

## MEDIDAS RELATIVAS AO COVID-19

### I – Nota Prévia

As medidas apresentadas na CPCS de 09/03/2020, que carecem de desenvolvimento legislativo, devem ser desenvolvidas e executadas com toda a prioridade e urgência e em estreita articulação com os Parceiros Sociais (só a medida constante do ponto 1.1, sobre a Linha de Crédito, faz referência à sua disponibilidade a partir de 12 de março p.f.).

### II – Apoio à tesouraria das empresas

O leque de medidas de apoio à tesouraria das empresas parece-nos adequado, sendo de notar que se trata de um primeiro conjunto de medidas, que deverá ainda ser detalhado por forma a ser implementado no terreno com a necessária urgência. Além disso, salientamos que a resposta ao impacto da epidemia nas empresas deverá ser dinâmica, conforme o exigir a evolução da situação.

Levantamos, no entanto, desde já, algumas questões:

- Quanto à Linha de Crédito para apoio à tesouraria das empresas, a principal questão que se coloca não é a do valor anunciado do seu montante (200 milhões de euros), que poderá vir a ser ajustado em função das necessidades, mas o facto de apenas se destinar a microempresas e PME. Ora, existem empresas potencialmente afetadas que têm um volume de emprego que as coloca fora da definição de PME (sobretudo em setores intensivos em trabalho, como o setor do vestuário).
- Quanto ao diferimento de amortizações de subsídios reembolsáveis do QREN e PT 2020, a medida é muito relevante, mas a limitação do respetivo acesso a empresas com quebras de volume de negócios, num período de três meses, superior a 20% face ao período homólogo parece-nos excessivamente restritiva.
- Também é muito relevante o anúncio de que o Governo avaliará o impacte da epidemia sobre a capacidade de concretização de objetivos contratualizados no âmbito dos sistemas de incentivos. Esperamos que tal exercício conduza a uma correta aferição e eliminação dos efeitos diretos e indiretos da epidemia nos indicadores de resultados associados aos projetos apoiados pelos sistemas de incentivos às empresas, por forma a que as empresas não sejam prejudicadas no cálculo dos montantes a reembolsar.
- Ainda no que se refere aos sistemas de incentivos, a elegibilidade de despesas suportadas com eventos anulados não deverá ser considerada apenas no caso de eventos internacionais e de projetos de internacionalização, mas, de uma forma geral, a todos os eventos anulados devido à epidemia.

### III – Trabalho e Segurança Social

#### 1.

Relativamente ao ponto 2. do documento apresentado na CPCS de 09/03/2020, sobre medidas em torno do Trabalho e Segurança Social, cumpre, desde logo corrigir a diferenciação injustificada que resulta dos Despachos, sobre esta matéria, aplicáveis ao setor público e o setor privado:

- No setor público (v. Despacho n.º 2836-A/2020, de 02 de março), as faltas por motivo de isolamento profilático são pagas a 100%, e enquanto durarem;
- No setor privado (v. Despacho n.º 2875-A/2020, de 03 de março), o mesmo tipo de situações será pago a 100% nos 14 dias iniciais e, subseqüentemente, entre 55% e 75%, em função do período que posteriormente ainda perdurar.

Ora, estando em causa, em ambos os casos, medidas preventivas de saúde pública, não pode o setor privado ser olhado e tratado em termos desfavoráveis relativamente ao setor público.

#### 2.

Sobre a Simplificação do regime de lay-off (ponto 2.2.):

- O regime de lay-off simplificado, ora proposto, tem de ser imbuído da maior simplicidade e celeridade, o que implica, imperiosamente, o seu acionamento e aplicação imediata, bastando, para o efeito, a emissão das declarações da Administração da empresa e de Contabilista Certificado.
- Quanto ao universo objetivo potencial, o regime de lay-off simplificado, ora proposto, deve poder ser aplicável a empresa ou a estabelecimento, ou a parte de empresa ou do estabelecimento que constitua uma unidade autónoma.
- Importa, antes de mais, deixar bem claro que se trata da Administração da empresa. Ademais, se assim não fosse, que sentido teria impor uma intervenção conjunta da Administração e de Contabilista Certificado ?

