

CASOS DE FORÇA MAIOR – IMPLICAÇÕES LABORAIS E CONTRIBUTIVAS – MEDIDAS ANUNCIADAS ATÉ À PRESENTE DATA

OBJETO

Considerando o impacto – social, económico e financeiro - do COVID-19 no setor empresarial, a VASCONCELOS ARRUDA compromete-se a informar todos os nossos Clientes das medidas implementadas pelo Governo de apoio às empresas e trabalhadores.

FORÇA MAIOR

Temos vindo a ser questionados sobre as circunstâncias em que a empresa pode invocar “força maior” caso se venha a verificar um incumprimento contratual.

O caso de força maior tem subjacente a ideia de inevitabilidade: *“será todo o acontecimento natural ou acção humana que, embora previsível ou até prevenido, não se pôde evitar, nem em si mesmo nem nas suas consequências”*¹.

É necessário verificar se os contratos contêm uma cláusula de força maior (que, em regra, preveem a possibilidade de suspensão ou extinção temporária da obrigação contratualmente assumida – sem pagamento de indemnização – desde que exista uma relação causal entre a impossibilidade de cumprimento da obrigação contratada e o motivo de força maior invocado). Não estando este regime contratualizado, o Código Civil prevê a situação de *“impossibilidade objetiva”* para os casos em que a prestação se torna impossível, por facto *não imputável* ao devedor.

A jurisprudência é particularmente exigente no que respeita à alegação e prova da “impossibilidade” de cumprimento – a parte faltosa tem que demonstrar uma verdadeira impossibilidade de cumprir (seja de que forma for) a obrigação contratada, não sendo bastante a mera dificuldade acrescida.

Poder-se-á colocar a questão de saber se é “possível” a obrigação que, por motivo de força maior, só possa ser realizada sob um esforço extremo e com aplicação de meios totalmente desproporcionados. Estes casos devem ser analisados

¹ Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 27.09.1994.

individualmente, sendo sempre aconselhada uma postura de transparência, lealdade, proatividade entre as partes (sempre apreciada judicialmente).

BAIXAS MÉDICAS

Se o trabalhador tiver de faltar ao trabalho para prestar assistência a filho ou a neto (seja em isolamento profilático, seja por doença), tem direito a receber um subsídio por parte da Segurança Social, o qual deve ser requerido preferencialmente na Segurança Social Direta.

ASSISTÊNCIA A FILHO OU A NETO EM ISOLAMENTO PROFILÁTICO OU EM SITUAÇÃO DE DOENÇA

A declaração é emitida pela Autoridade de Saúde para cada filho ou neto que deva ficar em isolamento profilático e substitui o documento justificativo de ausência ao trabalho, durante o período máximo de 14 dias.

Até à entrada em vigor do Orçamento do Estado (OE) para 2020, o montante diário do subsídio por assistência a filho corresponde a 65% da remuneração de referência.

Após a entrada em vigor do OE 2020, o montante diário do subsídio para assistência a filho corresponderá a 100% da remuneração de referência, mantendo-se em 65% o valor do subsídio por assistência a neto.

O requerimento destas prestações deve ser efetuado preferencialmente na Segurança Social Direta, anexando cópia da declaração de isolamento profilático emitida pela Autoridade de Saúde.

BAIXAS MÉDICAS

TRABALHADOR IMPEDIDO TEMPORARIAMENTE DE EXERCER A ATIVIDADE PROFISSIONAL, POR DETERMINAÇÃO DA AUTORIDADE DE SAÚDE, POR PERIGO DE CONTÁGIO PELO COVID-19

Se um trabalhador se encontrar impedido temporariamente de exercer a atividade profissional, por determinação da Autoridade de Saúde, por perigo de contágio pelo COVID-19, tem direito a receber um subsídio de doença por parte da Segurança Social, correspondente a 100% da sua remuneração de referência, enquanto durar o isolamento.

Não são aplicáveis os prazos de garantia, índice de profissionalidade e período de espera.

A declaração é emitida pela Autoridade de Saúde para cada trabalhador que deva ficar em isolamento profilático e substitui o documento justificativo de ausência ao trabalho, durante o período máximo de 14 dias.

O trabalhador deve enviar a sua declaração de isolamento profilático à sua entidade empregadora, e esta deve remetê-la à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias.

