

# Boletim Laboral

## PORTUGAL

março de 2020

### LEGISLAÇÃO

MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS RELATIVAS À SITUAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA DO NOVO CORONAVÍRUS - COVID-19 | TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM | TRABALHADORES INDEPENDENTES

#### Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3

Estabelece medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19, em vários planos. De entre estas cabe aqui destacar as que incidem nas relações de trabalho subordinado e de prestação de serviços nos sectores público e privado, já a seguir versadas nos seus aspectos principais.

**1. Isolamento profilático do trabalhador por conta de outrem e do trabalhador independente do regime geral de segurança social, durante 14 dias, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde (artigo 19.º).**

- 1.1 Equiparação, sem mais, à situação de doença;
- 1.2 Atribuição do subsídio de doença sem necessidade “de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade, da certificação da “incapacidade temporária para o trabalho” e sem sujeição a período de espera;
- 1.3 Fixação do valor do subsídio de doença em 100 % da remuneração de referência;
- 1.4 Previsão de uma regra especial de cálculo da remuneração de referência, tratando-se de beneficiários que não apresentem “seis meses com registo de remunerações” (“ $R/(30 \times n)$ ”, 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”).

**2. Doença do trabalhador por conta de outrem e do trabalhador independente do regime geral de segurança social causada pelo COVID-19: atribuição do subsídio de doença (55% da remuneração de referência) não sujeita a período de espera (artigo 20.º).**

**3. Assistência a filho ou neto em isolamento profilático (artigo 21.º)**

- 3.1 Justificação da falta dada pelo trabalhador por conta de outrem do regime geral de segurança social para acompanhar o isolamento profilático “de filho ou outro dependente” a seu cargo;
- 3.2 Atribuição do subsídio para assistência a filho ou a neto (65% da remuneração de referência, com possibilidade de alteração no OE para 2020), sem sujeição a prazo de garantia, tratando-se de “criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica”;
- 3.3 Previsão de uma regra especial de cálculo da remuneração de referência, tratando-se de beneficiários que não apresentem “seis meses com registo de remunerações” (v. o ponto 1.4 acima);
- 3.4 O número de dias de atribuição de um dos subsídios referidos no n.º 1 não releva para o cômputo do período máximo da respetiva atribuição em cada ano civil.

#### **4. Faltas para assistência inadiável a filho ou neto em caso de encerramento de estabelecimento escolar ou afim (artigos 22.º e 23.º)**

- 4.1** Justificação das faltas dadas por trabalhador por conta de outrem, fora dos períodos de interrupção letiva (definidos em regulamentação própria) e motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, em virtude da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência determinada por autoridade de saúde ou pelo Governo;
- 4.2** Necessidade de o trabalhador comunicar a sua ausência, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho (CT);
- 4.3** Atribuição ao trabalhador de um “apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a 2/3 da sua remuneração base, pago em partes iguais pelo empregador e pela segurança social” (que entrega a sua parcela ao primeiro, para este pagar a totalidade do apoio ao trabalhador);
- 4.4** Fixação dos limites mínimo e máximo deste apoio em, respetivamente, uma e três remunerações mínimas mensais garantidas (RMMG, v. o ponto 4.9);
- 4.5** Deferimento automático do apoio após requerimento do empregador, desde que não existam outras formas de prestação da atividade (por. ex., teletrabalho);
- 4.6** Atribuição deste apoio uma única vez (independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo) e apenas a um dos progenitores (que não o podem receber em simultâneo);
- 4.7** Limitação da quotização do empregador para a segurança social a 50% do valor do apoio (que deve “ser objeto de declaração de remunerações autónoma”);
- 4.8** Se o empregador tiver natureza pública (e não integrar o sector empresarial do estado), este apoio é assegurado integralmente pelo mesmo (não se aplicando o referido no ponto 4.7);
- 4.9** O valor da RMMG para 2020 foi fixado em € 635, pelo DI n.º 167/2019, de 21-11.

#### **5. Apoio excecional a trabalhadores independentes em caso de assistência inadiável a filho ou neto em caso de encerramento de estabelecimento escolar ou afim (artigo 24.º)**

- 5.1** Aplicável nas situações análogas às pre-

vistas no artigo 22.º, n.º 1 (necessidade de prestar assistência inadiável, fora dos períodos de interrupção letiva, tal como definidos em regulamentação própria, a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, em virtude da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, determinada por autoridade de saúde ou pelo Governo);

- 5.2** Atribuição ao trabalhador independente “sujeito ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses” que “não possa prosseguir a sua atividade” de “um apoio excecional mensal, ou proporcional”;
- 5.3** Fixação do valor desse apoio em 1/3 “da base de incidência contributiva mensualizada referente ao primeiro trimestre de 2020”, tendo como limites mínimo e máximo, respetivamente, um e dois Indexantes de Apoios Sociais (IAS) e meio (v. o ponto 5.7);
- 5.4** Deferimento automático deste apoio após requerimento do trabalhador independente, desde que não existam outras formas de prestação da atividade (por ex., teletrabalho);
- 5.5** Atribuição deste apoio uma única vez (independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo) e apenas a um dos progenitores (que não o podem receber em simultâneo);
- 5.6** Necessidade de declaração trimestral de rendimentos relativa a este apoio, que está sujeito à correspondente contribuição social;
- 5.7** O valor do IAS para 2020 foi fixado em € 438,81, pela Portaria n.º 27/2020, de 31-1.

