

O surto do COVID-19 e as questões que, de um ponto de vista laboral, decorrem das medidas que o Governo tem vindo a implementar no contexto, por um lado, de procurar reduzir a velocidade da propagação do vírus e, por outro - antevendo as dificuldades pelas quais muitas empresas irão (ou já estão a) passar -, mitigar os respectivos efeitos económicos, colocam um conjunto de problemas práticos na gestão dos recursos humanos das empresas. Neste contexto de crise, em que a solidariedade entre todos se impõe, a VCA decidiu disponibilizar aos seus clientes o presente documento, que pretende constituir, ainda que sem carácter exaustivo, um guia de apoio na implementação das medidas destinadas aos trabalhadores e às empresas que têm vindo a ser implementadas pelo Governo.

A) MEDIDAS DESTINADAS AOS TRABALHADORES

Isolamento profiláctico – "Quarentena"

A situação de trabalhadores por conta de outrem que se encontrem em situação de isolamento profiláctico (a comumente designada "quarentena") reconhecida por Autoridade de Saúde, é equiparada a doença por internamento hospitalar, durante 14 dias.

Nestes casos, o reconhecimento do direito ao subsídio de doença não depende de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade e da certificação da incapacidade temporária para o trabalho.

A atribuição do subsídio não está sujeita a período de espera (conta desde o primeiro dia) e corresponde a 100 % da remuneração de referência.

A situação de isolamento profiláctico não se confunde com a situação de doença. Ou seja, não se exige que o trabalhador fique doente, mas tão somente que a Autoridade de Saúde determine a situação de isolamento profiláctico. Caso o trabalhador venha a ficar efectivamente doente, passarão a aplicar-se as regras gerais para situação de doença.

Caso seja determinado o isolamento profiláctico, mas o trabalhador apresente condições para prestar o trabalho à distância (em regime de tele-trabalho), não será aplicável este regime, mantendo o trabalhador o direito a auferir a retribuição habitual, uma vez que continuará a trabalhar.

Situação de doença

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, aplicando-se, no demais, as regras habituais do subsídio de doença, nomeadamente ao respectivo montante.

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.

O acima exposto, em caso de isolamento profiláctico 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.

Esta situação aplica-se igualmente durante o encerramento de escolas decretado pelo Governo, desde que ocorra o referido isolamento profiláctico.

Fora dos períodos de férias escolares, 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 por autoridade de saúde ou pelo Governo.

Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador comunica a ausência nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, ou seja, nos termos e prazos habituais para a justificação de faltas.

Nestes casos, 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. O qual tem por limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG), € 635,00, e por limite máximo três RMMG, € 1905,00.

Este apoio é deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora, desde que não existam outras formas de prestação da actividade, nomeadamente por tele-trabalho.

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 (11%) e 50 % da contribuição social da entidade empregadora, devendo o mesmo ser objecto de declaração de remunerações autónoma.

Este apoio só se aplica quando estão em causa menores de 12 anos ou, independentemente da idade, se tiver deficiência ou doença crónica.

O apoio será atribuído durante o período que for decretado o encerramento das escolas, excepto se coincidir com férias escolares.

As faltas decorrentes do encerramento das escolas não são consideradas para o limite de dias, já anteriormente previsto na legislação laboral para apoio à família.

Este apoio não pode ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores e só é percebido uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo. Sendo que, se um dos progenitores estiver em regime de tele-trabalho, o outro não pode beneficiar deste apoio excepcional.

Se durante o encerramento da escola decretado pelo Governo a criança ficar doente, suspende-se o pagamento da prestação excepcional de apoio à família e aplica-se o regime geral de assistência a filho.

Por outro lado, se durante esse mesmo período, a criança ficar em situação de isolamento decretado pela autoridade de saúde, aplica-se o regime previsto para esses casos, suspendendo-se o pagamento do apoio aqui explanado.

B) MEDIDAS DESTINADAS ÀS EMPRESAS

A Portaria n.º 71-A/2020 ("Portaria"), de 15 de Março, veio definir e regulamentar os termos e condições de atribuição de apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empresas afectados pelo surto do COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Nos termos da Portaria as medidas nela previstas são:

1. Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação;
2. Plano extraordinário de formação;
3. Incentivo extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa;
4. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

Estas medidas aplicam-se a empresas que em consequência do surto do vírus COVID-19 se encontrem comprovadamente em situação de crise empresarial. Para estes efeitos, considera-se em situação de crise empresarial a empresa em que se verifique a paragem total da actividade ou estabelecimento resultante da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas (a que se deverão equiparar, na nossa opinião, cancelamento de reservas em hotéis) ou a quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação, com referência ao período homólogo de 3 meses ou, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período.

As empresas que pretendam recorrer a estas medidas deverão atestar a situação de crise mediante declaração da empresa conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa. Em qualquer situação, para poder aceder às medidas a empresa deverá ter a sua situação contributiva regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

O apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho consiste num apoio financeiro concedido à empresa, por trabalhador, destinado exclusivamente ao pagamento das remunerações.

Caso pretenda recorrer a esta medida, o empregador deverá comunicar por escrito aos trabalhadores a decisão de requerer o apoio extraordinário, indicando a duração previsível e - remetendo de imediato requerimento ao Instituto da Segurança Social, acompanhado dos documentos relevantes (declaração do empregador e certidão do contabilista certificado) assim como a listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos com indicação do respectivo número de segurança social.

O apoio consistirá num montante correspondente a 70% de dois terços do ordenado do trabalhador até um máximo de 3 remunerações mínimas mensais garantidas (€ 1.905,00), com duração de um mês prorrogável mensalmente - até um máximo de 6 meses. Significa isto que o empregador terá de avançar com o pagamento de 100% da retribuição e será apenas reembolsado no montante equivalente a 70% de 2/3 do referido valor, com o referido limite de € 1.905,00.

No âmbito do plano extraordinário de formação, que terá de ser articulado com o IEFP, o apoio concedido a cada trabalhador é suportado pelo IEFP e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, com um limite máximo de € 635,00.

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas na Portaria têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade da empresa, a conceder pelo IEFP e pago de uma só vez com o valor de € 635,00 por cada trabalhador. Para receber este incentivo, terá de ser remetido um requerimento ao IEFP.

Por último, os empregadores que beneficiem destas medidas têm direito à isenção total de pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o respectivo período de vigência.

Os empregadores abrangidos por estas medidas ficam sujeitos a algumas restrições, podendo mesmo ser exigido a restituição dos apoios, nas seguintes situações:

- despedimento de trabalhadores abrangidos, salvo se existir justa causa para despedimento;
- não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão dos incentivos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos.