

02

MAR 2020

POLÍTICAS EM ANÁLISE



PROTEÇÃO SOCIAL E DO EMPREGO
EM SITUAÇÕES DE TRABALHO
E NÃO TRABALHO
POLÍTICAS DE RESPOSTA AO COVID-19

FILIPE LAMELAS

PROTEÇÃO SOCIAL E DO EMPREGO EM SITUAÇÕES DE TRABALHO E NÃO TRABALHO

POLÍTICAS DE RESPOSTA AO COVID-19

Este texto analisa os novos regimes jurídicos de proteção social e do emprego, temporários e excepcionais, para fazer face ao surto do COVID-19: o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, o Decreto-Lei n.º 10-K/2020 e a Portaria n.º 71-A/2020.

Os diplomas legais em causa sublinham a feição protecionista do Direito do Trabalho e decorrem de uma adaptação de institutos previamente existentes a esta nova realidade.

As medidas incluídas nestes diplomas legais, em particular o isolamento profilático, o subsídio por assistência a dependentes, o teletrabalho e o layoff visam manter o emprego e, no seu conjunto, enquadram duas realidades distintas: o trabalho e o não trabalho.

1. Enquadramento

O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, estabelece um conjunto de medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus (COVID-19), entre as quais a promoção de “medidas que aumentem as possibilidades de distanciamento social e isolamento profilático” e que permitam garantir a manutenção do “rendimento dos próprios ou daqueles que se vejam na situação de prestar assistência a dependentes”.

Estabelece também mecanismos que, não obstante funcionarem, no seu todo, como ferramentas tendentes à manutenção do emprego, respeitam a duas realidades distintas: trabalho e não trabalho, em virtude da atual e necessária articulação entre as políticas de saúde, de natureza laboral e as de proteção social e assistência à família.

Na mesma linha, o Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, estabelece um regime excepcional e temporário de faltas justificadas motivadas por

assistência à família, no âmbito da pandemia COVID-19, considerando que a situação atual obriga a que as medidas inicialmente adotadas pelo Governo sejam reforçadas, no sentido de melhorar a sua adequação à realidade.

Em sentido semelhante, a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março (e respetivas alterações), tem como objetivo definir e regulamentar os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial. Nesse sentido, estes diplomas legais realçam, no que ao contexto laboral diz respeito, a feição protecionista típica do Direito do Trabalho.

Vão, neste sentido, ao encontro de um “princípio abrangente de compensação de dependência do

trabalhador”¹ fundamental em momentos de crise, desenvolvendo, para esse efeito, “garantias jurídicas a favor do trabalhador (...), em particular garantias contra o despedimento que não tenha na sua génese uma grave falta disciplinar do trabalhador”.²

Também o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, estabelece a adoção de medidas excepcionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19. Este diploma visa reforçar as primeiras medidas adotadas pelo Governo, de forma a apoiar a manutenção dos postos de trabalho e a mitigar situações de crise empresarial.

Aliás, os mecanismos adotados nestes diplomas legais, na sua maioria, decorrem de uma adaptação de institutos previamente existentes a esta nova realidade, não constituindo, por isso, uma inovação num sentido mais restrito. Em alguns casos complementam as medidas já existentes, noutros refletem um ajustamento às necessidades do presente, mantendo, em qualquer caso, um cariz excepcional e temporário.

2. Situações não compatíveis com a prestação de trabalho (não trabalho)

2.1 As medidas constantes do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, e do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26-03-2020

a) Medidas de proteção social na doença e na parentalidade

i. Isolamento profilático:

Âmbito: É equiparada a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes 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.

Direitos: Não prestação de trabalho e atribuição de um subsídio de doença³ que não depende de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade (número mínimo de dias que tem de ter trabalhado nos últimos meses para ter direito ao subsídio), nem da certificação da incapacidade temporária para o trabalho.⁴ A atribuição desse subsídio não está sujeita a período de espera e o seu valor corresponde a 100 % da remuneração de referência.⁵

ii. Assistência à família na situação de isolamento profilático

Âmbito: Acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias de filho ou outro

¹ Sobre o princípio da proteção do trabalhador, Ramalho, M.R.P (2000). *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. Almedina. Na mesma obra, a autora refere ainda que esse princípio, além de “evidenciar a singularidade do ponto de partida do direito do trabalho”, tem repercussões “não só no vínculo de trabalho como nas situações laborais colectivas” (pp. 416-417).

² Pinto, M.F.C (1987). “Garantia de emprego e crise económica; contributo ensaístico para um novo conceito”. RDES, 4, 436.

³ 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.

⁴ Este regime não se aplica aos trabalhadores relativamente aos quais seja possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho ou programas de formação à distância (n.º 2 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março).

⁵ No caso de os beneficiários não apresentarem seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por $R/(30 \times n)$, 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.

dependente (de criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica) 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 autoridades competentes.

Direitos: Não prestação de trabalho e a atribuição do subsídio⁶ para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto, não dependente de prazo de garantia. O valor da prestação corresponde a 65% da remuneração de referência.

iii. Assistência à família

▪ **Trabalhadores por conta de outrem (nos termos previstos no D.L. 10-A/2020, de 13 de março)**

Âmbito: Fora dos períodos de interrupções letivas⁷, 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 atividades letivas e não letivas** presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado por autoridade de saúde ou pelo Governo, devendo o trabalhador comunicar a ausência nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.

Direitos: Não prestação de trabalho e direito a receber um apoio excepcional mensal correspondente a 2/3 da sua remuneração base (pago em partes iguais pela entidade

empregadora e pela segurança social), que tem como limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e como limite máximo 3 RMMG. Este apoio é deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora e não pode ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores.⁸

As medidas de apoio à assistência à família foram alargadas com a publicação do Decreto-Lei n.º 10-K/2020. Note-se que as medidas previstas neste diploma não implicam o pagamento de retribuição por parte do empregador (exceto na situação em que o trabalhador goze férias no âmbito do presente diploma), nem o apoio monetário por parte da Segurança Social.

Âmbito: Faltas motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, **nos períodos de interrupção letiva** fixados nos anexos ii e iv ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, de 18 de junho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, quando aplicável.

Faltas motivadas por assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por

⁶ Aplica-se, nestas situações, também o disposto na nota 4.

⁷ Fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5-754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, 18 de junho.

⁸ Sem prejuízo de outras interpretações, a Segurança Social tem entendido que este apoio não pode ser atribuído quando um dos progenitores se encontrar em situação de teletrabalho.

determinação da autoridade de saúde, no âmbito do exercício das suas competências, ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa;

Faltas motivadas pela prestação de socorro ou transporte, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, por bombeiros voluntários com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social, comprovadamente chamados pelo respetivo corpo de bombeiros.

Direitos: Apesar da situação de não prestação de trabalho, este regime de faltas aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10-K/2020 não prevê a possibilidade de atribuição de qualquer apoio remuneratório. Ou seja, as faltas não determinam a perda de quaisquer direitos, exceto no que diz respeito à retribuição. Prevê-se ainda que, para prestar assistência à família, o trabalhador possa proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação por escrito, com antecedência de dois dias relativamente ao início do período de férias. Durante esse período de férias, é devida a retribuição relativa a esses dias.

▪ **Trabalhadores independentes**

Âmbito: 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 por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor e 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira

infância ou deficiência, quando determinado por autoridade de saúde ou pelo Governo.

Direitos: Não prestação de trabalho e apoio correspondente a 1/3 da base de incidência contributiva mensalizada referente ao primeiro trimestre de 2020, tendo como limite mínimo 1 Indexante de Apoios Sociais (IAS) e máximo de 2,5 do IAS. É atribuído de forma automática após requerimento do trabalhador independente, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente teletrabalho. O apoio é objeto de declaração trimestral de rendimentos e está sujeito à correspondente contribuição social, não podendo ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores.

b) Medidas específicas de apoio aos trabalhadores independentes (não relacionadas com saúde ou apoio à família)

Âmbito: Apoio financeiro aos trabalhadores abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes (que não sejam pensionistas), sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses, em situação comprovada (por qualquer meio admissível em Direito) de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor, em consequência do surto de COVID-19. Estas circunstâncias são atestadas mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra, ou do contabilista certificado no caso de trabalhadores independentes no regime de contabilidade organizada.

Direitos: Impossibilidade de prestação de trabalho e, conseqüentemente, direito a um apoio financeiro com duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de

seis meses, correspondente ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite do valor do IAS, pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento. Enquanto se mantiver o pagamento do apoio extraordinário, o trabalhador independente mantém a obrigação da declaração trimestral quando sujeito a esta obrigação e este apoio não é cumulável com os apoios previstos para a situação de apoio à família. Os trabalhadores abrangidos por este apoio financeiro têm, ainda, direito ao diferimento do pagamento de contribuições devidas nos meses em que esteja a ser pago o apoio financeiro extraordinário. O pagamento das contribuições devidas relativas a esse período 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.

2.2 A nova realidade do Layoff – Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, e Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março

Objeto: Atribuição de apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.

O D.L. n.º 10-G/2020 vem explicitar que durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas neste 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.

Âmbito: Empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor

social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pelo surto do vírus COVID-19, que se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial.

Definição: Considera-se situação de crise empresarial a paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas, bem como da 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).

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020 veio, entretanto, alargar o conceito de crise empresarial definido na Portaria n.º 71-A/2020, às seguintes situações:

Primeira situação: 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, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, 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, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos; ou

Segunda situação: mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste 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, bem como 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.

Em ambas as situações, é necessária uma declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que ateste os factos descritos.

Requisitos de acesso: Situação contributiva e tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, por parte do empregador.

Medidas: Em virtude de o trabalhador, pela situação de crise empresarial, não poder prestar o seu serviço, foi criado um apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho que reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações. O apoio financeiro tem a duração de um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, até ao máximo de 6 meses, sendo suportado em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social.

Esta medida pode ainda ser acumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P., ao

qual acresce uma bolsa, paga pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, no valor correspondente a 30 % do IAS, destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, que acresce à compensação retributiva devida pelo apoio financeiro face à situação de crise empresarial.

Além disso, o D.L. n.º 10-G/2020 prevê ainda a possibilidade de redução ou suspensão dos períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho. Durante a vigência destas medidas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho (sendo que, no caso da suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho). Em virtude destas medidas, o trabalhador tem direito a uma compensação que é fixada nos termos do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho⁹, sendo paga pelo empregador. 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.

O trabalhador pode exercer atividade remunerada fora da empresa devendo 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

⁹ O Artigo 305.º, n.º 3 do CT refere que Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para auferir um mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal líquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado; conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, de forma a assegurar o montante mensal, tendo como limite o triplo da retribuição mínima mensal garantida.

montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar).

3. Situações de prestação de trabalho

3.1 Teletrabalho

No contexto atual, resultante do estado de emergência decretado, nomeadamente para prevenir a transmissão do COVID-19, o teletrabalho, mais do que um direito, tornou-se uma obrigação: o artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março (que regulamenta a aplicação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República) estabelece, expressamente, que é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam”. Sendo certo que, uns dias antes, já o D.L. n.º 10-A/2020 estipulou expressamente que “o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”. Ou seja, neste “novo” e excecional regime de teletrabalho foi dispensa o acordo entre ambas as partes constante do regime previsto no Código do Trabalho, bastando para o efeito duas condições: que uma das partes o requeira e que o teletrabalho seja compatível com as funções exercidas pelo trabalhador. Essa compatibilidade será aferida pela possibilidade de o trabalhador desempenhar as suas funções com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, de forma remota.¹⁰

De referir, também, que o trabalhador na situação de teletrabalho tem os mesmos direitos, nomeadamente no que diz respeito à carreira profissional, aos limites do período normal de trabalho e às demais condições de trabalho previstas na legislação, mantendo igualmente o conjunto de deveres que caracterizam a relação de trabalho.

4. Notas conclusivas

Se é verdade que a legislação aprovada nestes tempos de crise tem como escopo a manutenção do nível de emprego, também não deixa de ser verdade que é tomada em consideração o facto de existirem “novas” formas de prestação do trabalho, nomeadamente devido à introdução das novas tecnologias e processos de produção, adaptando mecanismos normalmente associados a ferramentas de flexibilização e de atipicidade. Contudo, na presente situação, alguns desses instrumentos constituem, na realidade, uma ferramenta útil para a manutenção do nível de emprego que, usada com a parcimónia devida e num contexto específico, pode revelar-se particularmente útil. Não se trata de uma instrumentalização do Direito do Trabalho, convertendo-o meramente em Direito do Emprego, mas da funcionalização de alguns dos institutos jurídicos laborais já existentes no sentido de promover o princípio fundamental da segurança no emprego, mesmo em tempos de crise.

Filipe Lamelas

*Jurista especialista em relações laborais
Assistente de Investigação
do CoLABOR, Laboratório colaborativo para o
Trabalho, Emprego e Proteção Social*

¹⁰ Note-se que, comparativamente, ao regime previsto no Código do Trabalho, eliminou-se o requisito de o empregador dispor de recursos e meios (que era exigido, por exemplo, para situações em que o trabalhador tenha um filho menos de 3 anos e pretenda exercer as suas funções em teletrabalho).

ANEXOS

QUADRO 1. MEDIDAS DE PROTEÇÃO SOCIAL NA DOENÇA E PARENTALIDADE

MEDIDAS		ÂMBITO	DIREITOS
ISOLAMENTO PROFILÁTICO		É equiparada a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes 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.	Não prestação de trabalho e atribuição de um subsídio de doença que não depende de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade (número mínimo de dias que tem de ter trabalhado nos últimos meses para ter direito ao subsídio), nem da certificação da incapacidade temporária para o trabalho. A atribuição desse subsídio não está sujeita a período de espera e o seu valor corresponde a 100 % da remuneração de referência.
ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA			
SITUAÇÃO DE ISOLAMENTO PROFILÁTICO		Acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias de filho ou outro dependente (de criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica) 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 autoridades competentes.	Não prestação de trabalho e a atribuição do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto, não dependente de prazo de garantia. O valor da prestação corresponde a 65% da remuneração de referência.
ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM	<p>Fora dos períodos de interrupções letivas, 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 atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado por autoridade de saúde ou pelo Governo, devendo o trabalhador comunicar a ausência nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.</p> <p>O Decreto-Lei n.º 10-K/2020 veio regular as faltas: por assistência a dependentes em períodos de interrupção lectiva; por assistência a familiar/cônjuge/pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto em caso de suspensão das actividades de equipamento social; por prestação de socorros por parte de bombeiro voluntário com contrato de trabalho com empregador do sector privado ou social.</p>	<p>Não prestação de trabalho e direito a receber um apoio excecional mensal correspondente a 2/3 da sua remuneração base (pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social), que tem como limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e como limite máximo 3 RMMG. Este apoio é deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora e não pode ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores.</p> <p>As situações previstas no Decreto-Lei n.º 10-K/2020, não implicam o pagamento de uma remuneração por parte do empregador (exceto na situação em que o trabalhador goze férias no âmbito do presente diploma), nem o apoio monetário por parte da Segurança Social.</p>
	TRABALHADORES INDEPENDENTES	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 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 atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado por autoridade de saúde ou pelo Governo.	Não prestação de trabalho e apoio correspondente a 1/3 da base de incidência contributiva mensalizada referente ao primeiro trimestre de 2020, tendo como limite mínimo 1 Indexante de Apoios Sociais (IAS) e máximo de 2,5 do IAS. É atribuído de forma automática após requerimento do trabalhador independente, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente teletrabalho. É objeto de declaração trimestral de rendimentos e está sujeito à correspondente contribuição social, não podendo ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores.

QUADRO 2. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE APOIO AOS TRABALHADORES INDEPENDENTES - NÃO RELACIONADAS COM SAÚDE OU APOIO À FAMÍLIA

ÂMBITO
<p>Apoio financeiro aos trabalhadores abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes (que não sejam pensionistas), sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses, em situação comprovada (por qualquer meio admissível em Direito) de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor, em consequência do surto de COVID-19.</p> <p>Circunstâncias são atestadas mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra, ou do contabilista certificado no caso de trabalhadores independentes no regime de contabilidade organizada.</p>
DIREITOS
<p>Apoio financeiro com duração de 1 mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses, correspondente ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite do valor do IAS, pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.</p> <p>Diferimento do pagamento de contribuições devidas nos meses em que esteja a ser pago o apoio financeiro extraordinário. O pagamento das contribuições devidas relativas a esse período 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.</p>
OBRIGAÇÕES
<p>Enquanto se mantiver o pagamento do apoio extraordinário, o trabalhador independente mantém a obrigação da declaração trimestral quando sujeito a esta obrigação e este apoio não é cumulável com os apoios previstos para a situação de apoio à família.</p>

QUADRO 3. A NOVA REALIDADE DO LAYOFF

DEFINIÇÃO
<p>Considera-se situação de crise empresarial a paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas, bem como a 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).</p> <p>O Decreto-Lei n.º 10-G/2020 alargou o conceito de crise empresarial às seguintes situações: encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos devido à emergência sanitária decorrente do COVID-19; mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste 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, bem como 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.</p>
ÂMBITO
<p>Empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pelo surto do vírus COVID-19, que em consequência se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial.</p>
OBJETO
<p>Atribuição de apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.</p>
REQUISITOS DE ACESSO
<p>Situação contributiva e tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, por parte do empregador.</p>
MEDIDAS
<p>Apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações;</p> <p>Duração: 1 mês, podendo ser, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 6 meses e é suportado em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social;</p> <p>Possibilidades: pode ainda ser cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P., ao qual acresce uma bolsa, paga pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, no valor correspondente a 30 % do IAS, destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, que acresce à compensação retributiva devida pelo apoio financeiro face à situação de crise empresarial.</p>

O CoLABOR – Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social é uma instituição de investigação científica reconhecida pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, que conta com uma equipa multidisciplinar de investigadores altamente qualificados.

O CoLABOR tem quatro objetivos centrais: apoiar a conceção e reformulação de políticas nas suas áreas temáticas; capacitar as instituições, incluindo a administração pública, as empresas e as instituições do terceiro setor; qualificar o emprego, mediante a formação de quadros e a criação de emprego científico; contribuir para debate público nas áreas do trabalho e da proteção social, através de formas de divulgação eficazes e inovadoras dos resultados da investigação que leva a cabo.

O CoLABOR concretiza estes objetivos através de uma agenda ambiciosa de aprofundamento do conhecimento científico em torno de três eixos temáticos centrais: o trabalho e emprego; a proteção social e os equipamentos e respostas sociais. Nesta agenda, destacam-se as seguintes prioridades: o estudo dos impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e a proteção social; a reflexão sobre a adequação e sustentabilidade de diferentes modelos de proteção social; e a avaliação de equipamentos e respostas sociais.

Transversalmente a estas áreas temáticas, o CoLABOR encontra-se a desenvolver a plataforma digital DataLABOR, dedicada à divulgação de informação estatística e jurídica centrada nas áreas do trabalho, emprego e proteção social.

Para desenvolver a sua atividade, o CoLABOR conta com o apoio dos seus associados, onde se contam diversas instituições universitárias e de investigação, instituições do terceiro setor e empresas.

Associados



Cofinanciado por:

