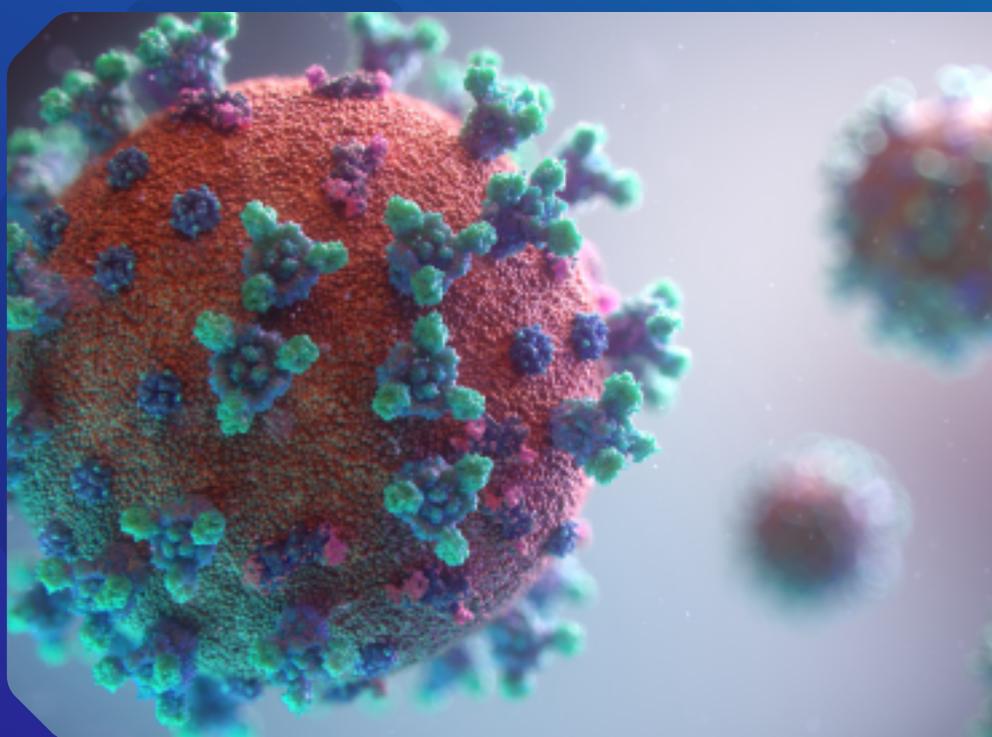


Documento Apoio para
Medidas de Caráter Extraordinário

COVID-19



Índice

| | |
|--|----|
| Enquadramento | 3 |
| Deveres do empregador e do trabalhador | 4 |
| Teletrabalho | 4 |
| Ausências ao trabalho do trabalhador por conta de outrem | 5 |
| Medidas de natureza laboral excepcionais | 8 |
| Trabalhador independente | 12 |
| Legislação a consultar | 14 |

Enquadramento

A propagação do COVID-19, Coronavírus que foi identificado no passado mês de dezembro na cidade de Wuhan, na China e que rapidamente se propagou a uma escala global, obriga países, empresas e famílias a enfrentarem novos desafios.

Perante este cenário têm sido várias as medidas organizativas e legislativas apresentadas pelo Governo Português no sentido de prevenir o contágio e proteger a saúde de todos nós.

As consequências do COVID-19 ainda não são conhecidas na sua totalidade, contudo o impacto será significativo ao nível social, económico, financeiro, político.

O presente documento tem como objetivo dar resposta a um conjunto de questões que surgem no âmbito laboral.

A leitura do mesmo não invalida a leitura da legislação e documentação publicada nos sites oficiais.



Deveres da entidade patronal e do trabalhador

O Empregador tem a responsabilidade e dever de “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador (...), adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei (...) e fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de (...) doença”. (art.º 127.º do CT)

O Trabalhador tem o dever “cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho (...) e cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei”. (art.º 128.º do CT)

Face ao cenário de pandemia pode o Empregador:

- › Definir uma área de isolamento e numa situação de suspeita de trabalhador infetado, pode determinar que esse trabalhador se mantenha nessa área de modo a prevenir a infeção de outros trabalhadores;
- › Determinar algumas limitações ou restrições, nomeadamente deslocações profissionais, participação em eventos e outras situações associadas a comportamentos de risco;
- › Exigir que o trabalhador comunique à Entidade Patronal se viajou para países de risco, se esteve em contacto com pessoas de risco ou se tem sintomas da doença. Poderá neste caso a Entidade Patronal dispensar o trabalhador de comparecer à Empresa, até que se esclareça o seu estado de saúde;
- › Determinar que o trabalhador fique a trabalhar em regime de teletrabalho.



Teletrabalho

Nos termos do art.º 29 do Decreto lei Nº10-A/2020 o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador (**Minuta da Entidade Patronal a informar Trabalhador de Teletrabalho**) ou requerida pelo trabalhador.

(**Requerimento do Trabalhador para Teletrabalho**), sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.

Em regime teletrabalho, o trabalhador recebe o seu vencimento na íntegra.

Mesmo numa situação de decretado o isolamento profilático, havendo a possibilidade de assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho, a remuneração será suportada pela entidade empregadora, não havendo lugar a subsídios.

Ausências ao trabalho do trabalhador por conta de outrem

Isolamento profilático sem possibilidade de prestação de trabalho

O impedimento temporário do exercício da atividade profissional dos beneficiários, reconhecido por autoridade de saúde, em formulário próprio, no contexto de perigo de contágio pelo COVID-19, é equiparado a doença com internamento hospitalar, não ficando a atribuição do subsídio de doença sujeita a prazo de garantia, índice de profissionalidade e período de espera.

O montante diário do subsídio é calculado pela aplicação de uma taxa à remuneração de referência, considerando o tempo de incapacidade, a saber:

- ▶ 100% nos 14 dias iniciais;
- ▶ 55% de 15 dias a 30 dias;
- ▶ 60% de 31 dias a 90 dias;
- ▶ 70% de 91 dias a 365 dias;
- ▶ 75% quando seja superior a 365 dias.

Atenção

No decorrer dos primeiros 14 dias do isolamento profilático, se o trabalhador adoecer por motivo do COVID-19, aplicam-se os termos previstos na doença, ou seja, o subsídio passa de 100% para 55%. Neste caso, não é necessário qualquer procedimento, pois o CIT (Certificado de Incapacidade Temporária) será comunicado, por via eletrónica, pelos serviços de Saúde à Segurança Social.

O que fazer

O trabalhador:

Deve remeter à sua entidade empregadora a declaração de isolamento profilático emitida pelo Delegado de Saúde.

A entidade patronal:

1) Deve preencher o Mod. GIT71-DGSS ([Modelo GIT71-DGSS Declaração de Isolamento Profilático](#)) disponível em <http://www.seg-social.pt/formularios>, com a identificação dos trabalhadores em isolamento.

2) Deve remeter o modelo e as declarações de certificação de isolamento, emitidas pelo delegado de saúde, referentes aos trabalhadores, através da Segurança Social Direta no menu *Perfil*, opção *Documentos de Prova*, com o assunto *COVID19-Declaração de isolamento profilático para trabalhadores*.



Ausência por motivo de doença causada pelo COVID-19

Nas situações de doença dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social com doença causada pelo referido COVID-19, a atribuição do subsídio de doença não está sujeita a período de espera, sendo subsidiada nos termos gerais:



- ▶ 55% quando a duração da incapacidade seja inferior a 30 dias;
- ▶ 60% quando a duração incapacidade seja superior a 30 dias e até 90 dias;
- ▶ 70% quando a duração da incapacidade seja superior a 90 dias e até 365 dias;
- ▶ 75% quando a duração da incapacidade seja superior a 365 dias.

Assistência aos filhos ou netos por isolamento profilático, imposto pelo delegado de saúde

As faltas ao trabalho por motivos de acompanhamento de isolamento profilático de filhos ou outro dependente a cargo, menores de 12 anos, ou com deficiência ou doença crónica independentemente da idade, terão de ser certificadas pelo delegado de saúde.

O trabalhador tem direito ao subsídio por assistência aos filhos ou netos, correspondendo a 65% da remuneração. Com a entrada em vigor do Orçamento de Estado para 2020 este valor passa a ser 100% da remuneração. O subsídio tem a duração máxima de 14 dias.

O que fazer

1) Deve proceder ao preenchimento do formulário *online* para requerer este subsídio, disponível na Segurança Social Direta, no menu *Família*, opção *Parentalidade*. No botão *Pedir novo*, escolher *Subsídio para assistência a filho ou netos*. A certificação de isolamento profilático, emitida pelo delegado de saúde, deverá ser entregue na Segurança Social Direta, através dos *Documentos de Prova* disponível no menu *Perfil*.

2) Deve registar ou alterar o IBAN na Segurança Social Direta, para que a Segurança Social possa pagar-lhe diretamente o apoio, o que será obrigatoriamente feito por transferência bancária. Se ainda não tem o seu IBAN registado deverá registá-lo através da Segurança Social Direta, no menu *Perfil*, opção, *Alterar a conta bancária*.

Atenção

Caso os seus filhos ou netos adoeçam, durante ou após o fim dos 14 dias de isolamento profilático, tem direito ao subsídio para assistência a filhos ou netos nos termos gerais da prestação. Neste caso, não é necessário qualquer procedimento, pois o CIT (certificado de incapacidade temporária) será comunicado, por via eletrónica, pelos serviços de Saúde à Segurança Social.

Assistência a filhos até 12 anos, ou sem limite de idade quando se trate de filho com deficiência ou doença crónica, por motivo de encerramento de estabelecimento escolar

Os pais que tenham de ficar em casa com os filhos, até 12 anos, ou sem limite de idade quando se trate de filho com deficiência ou doença crónica, com suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência e que não possa recorrer a teletrabalho, terá a falta considerada como justificada e poderá receber um apoio financeiro excecional.

Desde que não seja possível exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, tem direito a um apoio financeiro excecional correspondente a dois terços da sua remuneração base, sendo a mesma suportada em partes iguais pela entidade empregadora e pela Segurança Social.

O que fazer

O trabalhador

► Deve preencher a declaração Mod. GF88-DGSS ([Modelo GF88-DGSS COVID Declaração de Apoio Excecional à Família](http://www.seg-social.pt/formularios)), disponível em <http://www.seg-social.pt/formularios> e remeter à respetiva entidade patronal. A declaração também serve para justificação de faltas ao trabalho.

A entidade patronal

- 1)** Deve recolher as declarações remetidas pelos trabalhadores.
- 2)** Deve proceder ao preenchimento do formulário *online* que estará disponível na Segurança Social Direta no final do mês de março.
- 3)** Deve registar o IBAN na Segurança Social Direta. Esta funcionalidade será disponibilizada no final do mês de março. O apoio será pago pela Segurança Social à entidade patronal, obrigatoriamente por transferência bancária.

Este apoio tem como valor mínimo 635€ (1 salário mínimo nacional) e como valor máximo 1905€ (3x o salário mínimo nacional), sendo por isso 952,5 Euros (1,5x salário mínimo nacional) o valor máximo suportado pela Segurança Social.

Sobre o valor do apoio são devidas contribuições do trabalhador para a Segurança Social, regra geral de 11%; competindo à entidade empregadora suportar 50% do encargo com o montante pago. Os valores deverão ser comunicados em declaração de remunerações autónoma.

Atenção

- Em caso de um dos pais estar em teletrabalho o outro não poderá beneficiar deste apoio;
- Se durante o encerramento da escola, a criança ficar doente suspende-se o pagamento da prestação excecional de apoio à família e aplica-se o regime geral de assistência a filho.

Medidas de natureza laboral excecionais

Isolamento profilático sem possibilidade de prestação de trabalho

A Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março de 2020, retificada pela Declaração de Retificação n.º 11-C/2020, de 16 de março e alterada pela Portaria n.º 76-B/2020 de 18 de março de 2020 aprovou um conjunto de medidas que se aplicam a empregadores de natureza privada, incluindo as entidades do setor social (Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)). Estas entidades têm de estar **comprovadamente em situação de crise empresarial**, sendo esta caracterizada por:

- a)** Paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- b)** Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, nos 60 dias anteriores ao pedido junto da Segurança Social com referência ao período homólogo ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

As situações de crise empresarial são atestadas em conjunto através de:

- i.** Declaração do empregador;
- ii.** Certidão do contabilista certificado da empresa.

As empresas beneficiárias podem ser fiscalizadas a qualquer momento pelas entidades públicas competentes, e deverão fazer prova documental dos factos em que se baseia o pedido ou as renovações, nomeadamente através da apresentação da seguinte documentação:

- a)** Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;
- b)** Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social;
- c)** Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, no caso de regime mensal.

Ou

Declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, no caso de regime trimestral.

Atenção

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

Encerramento temporário ou diminuição de atividade que não sejam consequência de situação de crise empresarial

Nas situações de encerramento temporário ou diminuição temporária de atividade de empresas ocorridas no período de vigência desta portaria que não sejam consequência de situação de crise empresarial que não resultem de paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento por força da interrupção das cadeias de abastecimento globais ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, ou que não resultem de uma quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, será aplicável o disposto na al. a) do n.º 1 do art.º 309.º do CT (Código do Trabalho), tendo o trabalhador direito a 75% da retribuição, a cargo na totalidade pelo entidade patronal.



Neste caso a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores através da minuta [Minuta de Comunicação Encerramento ou Diminuição de Atividade – Art. 309 CT.](#)

Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial (“Regime de lay-off simplificado”)

O Governo instituiu um regime de *lay-off* simplificado, caso haja suspensão da atividade relacionada com o surto de COVID-19 e nos casos de comprovada crise empresarial.

Procedimento por parte da entidade patronal:

- 1) Devem ser ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam;
- 2) Subsequentemente, tem de existir uma comunicação por escrito aos trabalhadores com a decisão de requerer o apoio, indicando duração previsível – 1 mês.
([Minuta Início Lay-Off Simplificado](#)).
- 3) Este apoio pode ser, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 6 meses. (nos termos da Portaria n.º 76-B/2020 de 18 de março de 2020, que altera a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março de 2020)
- 4) A entidade patronal deve apresentar de imediato requerimento ao Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), através da Segurança Social Direta no menu *Perfil*, opção *Documentos de Prova*, com o assunto *COVID19-Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho – Portaria 71-A/2020*, acompanhado de Declaração da Administração e Certidão do Contabilista Certificado, bem como uma listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

Neste caso a entidade patronal poderá solicitar requerimento ao Instituto da Segurança Social através da minuta ([Carta Lay-Off Simplificado Segurança Social](#))

Apoio

O apoio financeiro por trabalhador, é atribuído à empresa e destinado exclusivamente ao pagamento das remunerações.

O trabalhador tem direito a um **apoio correspondente a dois terços da sua remuneração normal ilíquida**, ou o valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) correspondente ao seu período normal de trabalho, não podendo ultrapassar 3 RMMG. A Segurança Social suporta 70% do valor do apoio e a entidade patronal os restantes 30%.

Atenção

Durante o prazo de concessão o contrato de trabalho **não se suspende** (contrariamente ao que sucede no *lay-off* na modalidade de suspensão), ou seja, a entidade patronal pode **determinar a manutenção da laboração**.



Plano e bolsa de formação

- ▶ O apoio antes referido poderá ser conjugado com a vertente da formação profissional, mediante a frequência de curso de formação e atribuição de bolsa no valor de € 131,64 (30% x IAS);
- ▶ Metade da bolsa atribuída ao trabalhador (€ 65,82) e metade atribuída ao empregador (€ 65,82);
- ▶ O Custo da formação suportado é pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Apoio extraordinário à formação profissional

Esta medida tem como objetivo acautelar situações em que a empresa e/ou os seus trabalhadores são abrangidos por uma decisão da autoridade de saúde, sem, contudo, abranger a totalidade dos trabalhadores, mas que ainda assim impossibilite o regular funcionamento da atividade da empresa ou estabelecimento. Visa a manutenção dos postos de trabalho e reforço das competências dos trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego.

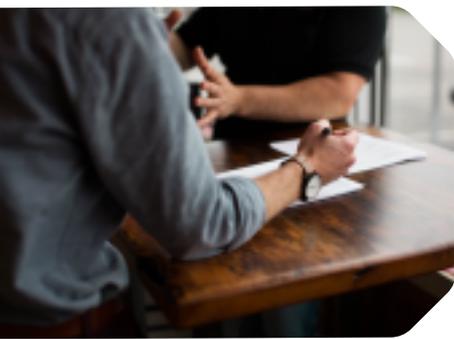
Ou seja, as empresas que optem por não recorrer ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial - "*lay-off* simplificado", podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante o cumprimento de um plano de formação que deverá obedecer a determinados requisitos:

- ▶ Ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP, a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância quando possível e as condições o permitirem;
- ▶ Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação e contribuindo para o aumento da competitividade da empresa;
- ▶ Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;

- ▶ A sua duração não deve ultrapassar 50% do período normal de trabalho durante o período em que decorre;
- ▶ O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP e a entidade patronal;
- ▶ Para a operacionalização do plano de formação as entidades formadoras são os centros de emprego e formação profissional do IEFP.

