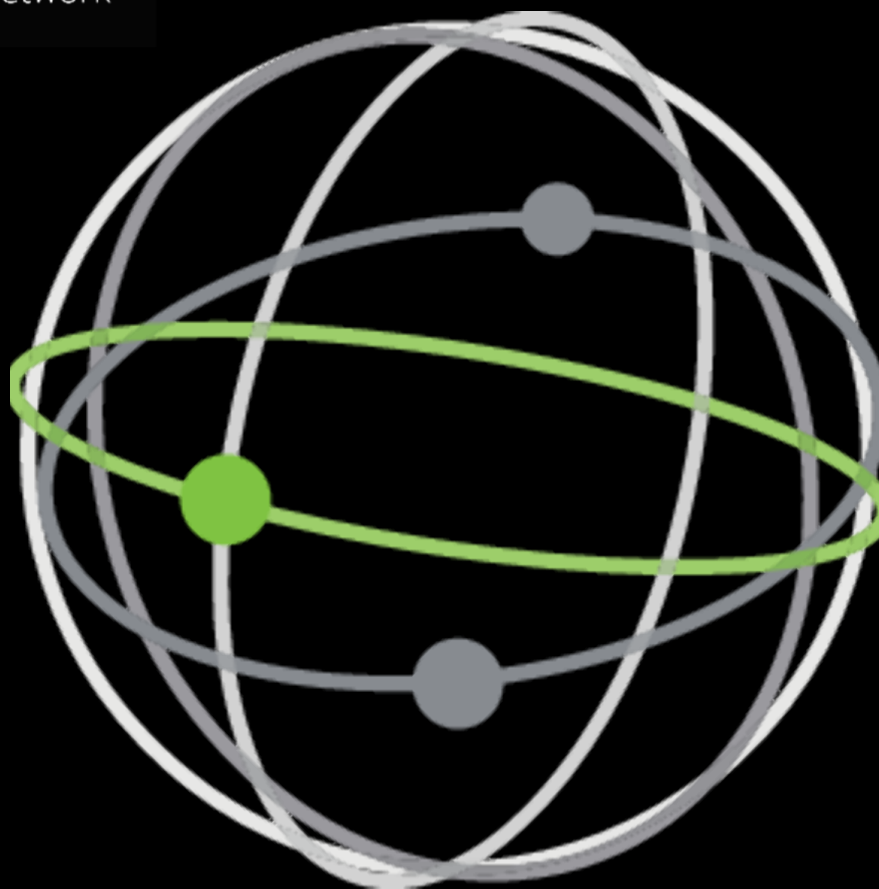


CTSU

Sociedade de Advogados

Member of Deloitte Legal network



COVID-19 | Legal Insights N° 14

Medidas Laborais de Apoio a Empresas e Trabalhadores

30 de Março de 2020

Índice

1# Redução da Atividade / Encerramento	3
<i>Lay Off Simplificado</i>	3
Trabalhadores independentes com redução de atividade	4
2# Isolamento e Assistência	5
Isolamento Profilático do Trabalhador	5
Trabalhador em Isolamento em Regime de Teletrabalho	5
Assistência a Filho em Isolamento Profilático	6
Trabalhador ausente para prestar assistência a filho devido ao encerramento de escolas	6
3# Regime excecional de faltas justificadas	8
4# Conselhos às Empresas	9



1# Redução da Atividade / Encerramento

1.1.# Lay off Simplificado (1/2)

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

- ✓ Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, na sequência da declaração do estado de emergência, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos; ou
- ✓ Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmente comprovadas; ou
- ✓ Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido junto da Segurança Social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Requisitos de acesso ao apoio: A empresa ter a situação contributiva regularizada perante a Autoridade Tributária e a Segurança Social.

Procedimento: 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 três meses.

1# Redução da Atividade / Encerramento

1.1.# 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.
- ✓ Para apoio à retoma da atividade da empresa, o empregador terá direito a um incentivo financeiro extraordinário, a conceder pelo IEFP, no valor de € 635,00, por trabalhador, pago de uma só vez.
- ✓ Os empregadores que beneficiem desta medida 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 do *lay off*.
- ✓ As empresas elegíveis, poderão ainda aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, o qual terá a duração de um mês. O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP e é concedido até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, com o limite máximo de 635,00 €.

Durante o período de aplicação das medidas de apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador abrangido por aquelas medidas não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

1.2# 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# Isolamento e Assistência

2.1# 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.

2.2# 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.

2# Isolamento e Assistência

2.3# 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.

2.4# 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 valor 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.

2# Isolamento e Assistência

2.5# 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 independente tem que 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 apoio é atribuído de forma automática, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho.
- ✓ Este apoio não pode ser percebido simultaneamente por ambos os progenitores.
- ✓ 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.

3# Regime excepcional de faltas justificadas

Regime excepcional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família

Consideram-se faltas justificadas:

- ✓ As motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, nos períodos de férias escolares;
- ✓ As motivadas por assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde;
- ✓ As motivadas pela prestação de socorro ou transporte, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, por bombeiros voluntários com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social.

As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

A comunicação de ausência deverá ser feita nos termos previstos do Código do Trabalho.

Em determinadas situações, o trabalhador pode proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador. Contudo, o empregador pode pagar o subsídio de férias na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.

4# 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.

- ✓ 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 o envio de requerimento à Segurança Social.

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

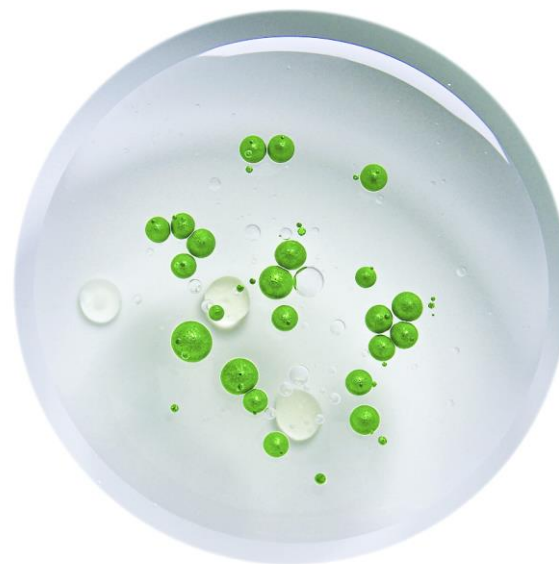
Email: anapaula@ctsu.pt

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



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 carácter 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.