#### **6. Trabalhadores do regime de proteção social convergente (artigo 25.º): aplicação, com as necessárias adaptações, das regras que antecederem.**

#### **7. Apoio extraordinário à redução da atividade económica do trabalhador independente (artigos 26.º, 27.º e 28.º)**

- 7.1** Concretiza-se num “apoio financeiro aos trabalhadores abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes e que não sejam pensionistas, sujei-

- tos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses, em situação comprovada de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor, em consequência do surto de COVID-19;
- 7.2** Necessidade de comprovação das circunstâncias referidas “mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra, ou do contabilista certificado no caso de trabalhadores independentes no regime de contabilidade organizada”;
- 7.3** O apoio financeiro tem a duração de um mês, prorrogável mensalmente até um máximo de seis meses; o seu valor corresponde ao da remuneração registada como base de incidência contributiva, tendo como limite máximo o valor do IAS e não é cumulável com as medidas anteriormente referidas de proteção social na doença e na parentalidade (pontos 1 a 5, em especial ponto 5.7);
- 7.4** O apoio financeiro é pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento e, enquanto se mantiver o seu pagamento, o trabalhador independente permanece obrigado (sendo o caso) à declaração trimestral;
- 7.5** Os trabalhadores abrangidos por este apoio financeiro têm direito ao diferimento do pagamento de contribuições devidas nos meses em que esteja a ser pago o apoio financeiro extraordinário; tal pagamento deve ser efetuado a partir do segundo mês posterior ao da cessação do apoio e pode ser efetuado num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais e iguais.
- 8. Teletrabalho** (artigo 29.º)
- 8.1** Durante a vigência deste regime excecional, a prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinada unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas;
- 8.2** O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo artigo 10.º (trabalhadores de serviços essenciais).
- 9. Trabalhadores de serviços essenciais** (artigos 6.º e 10.º)
- 9.1** Suspensão dos limites à realização de trabalho suplementar (previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 228.º do CT) em todos os órgãos, organismos, serviços e demais entidades do Ministério da Saúde, das forças e serviços de segurança, da Autoridade Nacional

de Emergência e Proteção Civil, do Hospital das Forças Armadas (HFAR), do Laboratório Militar de Produtos Químicos e Farmacêuticos (LMPOF), do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I. P. (IASFA, I. P.), da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) e do Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I. P. (INMLCF, I. P.);

- 9.2** Identificação, em cada agrupamento de escolas, de um estabelecimento de ensino que promova o acolhimento dos filhos ou outros dependentes a cargo dos profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários, das forças armadas, dos trabalhadores dos serviços públicos essenciais, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais, bem como de outros serviços essenciais, cuja mobilização para o serviço ou prontidão obste a que prestem assistência aos mesmos.

Este diploma entrou em vigor a 14-3-2020, produzindo efeitos a 12-3-2020, data da sua aprovação, no que respeita às medidas aqui versadas (artigos 36.º e 37.º).

#### **APOIOS IMEDIATOS DE CARÁTER EXTRAORDINÁRIO A TRABALHADORES E EMPREGADORES AFETADOS PELO SURTO DE COVID-19**

##### **Portaria n.º 71-A/2020, de 15-3**

Estabelece e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de caráter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13-3, tais apoios, que são quatro, aplicam-se nas situações e circunstâncias a seguir descritas (pontos 1 a 3) e concretizam-se nos termos adiante explicitados (pontos 4 a 7).

#### **1. Âmbito de aplicação** (artigo 2.º)

- 1.1** Estes apoios têm como destinatários os empregadores de natureza privada (incluindo as entidades empregadoras do setor social) e os trabalhadores ao seu serviço afetados pelo surto do COVID-19 que, por tal motivo, “se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial”.
- 1.2** As demais situações de encerramento temporário ou de diminuição temporária da

atividade da empresa durante o período de vigência desta portaria, mas que “não sejam consequência de situação de crise empresarial”, regem-se pelo disposto no artigo 309.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho (que garante ao trabalhador 75% da retribuição, paga unicamente pelo empregador).

## 2. Situação de crise empresarial (artigo 3.º)

**2.1** A Portaria agora aprovada considera “situação de crise empresarial”, que determina a sua aplicação (v. o ponto 1), duas hipóteses;

**2.2** São estas: “a paragem total da atividade” da empresa ou do estabelecimento “que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas” e “a quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, com referência ao período homólogo de três meses, ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período”;

**2.3** Estas circunstâncias “são atestadas mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa;

**2.4** As entidades beneficiárias destes apoios “podem ser fiscalizadas”, a todo o tempo, “pelas entidades públicas competentes”, devendo em tal hipótese atestar os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações mediante “prova documental”;

**2.5** Para tanto, poder-lhes-á ser requerida a apresentação dos documentos no caso aplicáveis - nomeadamente, balancetes contabilísticos relativos ao mês do apoio e ao respetivo mês homólogo, declarações de IVA (referente ao mês do apoio e aos dois meses imediatamente anteriores ou ao último trimestre de 2019 e ao primeiro de 2020, consoante o regime, mensal ou trimestral, aplicável à requerente) a evidenciar a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas e, ainda, “elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social”.

**3. Requisitos de acesso** (artigo 4.º): para aceder a estes apoios, o empregador deve, comprovadamente, ter a sua situação regularizada perante a segurança social e a autoridade tributária e aduaneira.

**4. Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, com ou sem formação** (artigo 5.º)

**4.1** Concretiza-se num “apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações”;

**4.2** A sua aplicação faz-se por comunicação escrita aos trabalhadores (da “decisão” de requerer tal apoio e da sua duração previsível), “ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam”, imediatamente seguida de remessa de requerimento ao Instituto da Segurança Social (ISS), acompanhado dos documentos referidos no n.º 2 do artigo 3.º (v. o ponto 2.3 acima) e da “listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social”;

**4.3** Este apoio financeiro segue o estabelecido no artigo 305.º, n.º 4, do CT (ou seja, é suportado em 30% pelo empregador e em 70% pela segurança social) e tem a duração de um mês;

**4.4** E é, “excecionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses”, desde que “os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais” e quando o empregador haja “adotado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei”;

**4.5** O empregador beneficiário desta medida pode encarregar o trabalhador de exercer, a título temporário, funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, e que sejam orientadas para a viabilidade da empresa;

**4.6** Este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP; quando tal suceda, o trabalhador terá direito a uma bolsa nos termos previstos no artigo 305.º, n.º 5, do CT (a saber, 30% do IAS, a repartir, em partes iguais entre o trabalhador e o empregador, v. o ponto 5.7 relativo ao DL n.º 10-A/2020, de 13-3).

## 5. Plano extraordinário de formação (artigos 6.º e 7.º)

**5.1** Aplicável às empresas abrangidas por esta Portaria que não tenham recorrido ao apoio extraordinário previsto no artigo 5.º (v. o ponto 4);

**5.2** As quais podem recorrer a “um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial”, mediante um plano de formação (v. os pontos 5.5 a 5.7), com vista à manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego;

- 5.3** O empregador deve comunicar por escrito aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP (acompanhada dos documentos referidos no ponto 2.3);
- 5.4** Este apoio extraordinário tem a duração de um mês e destina-se à implementação do plano de formação (v. os pontos 5.5 a 5.7); é atribuído a cada trabalhador abrangido e é suportado pelo IEFP, sendo concedido em função das horas de formação frequentadas (as quais não podem exceder “50 % do período normal de trabalho”, nesse intervalo), até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida (e sem poder exceder o valor da RMMG, v. o ponto 4.9);
- 5.5** O plano de formação deve “contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores” (aumentando, “sempre que possível”, o seu “nível de qualificação”) e “contribuir para o aumento da competitividade da empresa”, bem como “corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações”;
- 5.6** É organizado pelo IEFP e implementado em articulação com o empregador, podendo ser “desenvolvido à distância” sempre que as condições o permitam, sendo entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP;
- 5.7** O “número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo” entre o IEFP e o empregador, atendendo à “legislação enquadradora da respetiva modalidade de formação”.

## **6. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa (artigo 9.º)**

- 6.1** Os empregadores que beneficiem dos apoios previstos nesta Portaria têm direito a “um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa”, a conceder pelo IEFP;

**6.2** Tal incentivo é “pago de uma só vez” e tem o valor de uma RMMG por trabalhador (v. o ponto 4.9);

**6.3** Para aceder a este incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP (acompanhado dos documentos referidos no ponto 2.3).

## **7. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a segurança social (artigo 10.º)**

**7.1** Os empregadores que beneficiem dos apoios previstos nesta Portaria têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à segurança social “referentes às remunerações relativas aos meses” em que aqueles se mantêm, quanto aos trabalhadores abrangidos e aos membros dos órgãos estatutários;

**7.2** Porque esta isenção não se aplica aos trabalhadores, os empregadores devem entregar “as declarações de remunerações autónomas” relativas a estes e efetuar “o pagamento das respetivas quotizações”;

**7.3** Beneficiam igualmente desta isenção os “trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges”;

**7.4** Porém, tal isenção “não afasta a obrigação de entrega da declaração trimestral”;

**7.5** E “determina o registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições, de acordo com a base de incidência contributiva que for aplicável”;

**7.6** A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos “é reconhecida oficiosamente” (desde logo, com base na informação transmitida pelo IEFP).

Todos estes apoios são cumuláveis com outros que se mostrem aplicáveis. Serão objeto de avaliação regular por parte da Comissão Permanente da Concertação Social.

Esta Portaria entra em vigor a 16-3.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:  
[boletimfiscal@mirandalawfirm.com](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:  
[boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:  
[boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).