por ambos os progenitores e só são percebidos uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

Este apoio não abrange o período de férias escolares.

Para efeitos deste apoio, o trabalhador deve comunicar a ausência ao Empregador nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, e o apoio excecional deve ser requerido pela entidade patronal junto da Segurança Social, devendo o trabalhador entregar uma declaração cuja minuta se encontra disponível no site da Segurança Social.

Os trabalhadores abrangidos pelos apoios financeiros têm também direito ao diferimento do pagamento de contribuições para a Segurança Social devidas nos meses em que esteja a ser pago o apoio financeiro extraordinário. O pagamento difere-se para o segundo mês posterior

ao da cessação do apoio e pode ser efetuado num prazo máximo de 12 meses, em prestações iguais e mensais.

6. FORNECEDORES/CLIENTES

Não existem neste momento regras específicas para o COVID 19 no que respeita a alteração das condições contratuais existentes com Clientes e Fornecedores.

Nas relações contratuais existentes com clientes e fornecedores afetadas pelo COVID-19 devem em primeiro lugar verificar se existem soluções já previstas nos contratos, para este tipo de situações (ex.: cláusula de força maior que abrangem situações de epidemia, cláusula de alterações de circunstâncias, cláusulas de suspensão ou prorrogação de prazos perante situações de inimizabilidade, etc.).

No caso de a obrigação contratual se tornar definitivamente impossível, a lei portuguesa prevê a extinção dessa obrigação por impossibilidade de cumprimento, desde que devidamente demonstrada a ligação causal entre a ocorrência COVID-19 e a impossibilidade de cumprir a obrigação acordada.

Na eventualidade de a manutenção das obrigações se tornarem demasiado onerosas, deve-se ter em atenção a possibilidade de aplicação do regime previsto no artigo 437º do Código Civil, quanto à alteração anormal das circunstâncias, mas tudo depende da ponderação da concreta relevância da ocorrência para a execução do contrato, dos riscos próprios deste, das suas estipulações concretas e da própria equidade da solução.

Qualquer solução estará sempre dependente da capacidade de demonstração dos factos modificadores das circunstâncias, dos termos contratuais e, em última análise, da equidade e equilíbrio da solução.

Como em qualquer situação normal de interpretação de um contrato, mesmo que já existam cláusulas com soluções específicas previstas para essas situações, é aconselhável apurar a validade dessas soluções perante a lei aplicável ao contrato, num cenário excecional e de emergência como o atual.

7. TRABALHADOR INDEPENDENTE

Os contratos com os trabalhadores independentes poderão ser suspensos ou revogados nos termos gerais, não havendo nenhuma regra específica por causa do COVID-19.

O trabalhador Independente, poderá ter direito a subsídio de desemprego a atribuir pela Segurança Social.

A proteção prevista para os trabalhadores por conta de outrem aplica-se com as devidas adaptações aos trabalhadores independentes, quer na situação de isolamento profilático, de doença, ou em assistência à família.

O trabalhador independente que esteve sujeito ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses, e que não possa prosseguir a sua atividade por ter que dar apoio à família por encerramento do estabelecimento de ensino, tem direito a um apoio excecional mensal, ou proporcional.

O valor do apoio é correspondente a um terço da base de incidência contributiva mensualizada referente ao primeiro trimestre de 2020 e tem por limite mínimo 1 Indexante de Apoios Sociais (IAS) e máximo de 2,5 IAS.

O apoio é objeto de declaração trimestral de rendimentos, estando sujeito à correspondente contribuição social.

O apoio é atribuído de forma automática após requerimento do trabalhador independente, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho.

Os apoios não podem ser percebidos simultaneamente por ambos os progenitores e só são percebidos uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

Em alternativa, é criado um apoio extraordinário em caso de redução da atividade económica reveste a forma de um apoio financeiro aos trabalhadores abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes e que não sejam pensionistas, sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses, em situação comprovada de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor, em consequência do surto de COVID-19, em situação comprovada, por

qualquer meio admissível em Direito, de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor.

