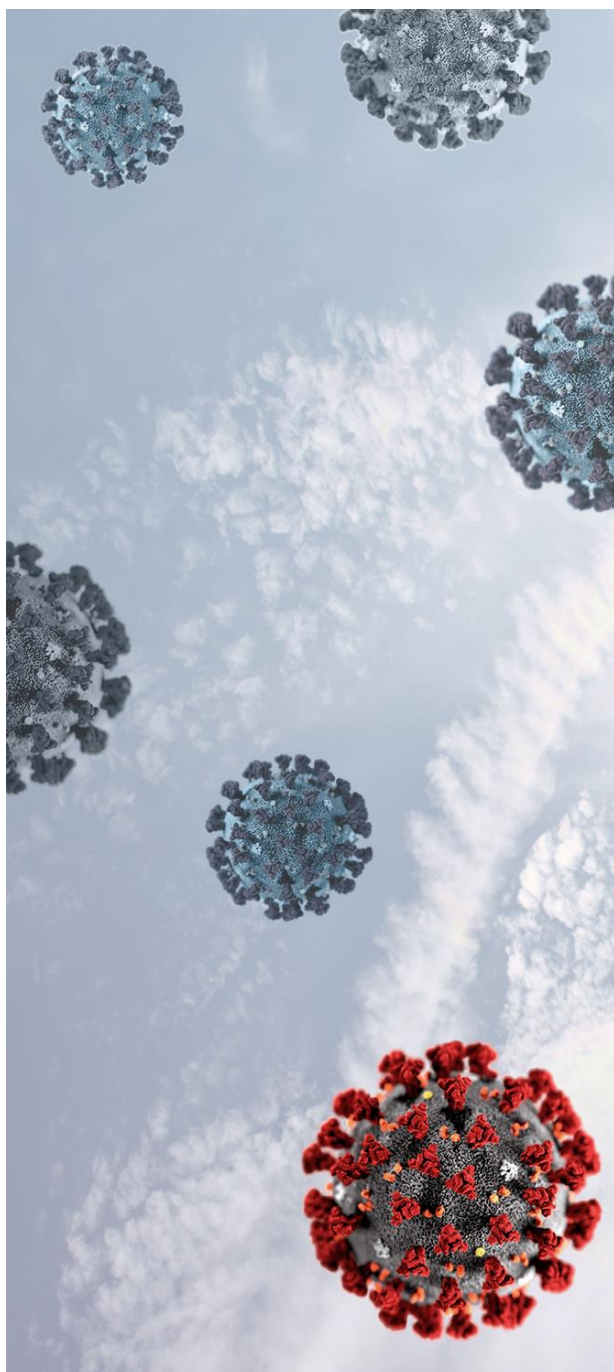

COVID-19: Novas medidas de proteção ao emprego no âmbito do PEES

Newsletter | Portugal

6 de agosto de 2020



- › **Novas medidas de proteção ao emprego previstas na alteração ao Orçamento de Estado para 2020**
- › **Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial**



I. Novas medidas de proteção ao emprego previstas na alteração ao Orçamento de Estado para 2020

A Lei n.º 27-A/2020, de 24 de julho, procedeu à segunda alteração à Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020) e à alteração de diversos diplomas, procedendo à regulamentação de várias medidas com relevância laboral previstas no Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho (PEES). Destacamos as seguintes medidas:

Diminuição dos prazos de garantia para acesso a prestações de desemprego e ao subsídio por cessação de atividade

É conferido o direito ao subsídio de desemprego aos trabalhadores que tenham entre 180 dias e 360 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 24 meses imediatamente anterior à data do desemprego e que tenham ficado sem emprego durante o período de estado de emergência e de situação de calamidade pública.

Têm também direito ao subsídio por cessação de atividade os beneficiários que tenham 180 dias de exercício de atividade independente economicamente dependente, com o correspondente pagamento efetivo de contribuições, num período de 24 meses imediatamente anterior à data da cessação involuntária do contrato de prestação de serviços e que tenham cessado a atividade durante o período de estado de emergência ou situação de calamidade pública.

Têm ainda direito ao subsídio por cessação de atividade profissional os beneficiários que tenham 360 dias de exercício de atividade profissional, com o correspondente registo de remunerações num período de 48 meses imediatamente anterior à data da cessação de atividade e que tenham cessado atividade durante o período de estado de emergência ou situação de calamidade pública.

Apoio a membros de órgãos estatutários

O apoio extraordinário à redução da atividade económica, previsto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, é conferido, com as necessárias adaptações, aos gerentes das micro e pequenas empresas, tenham ou não participação no capital da empresa, aos empresários em nome individual, bem como aos membros dos órgãos estatutários de fundações, associações ou cooperativas com funções equivalentes às daqueles, que estejam, nessa qualidade, exclusivamente abrangidos pelos regimes de segurança social.



