

## **NOTA INFORMATIVA**

### **COVID-19 e as relações laborais – direitos dos trabalhadores e das empresas**

No âmbito da pandemia Covid-19 e, no seguimento das medidas excecionais e temporárias já aprovadas, foram ontem publicados, e entram hoje em vigor, os Decretos-Lei nºs **10-G/2020** e **10-K/2020**, de 26 de Março, que estabelecem, respetivamente, uma medida de proteção dos postos de trabalho (lay-off simplificado) e um regime de faltas justificadas motivadas para assistência à família.

As medidas excecionais previstas no decreto-lei nº 10-G/2020, aplicam-se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial, mediante requerimento eletrónico apresentado pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social.

O lay-off consiste na redução ou suspensão da atividade em caso de situação de crise empresarial:

- 1- Em situação de crise empresarial, o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho;
- 2- Durante a vigência das medidas previstas no presente decreto-lei, em caso de redução do período normal de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código de Trabalho;
- 3- Durante a vigência das medidas previstas no presente decreto-lei, em caso de suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- 4- A compensação retributiva a que o trabalhador tem direito é fixada nos termos do nº 3 do art. 305º do Código de Trabalho;
- 5- Durante o período de aplicação desta medida, a empresa tem direito a um apoio financeiro para efeitos de pagamento da compensação retributiva prevista no número anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho.
- 6- Sem prejuízo do disposto nos nºs 4 e 5, até 30 de junho de 2020, a compensação retributiva é paga por referência à retribuição normal ilíquida do trabalho prestado na empresa, devendo os serviços da Segurança Social proceder subseqüentemente aos ajustamentos que se revelem necessários, com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas;

- 7- Para efeitos do disposto no número anterior, caso o trabalhador exerça atividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar;
- 8- O empregador deve comunicar junto do Instituto da Segurança Social, a situação referida no número anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

**Para efeitos do presente decreto-lei, considera-se situação de crise empresarial:**

- a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos; ou
- b) Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:
  - i) A 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 nos termos da alínea c) do n.º 3;
  - ii) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes 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.

As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, a posteriori, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações.

O comprovativo referido no número anterior é efetuado por prova documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente:

- a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;

- b) Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e
- c) Para os efeitos da segunda parte da subalínea i) da alínea b) do n.º 1, documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e
- d) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

**Em situação de crise empresarial, nos termos previstos no artigo anterior, o empregador tem direito**

**a:**

- a) Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho;
- b) Plano extraordinário de formação;
- c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
- d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

**Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social:**

- 1 – Os empregadores que beneficiem das medidas previstas no presente decreto-lei têm 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 das mesmas.
- 2 – O direito à isenção prevista no número anterior é aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges.
- 3 – A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.
- 4 – A dispensa do pagamento de contribuições relativa aos trabalhadores independentes determina o registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições de acordo com a base de incidência contributiva que for aplicável.

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

6 – A isenção do pagamento de contribuições aplicável aos trabalhadores independentes não afasta a obrigação de entrega da declaração trimestral.

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

**Durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas no presente decreto-lei, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.**

O decreto-Lei nº 10-K/2020 vem complementar o apoio excepcional à família para trabalhadores por conta de outrem, alargando esse apoio quando o trabalhador tiver a cargo um cônjuge, ou pai ou avô ou neto nos termos definidos no decreto, por outro, criando um **regime de faltas justificadas durante o período das férias escolares e/ou garantindo que o trabalhador poderá marcar férias nesse período bastando para o efeito dar um pré-aviso de dois dias à entidade patronal.**

No fundo, o Governo garante faltas justificadas nas férias da Páscoa caso um dos pais queiram ou tenham de ficar com os filhos a cargo (desde que menores de 12 anos) durante o período de interrupção da atividade escolar por conta das férias da Páscoa, as quais não serão pagas. Contudo, estas faltas não contam para o limite legal anual existente e são uma opção unilateral do trabalhador.

Quanto às férias, que só poderiam ser gozadas a partir de 1 de maio (tratando-se de férias do ano corrente) podem assim ser antecipadas, também por decisão unilateral do trabalhador, sendo, como habitualmente, devido o seu pagamento.

Para qualquer esclarecimento adicional quanto ao impacto destas medidas no seu dia-a-dia, por favor contacte-nos: tel. 217932430 | e-mail [smr@abpd.pt](mailto:smr@abpd.pt)

*A equipa de laboral ABPD*