Estas circunstâncias são atestadas mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra, ou do contabilista certificado no caso de trabalhadores independentes no regime de contabilidade organizada.

Durante o período de aplicação desta medida, o trabalhador independente tem direito a um apoio financeiro com duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses, correspondente ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite do valor do IAS.

O apoio financeiro é pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.

8. TRABALHADOR EM FÉRIAS

Nos termos legais o empregador só pode marcar ou impor o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, pelo que fora desse período o gozo de férias tem de ser feito mediante acordo.

De acordo com as boas práticas e a solidariedade que deve existir neste momento crítico, as medidas concretas a adotar deverão resultar de um amplo diálogo e concertação com os trabalhadores, com vista a garantir a manutenção da paz social, e permitir nomeadamente uma gestão mais eficiente da força de trabalho ou o redimensionamento da sua estrutura de custos durante este período de eventual suspensão da laboração da empresa, deste modo a alteração do período de férias para este período de isolamento, é uma alternativa possível mediante o acordo do trabalhador.

Durante este período de férias a entidade patronal tem de garantir o pagamento da retribuição ao trabalhador.

9. LAY OFF / NOVO LAY OFF SIMPLIFICADO

O Código do Trabalho permite atualmente o *lay-off*, consistindo na redução temporária do período normal de trabalho, ou, na suspensão do contrato de trabalho, quando exista

“impossibilidade temporária, respetivamente parcial ou total, de prestação” de serviços por motivos da responsabilidade do trabalhador ou por motivos da responsabilidade do empregador.

Uma das razões previstas na lei para justificar o acesso a este regime é a “necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho”, encontrando-se a empresa em crise por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, ou, face a catástrofes “ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a sua atividade normal”.

Nestes casos, os trabalhadores têm direito a receber uma compensação retributiva mensal igual a 2/3 do salário normal líquido, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (este ano, 635 euros) e um valor máximo igual a três vezes o salário mínimo nacional (1.905 euros mensais).

À luz da lei atual, esta remuneração deve, de resto, ser assegurada pelo empregador, e a Segurança Social depois comparticipa com 70% do valor dos 2/3; cabendo as empresas pagar os restantes 30% dos 2/3 da remuneração.

A retribuição dos 2/3 é paga pelo empregador na totalidade e a Segurança Social reembolsa a sua parte ao empregador.

Durante o lay off, suspendem-se as retribuições que impliquem prestação efetiva de trabalho, designadamente, subsídio de almoço, isenção de horário de trabalho e outras.

O regime atual é um processo burocrático que corre com a comissão de trabalhadores composta por 5 trabalhadores e também junto da Segurança Social.

Face ao COVID-19, o Governo irá de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março, criar um regime de lay-off simplificado, caso haja suspensão da atividade relacionada com o surto de COVID-19 e caso haja interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou quebra abrupta e acentuada de 40% vendas, com referência ao período homólogo de 3 meses.

Este regime, mantém o nível da retribuição garantida líquida ao trabalhador de 2/3 até um máximo de 3 RMMG (€ 1.905,00), com duração de um mês prorrogável mensalmente, após avaliação, até um máximo de 6 meses, sendo 70% assegurado pelo ISS e 30% assegurado pelo empregador.

Em simultâneo, será concretizado um regime de lay-off simplificado com formação, que em relação ao supramencionado regime de lay-off simplificado acresce uma bolsa de formação no valor de 30% x IAS (€ 131,64), sendo metade para o trabalhador e metade para o empregador (€ 65.82). Tanto a bolsa como a formação serão suportadas pelo IEFP.

A alteração vem introduzir simplificação na atribuição e na tramitação burocrática.

No novo regime, o pedido do empregador é aprovado ou rejeitado num mês, sendo renovável até seis meses.

No regime excecional, o Governo vai incluir uma isenção das contribuições para a segurança social não só durante o período de suspensão, mas também no período de um mês após a retoma de atividade.

Espera-se a regulamentação deste regime no início da próxima semana.

10. INCENTIVOS FINANCEIROS ÀS EMPRESAS

O Governo aprovou um conjunto de medidas extraordinárias de apoio às empresas, destinadas a atenuar o impacto do COVID -19.

Foram criadas 2 linhas de crédito para as micro, pequenas e médias empresas:

- Linha de Crédito Capitalizar - “Covid -19 - Fundo de Maneio”
- Linha de Crédito Capitalizar - “Covid - 19 - Plafond de Tesouraria”,

Estas linhas estarão disponíveis a partir do dia 12 de março de 2020, com um montante de 200 milhões de Euros.

Estas linhas estabelecem as seguintes condições:

- i) plafond máximo de 1,5 milhões de Euros por empresa,
- ii) garantia até 80%, com contragarantia de 100%;
- iii) bonificação total da comissão de garantia.

Também vão existir alterações nos prazos de cumprimento de pagamentos pela administração pública, que passam a assumir a obrigação de efetuar pagamentos a terceiros em contrapartida

do fornecimento de bens e serviços ou da satisfação de outras condições se efetuem no mais curto prazo possível.

No domínio dos incentivos às empresas foram tomadas as seguintes medidas:

- Aprovação da aceleração do pagamento de incentivos.
- Prorrogação por 12 meses do prazo de amortização de subsídios reembolsáveis do QREN e do PT2020 que terminava a 30 de setembro de 2020.
- Garantia de dedutibilidade das despesas suportadas com eventos internacionais que tenham sido cancelados em razão do COVID-19, desde que comprovadamente suportadas pelos beneficiários no âmbito de projetos aprovados pelo PT2020
- Garantia de avaliação do impacto da pandemia, após o seu término, sobre a concretização dos objetivos contratualizados no âmbito dos sistemas de QREN e do PT2020

Estão ainda previstos incentivos à formação dos trabalhadores sem ocupação em atividades produtivas por períodos consideráveis, quando vinculados a empresas cuja atividade tenha sido gravemente afetada pelo COVID-19. O apoio consistirá num apoio à empresa no valor de 50% da remuneração do trabalhador até ao limite da RMMG, acrescida do custo da formação, por sua vez assumida pelo IEFP.

Vai ainda ser criado, um incentivo financeiro extraordinário, para assegurar a fase de normalização da atividade, e que visa apoiar as empresas que, tendo sido encerradas por Autoridade de Saúde, ou, que tenham sido abrangidas pelo apoio ao Lay Off, e que já não estejam estrangidas na sua capacidade de laboração, mas careçam de um apoio, na primeira fase de normalização, de modo a prevenir o risco de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho. Estando assim, previsto um apoio no pagamento dos salários na fase da normalização de atividade, durante um mês, com o limite máximo de uma RMMG por trabalhador.

Vai ainda ser criado, no âmbito contributivo, um regime excecional e temporário de isenção do pagamento de contribuições à segurança social, por parte de entidades empregadoras e trabalhadores independentes, que sejam entidades empregadoras, a atribuir nos seguintes termos:

- i) Isenção total do pagamento das contribuições referentes às remunerações relativas ao período em que a empresa estiver abrangida pelo regime de apoio à manutenção dos contratos de trabalho, em empresa em situação de crise empresarial, com direito a uma compensação retributiva análoga a um regime de lay off simplificado;
- ii) Isenção total do pagamento das contribuições referentes às remunerações relativas ao mês em que seja concedido apoio do IEFP, I. P., na fase de normalização da atividade, após encerramento pela autoridade de saúde ou findo o período do apoio à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise, em situação análoga a um regime simplificado de lay off;

Esta comunicação é uma mera seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exhaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional, em caso de dúvidas devem contactar os profissionais da BDO.