Apoio

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição íliquida, com o limite máximo da RMMG (635€).



Procedimento por parte da Entidade Patronal

Deve comunicar aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato a informação ao IEFP, acompanhada de Declaração da Administração e Certidão do Contabilista Certificado.

Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa

Este incentivo visa apoiar as empresas que, já não estando estrangidas na sua capacidade de laboração, carecem de um apoio, na primeira fase de retoma à normalidade, de modo a prevenir o risco de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho em empresas que tenham estado em situação de crise empresarial em consequência do surto de COVID-19.

O apoio será concedido pelo IEFP, pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG (635€) por trabalhador.

Para aceder ao incentivo, o empregador deve apresentar requerimento ao IEFP, acompanhado de Declaração da Administração e Certidão do Contabilista Certificado, que ateste a situação de crise empresarial.



Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da Entidade Empregadora

As entidades patronais que se enquadrem nas situações de *lay-off* simplificado, plano extraordinário de formação ou que sejam beneficiárias de incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa, têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade patronal, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas.



As entidades patronais entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuam o pagamento das respetivas quotizações.

A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente com base na informação transmitida pelo IEFP.

Trabalhador Independente

Apoio por assistência a filhos até 12 anos, ou sem limite de idade quando se trate de filho com deficiência ou doença crónica, por motivo de encerramento de estabelecimento escolar

Como trabalhador independente pode ter um apoio financeiro excecional, no valor de um terço da base de incidência contributiva mensualizada referente ao primeiro trimestre de 2020.

Para um período de 30 dias, o limite é:

- Mínimo – 438,81 euros (valor do Indexante de Apoios Sociais - IAS)
- Máximo – 1.097,03 euros (valor de 2,5 IAS)

Se o período de encerramento do estabelecimento de ensino for inferior a um mês recebe o valor proporcional, não sendo considerados os períodos de férias escolares.

O apoio é requerido através da Segurança Social Direta, em formulário próprio.

O apoio deve ser declarado na Declaração Trimestral, estando sujeito à respetiva contribuição para a Segurança Social.

Atenção

- › Em caso de um dos pais estar em teletrabalho o outro não pode beneficiar deste apoio;
- › Se durante o encerramento da escola, a criança ficar doente suspende-se o pagamento da prestação excecional de apoio à família e aplica-se o regime geral de assistência a filho.

Apoio financeiro extraordinário à redução da atividade económica

O apoio financeiro extraordinário à redução da atividade económica é devido aos trabalhadores que cumpram as seguintes condições:

- › Estar abrangido exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes;
- › Não ser pensionista;
- › Ter tido obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há, pelo menos, 12 meses;
- › Estar em situação comprovada de paragem total da sua atividade, ou da atividade do referido setor, em consequência do surto do COVID-19. Deve ser apresentada declaração do próprio, sob compromisso de honra, ou do contabilista certificado no caso de trabalhadores independentes no regime de contabilidade organizada.

O valor do apoio é o da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo de 438,81 euros (1 IAS).

O apoio financeiro é devido a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento, pelo período de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses.

Diferimento do pagamento de contribuições

As contribuições serão sempre devidas, mesmo quando estiver a receber o apoio financeiro.

Contudo, pode pedir o adiamento das mesmas para depois da cessação do apoio. Nestes casos devem ser pagos a partir do segundo mês posterior à cessação do apoio, podendo ser pagos através de acordo prestacional, num prazo máximo de 12 meses em prestações mensais e iguais.



Legislação a consultar



- › Decreto-Lei 10-A/2020, 2020-03-13;
- › Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março;
- › Declaração de Retificação n.º 11-C/2020 à Portaria n.º 71-A/2020;
- › Portaria 76 B 2020 alteração Portaria 71 A 2020.

Thank U