



Medidas de adaptação ao surto do COVID-19 – Relações Laborais

Medidas Excepcionais:

Nos últimos dias, no contexto da situação de emergência de saúde pública que o País atravessa, foram publicados vários diplomas legais com o objectivo de criação e implementação de vários instrumentos e mecanismos de apoio às empresas.

Assim, foram publicados o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, ambos de 13.03, e Portaria n.º 71-A/2020, de 15.03, que estabelecem um conjunto de medidas excepcionais e temporárias de incentivos às empresas justificadas pela crise decorrente do surto do novo COVID-19.

Medidas de Protecção na Doença e na Parentalidade:

Entre outras medidas, o Decreto-lei n.º 10-A regula as relações laborais em contexto da situação epidemiológica que o País atravessa, reforçando a protecção aos trabalhadores.

Assim, o trabalhador que se encontre em Isolamento Profilático (Quarentena) fica em situação equiparada à de doença – garantindo um subsídio equivalente a 100% da remuneração de referência – que deverá ser concedido de imediato pela Segurança Social, sem qualquer período de garantia, índice de profissionalidade ou de certificação de incapacidade temporária de trabalho.

A mesma garantia de subsídio de 100% da remuneração base é dada no caso de trabalhadores infectados pelo COVID-19, não existindo qualquer período de espera para a sua atribuição.

O novo diploma vem também considerar como justificadas as faltas dadas por trabalhadores que acompanhem um ou mais filhos ou dependentes a seu cargo que tenham de cumprir os 14 dias de Isolamento Profilático. Caso se trate de um menor

de 12 anos (ou de pessoa com deficiência ou doença crónica sem limite de idade), o subsídio para assistência ao filho/neto não depende de prazo de garantia.

No caso de faltas ao trabalho para assistência inadiável a filho, nomeadamente devido a suspensão de actividades lectivas ou não lectivas presenciais, o trabalhador terá direito a um apoio mensal excepcional (ou na proporção) que se corresponderá a dois terços da remuneração base, a ser pago em partes iguais pela Segurança Social e pelo Empregador. Este mecanismo é de atribuição automática pela Segurança Social e apenas deverá ser deferido caso não haja forma alternativa para a prestação do trabalho (nomeadamente teletrabalho).

Redução da actividade económica de Trabalhador Independente:

A redução da actividade económica de Trabalhador Independente deve ser comprovada por qualquer meio admissível, demonstrando a paragem total da actividade deste trabalhador ou do sector em que opera, em consequência do surto do COVID-19. Nesse caso o trabalhador terá direito a Apoio Extraordinário por um mês, renovável até a um máximo de 6 meses, no valor da remuneração base de incidência contributiva, no valor máximo de 1 IAS (€ 438,81) a ser pago a partir do mês seguinte à entrada do requerimento. O Trabalhador Independente que beneficie do apoio descrito, terá ainda direito a diferir as contribuições referentes aos meses em que recebe o apoio, a pagar no segundo mês após o término do mesmo.

Teletrabalho:

Durante a vigência das presentes normas excepcionais, e sempre que possível, qualquer das partes pode unilateralmente determinar a prestação do trabalho em regime de Teletrabalho, desde que não sejam Trabalhadores de Serviços Essenciais.

Os diplomas citados entraram em vigor no dia seguinte à respectiva publicação.