

INFORMAÇÃO

Assunto: Medidas excepcionais no domínio do Direito do Trabalho e da Segurança Social motivadas pelo COVID-19

1. O Governo aprovou medidas excepcionais motivadas pelo surto de doença pandémica que grassa em Portugal. Constatam de dois diplomas, ambos de 13 de Março e que entram em vigor em 14-3-2020: a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13-A/2020 (RCM) e o Decreto-lei n.º 10-A/2020 (DL).

2. Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho

A primeira das medidas, que consta dos n.ºs 11 e 12 da RCM, atribui à Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social a promoção de um apoio extraordinário 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, caso haja suspensão da actividade relacionada com o surto de COVID-19 e caso haja interrupção das cadeias de abastecimento globais ou quebra abrupta e acentuada de 40% das vendas, com referência ao período homólogo de três meses.

Este apoio obedece às seguintes características:

- a) a aplicação do apoio extraordinário 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, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam, deve ser precedido de uma comunicação aos trabalhadores e acompanhado de uma declaração do empregador e de uma declaração do contabilista certificado;
- b) os trabalhadores que integrem o regime auferem, no mínimo, uma remuneração líquida mensal de dois terços, até um limite máximo de três remunerações mínimas mensais garantidas, pelo período de um mês prorrogável mensalmente após avaliação, até um limite máximo de seis meses;
- c) a Segurança Social assegura o pagamento correspondente a 70 % da remuneração do montante referido na alínea anterior, sendo o remanescente suportado pela entidade empregadora;

d) no âmbito do apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial com formação com direito a uma compensação retributiva análoga a um regime de lay-off simplificado é criada uma bolsa de formação, no valor de 30% x Indexante dos Apoios Sociais, sendo metade atribuída ao trabalhador e metade atribuída ao empregador, com o custo suportado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P.

(IEFP, I. P.).

Em suma, o Governo atribuirá um apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial. Este apoio consiste numa **compensação retributiva** de valor equivalente a 2/3 da que auferiam antes, depreende-se, até um limite de três vezes o salário mínimo nacional pelo período de um mês prorrogável mensalmente após avaliação. Este valor é suportado em 70% pela Segurança Social e em 30% pelo empregador.

Para as empresas acima descritas, é também criada uma **bolsa de formação** no valor de 30% do Indexante dos Apoios Sociais (o valor do IAS para o ano de 2020 é de € 438,81). Metade deste valor é atribuída ao trabalhador e a outra metade ao empregador, sendo o custo suportado pelo IEFP.

3. Apoio extraordinário à formação profissional

A citada RCM atribui, ainda, à Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social poderes para:

a) a criação de um **apoio extraordinário de formação profissional**, no valor de 50% da remuneração do trabalhador até ao limite da retribuição mínima mensal garantida (RMMG), acrescida do custo da formação, para as situações dos trabalhadores sem ocupação em actividades produtivas por períodos consideráveis, quando vinculados a empresas cuja actividade tenha sido gravemente afetada pelo COVID-19;

b) a criação de um **incentivo financeiro extraordinário** para assegurar a fase de normalização da actividade e que visa apoiar as empresas que, tendo sido encerradas por autoridade de saúde, já não estando constringidas na sua capacidade de laboração, carecem de um apoio, na primeira fase de normalização, de modo a prevenir o risco de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho, devendo obedecer às seguintes características:

i) apoiar no pagamento dos salários na fase da normalização de actividade;

- ii) duração prevista de um mês;
- iii) o limite máximo do incentivo totaliza, por trabalhador, o montante de uma RMMG;
- c) a adopção de **medidas para acautelar a protecção social dos formandos e formadores** no decurso das acções de formação profissional promovidas pelo IEFP, I. P., ou entidades protocoladas ou financiadas pela referida entidade, bem como dos beneficiários ocupados em políticas activas de emprego que se encontrem impedidos de frequentar acções de formação ou actividades previstas nos respectivos projectos devido ao encerramento de instalações por isolamento profiláctico ou infectados pelo COVID-19.

4. Regime excepcional temporário de isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social

O Governo decidiu, ainda, promover um regime excepcional 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 actividade, 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;
- e) a promoção de acções de voluntariado para assegurar as funções essenciais que não possam ser garantidas de outra forma;
- f) a adopção de medidas para acautelar a protecção social dos formandos e formadores no decurso das acções de formação profissional promovidas por outras entidades que desenvolvem formação, designadamente na área da deficiência, co-financiadas pelo Portugal 2020 no domínio da Inclusão Social e Emprego, bem como dos beneficiários ocupados em políticas activas de emprego que se encontrem

impedidos de frequentar acções de formação ou atividades previstas nos respetivos projectos devido ao encerramento de instalações por isolamento profiláctico ou infectados pelo COVID-19.

5. Isolamento profiláctico

É equiparada a doença a situação de isolamento profiláctico 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 decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5º do Decreto-Lei nº 82/2009, de 2 de Abril.

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.

A atribuição do subsídio não está sujeita a período de espera.

O valor do subsídio corresponde a 100% da remuneração de referência.

No caso de os beneficiários não apresentarem seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por $R/(30 \times n)$, em que R representa o total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede o isolamento profiláctico e n o número de meses a que as mesmas se reportam.

Nas situações de doença dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social com doença causada pelo COVID-19, a atribuição do subsídio de doença não está sujeita a período de espera.

6. Subsídios de assistência a filho e a neto - faltas justificadas

Considera-se **falta justificada** a situação decorrente do acompanhamento de isolamento profiláctico durante 14 dias de filho ou outro dependente a cargo dos trabalhadores por conta de outrem do regime geral de segurança social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5º do Decreto-Lei nº 82/2009, de 2 de abril, na sua redacção actual.



Em caso de isolamento profilático de criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a atribuição do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto não depende de prazo de garantia.

No caso de os beneficiários não apresentarem seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por $R/(30 \times n)$, em que R representa o total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede o isolamento profilático e n o número de meses a que as mesmas se reportam.

O número de dias de atribuição de um dos subsídios referidos não releva para o cômputo do período máximo de atribuição em cada ano civil.

7. Faltas do trabalhador

Fora dos períodos de interrupções lectivas já anteriormente fixados na lei, consideram-se justificadas, sem perda de 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 estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado:

- a) por autoridade de saúde;
- b) pelo Governo, que decretou, neste mesmo DL, o encerramento dos estabelecimentos escolares até ao dia 9 de Abril.

Estas faltas determinam perda de retribuição correspondente aos dias de falta.

O trabalhador deve comunicar a ausência com antecedência de cinco dias ou, sendo tal inviável, logo que possível, sob pena de as faltas se considerarem injustificadas. Não deve confundir-se esta comunicação com a apresentação do justificativo da falta que deve ocorrer só nos quinze dias seguintes à sua solicitação pelo empregador.



8. Apoio excepcional à família para trabalhadores por conta de outrem

Nos casos referidos em 7, o trabalhador por conta de outrem tem direito a receber um apoio excepcional mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social.

Este apoio a que se refere o número anterior tem por limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e por limite máximo três RMMG.

Este apoio 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.

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

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

ASM

14-3-2020