CUATRECASAS

Esse apoio consiste na atribuição, durante o período de aplicação desta medida, de um apoio financeiro com duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses, com o limite máximo igual ao valor a que se refere o n.º 3 do artigo 305.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, correspondente:

- a) Ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, nas situações em que o valor da remuneração registada como base de incidência é inferior a 1,5 IAS (isto é, inferior a € 658,22);
- b) A dois terços do valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, nas situações em que o valor da remuneração registada é superior ou igual a 1,5 IAS (isto é, igual ou superior a € 658,22).

Compensação aos trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde envolvidos no combate à pandemia da doença COVID-19

Durante o ano de 2020, o Governo atribui a todos os profissionais do SNS que, na vigência do estado de emergência declarado pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, e suas renovações, exercessem funções em regime de trabalho subordinado no SNS e tenham praticado, nesse período, de forma continuada e relevante, atos diretamente relacionados com pessoas suspeitas e doentes infetados por COVID-19:

- a) Um dia de férias por cada período de 80 horas de trabalho normal efetivamente prestadas no período em que se verificou a situação de calamidade pública que fundamentou a declaração do estado de emergência;
- b) Um dia de férias por cada período de 48 horas de trabalho suplementar efetivamente prestadas no período em que se verificou a situação de calamidade pública que fundamentou a declaração do estado de emergência;
- c) Um prémio de desempenho, pago uma única vez, correspondente ao valor equivalente a 50% da remuneração base mensal do trabalhador.

Doenças profissionais dos trabalhadores do sector da saúde

Para os efeitos da lista de doenças profissionais a que se refere o n.º 2 do artigo 94.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (Lei dos Acidentes de Trabalho), os trabalhadores do sector da saúde estão dispensados de fazer prova de que a doença COVID-19 é uma consequência direta da atividade exercida e que não representa normal desgaste do organismo.

Os trabalhadores com contratos individuais de trabalho nos termos do Código de Trabalho são equiparados aos trabalhadores com contratos de trabalho em funções públicas para efeitos de dispensa de prova e de indemnização por doença profissional, sendo assegurado o pagamento de 100% da retribuição relativamente às ausências por motivo de doença profissional.



Subsídios pela doença COVID-19

A proteção dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social no âmbito do subsídio por isolamento profilático ou do subsídio por doença corresponde a 100% da remuneração de referência, até ao limite de 28 dias.

Apoio extraordinário a trabalhadores em situação de desproteção económica e social

Prevê-se um apoio extraordinário de proteção social para trabalhadores em situação de desproteção económica e social e que não tenham acesso a qualquer instrumento ou mecanismo de proteção social, nem aos apoios sociais criados no âmbito das medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2.

Consideram-se abrangidos os trabalhadores em situação de desproteção económica e social e em situação de cessação de atividade como trabalhadores por conta de outrem, ou como trabalhador independente, por motivo de paragem, redução ou suspensão da atividade laboral ou quebra de, pelo menos, 40% dos serviços habitualmente prestados.

O apoio é atribuído em alternativa aos apoios extraordinários previstos nos artigos 26.º, 28.º-A e 28.º-B do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

O apoio produz efeitos à data do requerimento e é atribuído mediante comprovação, por parte do trabalhador, da perda de rendimentos do trabalho resultante da epidemia SARS-CoV-2 ou, não sendo possível, mediante declaração sob compromisso de honra.

O apoio corresponde ao valor mensal de 1 IAS (€ 438,81) e é atribuído entre julho e dezembro de 2020. A atribuição do apoio pressupõe a integração no sistema de segurança social, pelo menos, durante 30 meses findo o prazo de concessão do apoio. Durante o período de concessão do apoio, a contribuição enquanto trabalhador independente equivale a 1/3 do valor da contribuição com base no valor de incidência do apoio, devendo o remanescente ser pago em 12 meses a contar do fim do apoio, sem que haja lugar ao pagamento de juros de mora.

O apoio será regulado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, segurança social e justiça.



II. Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial

No seguimento da autorização legislativa conferida pela Lei n.º 27-A/2020, de 24 de julho, o Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, veio regulamentar o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho, que tinha sido previsto no âmbito do PEES.

Requisitos

Podem recorrer ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade as empresas em situação de crise empresarial, considerando-se como tais aquelas em que se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 40% no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação. O empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a Autoridade Tributária.

O empregador que esteja em situação de crise empresarial pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho de todos ou alguns dos seus trabalhadores. A redução temporária do período normal de trabalho, por trabalhador, tem os seguintes limites:

- a) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40%, a redução do período normal de trabalho, por trabalhador, pode ser, no máximo:
 - i) De 50%, nos meses de agosto e setembro de 2020; e
 - ii) De 40%, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020;
- b) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60%, a redução do período normal de trabalho, por trabalhador, pode ser, no máximo:
 - i) De 70%, nos meses de agosto e setembro de 2020; e
 - ii) De 60%, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

A redução do período normal de trabalho é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal previstos no Código do Trabalho. A redução do período normal de trabalho tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 31 de dezembro de 2020. A interrupção da redução temporária do período normal de trabalho, com a respetiva suspensão



do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

Procedimento

Para efeitos de aplicação da redução temporária do período normal de trabalho, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respetiva decisão, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, podendo o empregador fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis.

Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho, o empregador deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela segurança social, que produz efeitos ao mês da submissão. O formulário é submetido através da segurança social direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do período normal de trabalho a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

Direitos dos trabalhadores

Retribuição/compensação retributiva

Durante a redução do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho. Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, até ao triplo da Retribuição Mínima Mensal Garantida (€ 1.905,00), paga pelo empregador, no valor de:

- a) Dois terços da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020;
- b) Quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

Se o valor da retribuição e da compensação retributiva for inferior ao valor da RMMG (€ 635,00), o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo. A compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas e entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:



CUATRECASAS

- Remuneração base;
- Prémios mensais;
- Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos;
- Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição;
- Trabalho noturno.

Cada uma destas componentes é considerada regular quando o trabalhador a tenha recebido em pelo menos 10 meses, no período compreendido entre março de 2019 e fevereiro de 2020, ou em proporção idêntica no caso de o trabalhador estar vinculado ao empregador há menos de 12 meses.

Férias e Natal

O tempo de redução do período normal de trabalho não afeta o vencimento e a duração do período de férias. O período de aplicação da redução do período normal de trabalho não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva, acrescida do subsídio de férias, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, sendo participado, pela segurança social, o montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio, e pelo empregador, o restante, caso a data de pagamento daquele subsídio coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.

Apoios ao empregador

Compensação retributiva

Durante a redução do período normal de trabalho o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução. O apoio corresponde a 70% da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%. A segurança social transfere o respetivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso. O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento. O pagamento do apoio financeiro é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.



Apoio adicional

Nas situações em que a quebra de faturação seja igual ou superior a 75%, o empregador tem direito a um apoio adicional correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do período normal de trabalho. A soma do apoio adicional e do apoio no âmbito da compensação retributiva não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG (€ 1.905,00).

Isenção de contribuições

O empregador que beneficie do apoio tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva. A isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida. A isenção total ou a dispensa parcial do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente. A isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições da responsabilidade do empregador é concedida nos seguintes termos:

- a) Relativamente aos meses de agosto e setembro de 2020:
 - i) Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas;
 - ii) Dispensa parcial de 50% das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas;
- b) Relativamente aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020, dispensa parcial de 50% do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas.

Plano de formação

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), mediante requerimento a disponibilizar por este último. O plano de formação confere direito a uma bolsa no valor de 30 % do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido (isto é, € 131,64), suportada pelo IEFP, I. P., destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:

- a) Ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I. P. a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância;
- b) Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;



CUATRECASAS

- c) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- d) Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do período normal de trabalho.

Cumulação dos apoios

O empregador pode cumular apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P.

O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no presente decreto-lei e no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, não pode aceder a estes apoios.

O empregador que recorra a este incentivo pode, findos tais apoios, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, não se aplicando o disposto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho.

Direitos e deveres do empregador

Enquanto se verificar a aplicação da redução do período normal de trabalho, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, exceto para o preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução, podendo ainda, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

Sob pena de devolução dos apoios, e de responsabilidade civil ou penal que ao caso couber, durante o período de redução do período normal de trabalho o empregador deve:

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a Autoridade Tributária;
- b) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- c) Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;



CUATRECASAS

- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social compartilhar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.
- e) Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;
- f) Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do período normal de trabalho para além do número de horas declarado no requerimento.

Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:

- a) Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, respetivamente, nem iniciar os respetivos procedimentos; e
- b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

III. Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial

O aviso de abertura do Período de Candidaturas ao Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial (regulado pelo Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, e pela Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho) foi publicado dia 3 de agosto de 2020. O período de candidaturas tem início dia 4 de agosto de 2020. O Regulamento e seus anexos, incluindo as minutas de requerimento e termo de aceitação, podem ser consultados no site do Instituto do Emprego e Formação Profissional: www.iefp.pt



Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal
Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

A Cuatrecasas criou a *Task Force Coronavirus*, uma equipa multidisciplinar que analisa em permanência a atual situação de crise emergente da pandemia de COVID-19. Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, poderá contactar a nossa *Task Force* através do email TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com ou dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas. Poderá ler as nossas publicações ou assistir aos nossos *webinars* através do nosso [website](#).

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2020

É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

Responsável pelo Tratamento: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

Finalidades: gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

Legitimidade: o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

Destinatários: terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

Direitos: aceder, retificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional.

Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de proteção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail data.protection.officer@cuatrecasas.com.