Se for decretado isolamento profilático, mas existirem condições para trabalhar em regime de teletrabalho, ou recorrendo a ações de formação à distância, não há direito ao subsídio equivalente ao subsídio de doença.

REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FATO RESPEITANTE AO EMPREGADOR – LAY OFF

O “lay-off” vem expressamente previsto no Código do Trabalho, nos seguintes termos: *“o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa e a manutenção dos postos de trabalho”*.

O regime do “lay-off” é relativamente complexo, do ponto de vista formal e substancial, sendo, no entanto, uma medida relativamente comum em situações de crise empresarial ou conjuntural, como a que assistimos em 2009.

DIREITOS DO TRABALHADOR DURANTE O PERÍODO DE LAY-OFF

Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem os seguintes direitos em termos retributivos:

- a) A auferir mensalmente um montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal líquida, ou o valor da RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;
- b) Manter as regalias sociais ou as prestações da segurança social a que tenha direito e que a que a respetiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;
- c) A exercer outra atividade remunerada.

Como é assegurado o pagamento ao trabalhador do montante mínimo de 2/3 da remuneração?

- a) Retribuição auferida na empresa (em caso de redução do tempo de trabalho) e/ou fora dela;
- b) Pagamento de uma compensação retributiva – paga 30% pelo empregador e 70% pela Segurança Social – até perfazer o total de 2/3 da sua retribuição normal líquida, sempre com o limite do triplo da RMMG (€ 1905).

DEVERES DO EMPREGADOR DURANTE O PERÍODO DE LAY- OFF

Se o trabalhador frequentar determinadas ações de formação, o IEPF participará com uma quantia correspondente a 30% o valor do IAS (€ 131,64), que será repartida, em partes iguais, pelo trabalhador e empregador.

Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve:

- a) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- b) Pagar pontualmente as contribuições para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membros de corpos sociais, enquanto a Segurança Social participar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- e) Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

Durante este período, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da medida não exceda ou seja superior a 6 meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação de comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por fato imputável ao trabalhador.

ALTERAÇÕES ANUNCIADAS PELO GOVERNO

Entre as novas medidas anunciadas pelo Governo – ainda não concretizadas – regista-se uma simplificação no processo de “Lay-Off” ora descrito, previsto apenas para casos de *suspensão* do contrato de trabalho. De acordo com a informação disponibilizada até ao momento, as alterações em relação ao regime acima descrito são as seguintes:

- a) Possibilidade de recurso ao “lay-off” caso haja uma suspensão da atividade relacionada com o surto de COVID-19 e caso haja interrupção das cadeias de abastecimento globais ou quebra abrupta e acentuada de 40% das vendas, com referência ao período homólogo de 3 meses;
- b) Duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses;

- c) Isenção de contribuições para a Segurança Social por parte das entidades empregadoras.

MEDIDAS PREVISTAS

A acrescer ao regime simplificado de “lay-off”, o Governo anunciou um conjunto de medidas de apoio às empresas gravemente afetadas pelo surto do COVID-19.

Iremos acompanhar de perto a evolução das mesmas, e informar-vos-emos, tão prontamente quanto possível, sempre que tais medidas se concretizem.

De destacar aquelas que são conhecidas até ao momento:

- a) Reforço da **Linha de Crédito** para apoio à tesouraria das empresas - dos €100 milhões inicialmente anunciados, para os €200 milhões;
O apoio da linha de crédito destina-se a micro, pequenas e médias empresas, tem a comissão de garantia totalmente bonificada e estará disponível a partir de dia 12 de março;
- b) **Moratória de 12 meses na amortização de subsídios reembolsáveis no quadro do QREN e do PT2020**, que se vençam até 30 de setembro de 2020;
- c) As despesas suportadas com a participação em eventos internacionais anulados continuarão a ser elegíveis no quadro dos sistemas de incentivos;
- d) **Prorrogação dos prazos para cumprimento das obrigações fiscais das empresas**: o primeiro pagamento especial por conta é adiado de 30 de março de 2020 para 30 de junho; a entrega do Modelo 22 do IRC para 31 de julho, e do primeiro pagamento por conta de IRC de 31 de julho para 31 de agosto.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social
ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com