CTSU
Sociedade de Advogados
Member of Deloitte Legal network

COVID-19 | Legal Insights

Medidas Laborais de Apoio a Empresas e Trabalhadores

17 de Março de 2020

Índice

1# Isolamento e Assistência	3
Isolamento Profilático do Trabalhador	3
Trabalhador em Isolamento em Regime de Teletrabalho	4
Assistência a Filho em Isolamento Profilático	4
Trabalhador ausente para prestar assistência a filho devido ao encerramento de escolas	5
2# Redução da Atividade / Encerramento	6
Trabalhadores independentes com redução de atividade	6
Lay Off Simplificado	6
3# Conselhos às Empresas	8

©2020. CTSU – Sociedade de Advogados SP, RL, SA
Registado na Ordem dos Advogados sob o nº 52/3

1# Isolamento e Assistência

1.1# Isolamento Profilático do Trabalhador

(Perigo de contágio por Covid-19 determinado por Autoridade de Saúde)

- ✓ Trata-se de uma situação em que o trabalhador se encontra em quarentena, determinada pela Autoridade de Saúde, por perigo de contágio pelo COVID-19.
- ✓ A ausência do trabalhador é justificada até ao máximo de 14 dias e enquanto não se confirmar a situação de doença, com pagamento de 100% pela Segurança Social.

Procedimento: O trabalhador deve enviar à entidade patronal a declaração de isolamento profilático (emitida pelo Delegado de Saúde) que a deve remeter à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias.

Se o trabalhador contrair a doença no decorrer do período de 14 dias, passa a aplicar-se o regime do subsídio de doença com pagamento de 55% da remuneração no primeiro mês pela Segurança Social.

Procedimento: O trabalhador deve enviar à entidade patronal cópia do Certificado de Incapacidade Temporária ("baixa médica") no prazo máximo de 5 dias, ou logo que possível.

1.2# Trabalhador em isolamento no regime de Teletrabalho

(Perigo de contágio por Covid-19 determinado por Autoridade de Saúde)

- ✓ Encontrando-se o trabalhador a prestar a sua atividade a partir de casa, a entidade patronal deverá pagar a remuneração completa ao trabalhador.
- ✓ A entidade patronal deverá certificar-se, previamente, junto da respetiva Companhia de Seguros, que o regime de teletrabalho está coberto pela apólice de acidentes de trabalho.
- ✓ Nesta situação, não existe qualquer apoio ou subsídio da Segurança Social.

©2020. CTSU – Sociedade de Advogados SP, RL, SA
Registado na Ordem dos Advogados sob o nº 52/3

1# Isolamento e Assistência

1.3# Assistência a filho em isolamento profilático

(Perigo de contágio por Covid-19 determinado por Autoridade de Saúde)

- ✓ Trata-se da necessidade de prestar assistência a filho em isolamento profilático, determinado pela Autoridade de Saúde por perigo de contágio pelo COVID-19.
- ✓ Em caso de isolamento profilático de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a atribuição do subsídio não depende de prazo de garantia.
- ✓ O trabalhador tem direito a um subsídio, durante um período de 14 dias, com um valor correspondente a 65% da sua remuneração de referência.

Procedimento: O requerimento deve ser efetuado diretamente pelo trabalhador através da Segurança Social Direta, anexando cópia da declaração de isolamento profilático emitida pela Autoridade de Saúde ou CIT emitido pelo médico a confirmar a doença do menor de 12 anos. Note-se que se a criança tiver 12 anos, já não poderá ser concedido o subsídio em causa.

1.4# Trabalhador ausente para prestar assistência a filho devido ao encerramento de escolas

(determinado por Autoridade de Saúde ou pelo Governo)

- ✓ Trata-se de uma situação em que o trabalhador não tem condições para prestar a sua atividade no regime de teletrabalho, em virtude da necessidade de prestar assistência a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- ✓ O apoio é concedido durante o encerramento das escolas, exceto em período de férias escolares.
- ✓ Este apoio não pode ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores e só é recebido uma vez, independentemente do número de filhos.
- ✓ O apoio mensal, ou proporcional, corresponde a dois terços da remuneração base do trabalhador, pago em partes iguais pela empresa e pela Segurança Social, tendo como limite mínimo o valo de 635,00 € e como limite máximo o montante de 1.905,00 €.

Procedimento: O trabalhador deve enviar à entidade patronal a declaração (GF88) que se encontra disponível no site da Segurança Social que a deve remeter à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias.

©2020. CTSU – Sociedade de Advogados SP, RL, SA
Registado na Ordem dos Advogados sob o nº 52/3

1# Isolamento e Assistência

1.4# Trabalhador ausente para prestar assistência a filho devido ao encerramento de escolas - Regime Aplicável ao Trabalhador Independente

(determinado por Autoridade de Saúde ou pelo Governo)

- ✓ Trata-se de uma situação em que o trabalhador não tem condições para prestar a sua atividade no regime de teletrabalho, em virtude da necessidade de prestar assistência a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- ✓ O apoio é concedido durante o encerramento das escolas, exceto em período de férias escolares.
- ✓ O outro progenitor não pode estar em teletrabalho ou disponível para prestar assistência ao filho.
- ✓ O apoio é de 1/3 da base de incidência contributiva mensualizada do 1º trimestre/2020, com o valor mínimo de 438,81 € e o montante máximo de 1.097,03 €.

Procedimento: O trabalhador deverá submeter requerimento através da Segurança Social Direta.

©2020. CTSU – Sociedade de Advogados SP, RL, SA
Registado na Ordem dos Advogados sob o nº 52/3

2# Redução da Atividade / Encerramento

2.1# Trabalhadores independentes com redução de atividade

(determinado por Autoridade de Saúde ou pelo Governo)

- ✓ Trata-se de um apoio concedido pela Segurança Social, aos trabalhadores independentes.
- ✓ Apoio do valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo de 438,81 €;
- ✓ Pedido de pagamento das contribuições à Segurança Social referentes ao período do apoio adiado para após a cessação deste.

2.2.# *Lay off* Simplificado (1/2)

Aplicável às empresas que se encontrem em situação de crise empresarial, caracterizada por:

- ✓ Paragem total da atividade da empresa ou de estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais ou da suspensão ou cancelamento de encomendas; e/ou
- ✓ Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, referente ao período homólogo de três meses (ou da média do período de atividade, se iniciada há menos de 12 meses).
- ✓ 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 e é exclusivo ao pagamento de remunerações.
- ✓ Requisitos de acesso ao apoio: A empresa ter a situação contributiva regularizada perante a Autoridade Tributária e a Segurança Social.

Procedimentos: O empregador comunica, 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.

O prazo pode ser prorrogável mensalmente, a título excecional, até ao limite de seis meses.

©2020. CTSU – Sociedade de Advogados SP, RL, SA
Registado na Ordem dos Advogados sob o nº 52/3

2# Redução da Atividade / Encerramento

2.2.# *Lay off* Simplificado (2/2)

- ✓ Durante o período da medida de apoio, os trabalhadores têm direito a 2/3 da retribuição ilíquida mensal, com o limite mínimo de 635,00 € e o limite máximo de 1.905,00 €. Este valor é suportado em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social.
- ✓ Apoio conjugado com um plano de formação profissional: Este apoio pode ser cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP que possibilita um acréscimo de 131,64 € por trabalhador, montante a repartir pelo trabalhador e pelo empregador (a que corresponderá 65,82 € a cada parte).
- ✓ Os empregadores que beneficiem desta medida têm 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 do *lay off*.

©2020. CTSU – Sociedade de Advogados SP, RL, SA
Registado na Ordem dos Advogados sob o nº 52/3

3# Conselhos às Empresas

Os empregadores podem decidir que os trabalhadores trabalhem a partir de casa, mantendo o direito à remuneração. O regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.

Para o efeito, aconselhamos que, previamente, (i) verifique se a apólice de seguros de acidentes de trabalho abrange situações de teletrabalho e que (ii) seja entregue uma comunicação aos trabalhadores, com os seus direitos e deveres.

Se a natureza do trabalho não permitir trabalhar a partir de casa:

Verificar se estão preenchidos os requisitos para o subsídio por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Verificar se estão preenchidos os requisitos para a empresa entrar em regime de *lay off*. Para o efeito, a empresa deverá cumprir os formalismos necessários com a entrega obrigatória de uma comunicação aos trabalhadores e à Segurança Social.

©2020. CTSU – Sociedade de Advogados SP, RL, SA
Registado na Ordem dos Advogados sob o nº 52/3

Por favor, note que o presente documento é apenas uma visão geral de algumas medidas que podem ser tomadas pelas empresas. Caso necessite de informação adicional ou qualquer assistência, não hesite em contactar a equipa de Direito Laboral da CTSU - Sociedade de Advogados.

Para mais informações, por favor contacte:

Pedro Ulrich

Direito Laboral e Segurança Social

Email: pulrich@ctsu.pt

Ana Paula Bernardo

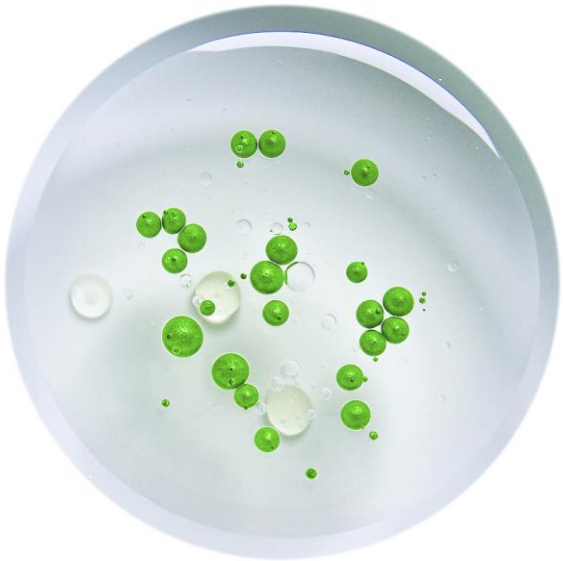
Direito Laboral e Segurança Social

Email: anapaula@ctsu.pt

Lisboa: Av. Eng. Duarte Pacheco, 7, 7º andar,
1070-100 Lisboa, Portugal
Porto: Bom Sucesso Trade Center,
Praça do Bom Sucesso, 61-13º, Esc. 1309,
4150-146 Porto, Portugal

Tel.: +351 219245010
Fax: +351 219245011

www.ctsu.pt



©2020. CTSU – Sociedade de Advogados SP, RL, SA
Registado na Ordem dos Advogados sob o nº 52/3

CTSU
Sociedade de Advogados
Member of Deloitte Legal network

Inovação e conhecimento do negócio,
Abordagem de forma integrada e global

Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para estes fins, devendo para tal, enviar pedido escrito para o seguinte endereço de email: geral@ctsu.pt. A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualização, retificação ou eliminação, nos termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email. Esta comunicação apenas contém informação de caráter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serviços profissionais pela CTSU. Antes de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por quaisquer danos ou perdas sofridos pelos resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.
CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente, membro da Deloitte Legal network. A "Deloitte Legal" integra as práticas legais das "member firms" Deloitte Touche Tohmatsu Limited e as sociedades de advogados independentes a ela ligadas que prestem serviços jurídicos. Por motivos legais e regulatórios, nem todas as "member firms" prestam serviços jurídicos.