Um aspeto que importa precisar de modo a que não restem quaisquer dúvidas.

- Por outro lado, condiciona-se a aplicação do regime simplificado de lay-off aos seguintes motivos: *“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% vendas”*.

Também aqui importa deixar bem claro e inequívoco que, ao contrário do que, *prima facie*, pode induzir-se, se trata de três hipóteses distintas, a operar cada uma de *per si*, e não de exigências cumulativas para uma mesma hipótese.

Ou seja, a aplicação do regime de lay-off simplificado deve ter lugar quando:

- Se verifique suspensão da atividade relacionada com o surto de COVID-19; ou
- Se verifique uma redução no volume das cadeias de abastecimento globais; ou
- Se se registar uma quebra abrupta e acentuada do volume de vendas com referência ao período homólogo de 3 meses.

Ainda neste âmbito, qual a razoabilidade de se exigir uma quebra de 40% no volume de vendas? Será razoável exigir-se que a empresa chegue a uma situação tão dramática em termos de sobrevivência?

Ademais, no regime do lay-off vigente, para os motivos de mercado, não se consignou qualquer percentagem.

### 3.

Sobre o Plano Extraordinário de Formação e Qualificação (ponto 2.4):

- Sabemos que é difícil quantificar o que pode subsumir-se e refletir-se na expressão “*períodos consideráveis*” referidos nesta medida, mas poder-se-ia dar uma noção do tempo em causa.
- Refere-se, no âmbito desta medida, que haverá um apoio “*à formação dos trabalhadores sem ocupação em atividades produtivas por períodos consideráveis, quando vinculados a empresas cuja atividade tenha sido gravemente afetada pelo COVID-19. O apoio consistirá num apoio à empresa no valor de 50% da remuneração do trabalhador até ao limite da RMMG*”. Neste âmbito, importa ressaltar e questionar:
  - Parece claro que não se está no âmbito do regime do lay-off.
  - Não se percebe, de forma clara, que universo de trabalhadores está aqui envolvido.
  - Esse apoio que período abrange ?
  - E, tratando-se de trabalhador “sem ocupação”, haverá algo a remunerar e que venha adicionar-se a esses 50% ? Quem suportaria qualquer adicional remuneratório ? E qual o fundamento para tal remunerabilidade ?

## IV – Observações complementares

### a)

Torna-se, ainda, absolutamente necessário deixar bem expresso e vincado, que as ausências dos trabalhadores motivadas por assistência a não infetados (p. ex., entre cônjuges, pessoas que vivam em união de facto, descendentes para ascendentes e/ou ascendentes para descendentes), que resultem de encerramento de creches, jardins infantis, escolas, lares, centros de dia ou outras instituições, no enquadramento jurídico e efeitos que normativamente se encontram previstos, têm de ser equiparados aos casos os casos de assistência inadiável, com pagamento integral pela Segurança Social.

### b)

O setor do retalho alimentar é considerado um setor nevrálgico para fazer face ao período de surto por Corona Vírus. Tem a responsabilidade de “alimentar o país”, pelo que o normal funcionamento das áreas de atividade deste setor – desde a logística, estruturas centrais, unidades – são vitais e essenciais.

Tomando como exemplo Itália, o retalho alimentar, a par com as farmácias, foi considerado um serviço de utilidade pública, por assegurar o fornecimento de bens essenciais, sendo neste momento os únicos com autorização para manutenção da abertura ao público.

Neste contexto, seguem-se alguns exemplos concretos de medidas no sentido de auxiliar o normal funcionamento deste setor, bem como de outros setores onde a aplicação deste tipo de medidas se justifique:

### **1- Suspender o controlo de registo de tempos de trabalho físico**

Tendo em consideração as recomendações da DGS face ao potencial foco de contágio das picagens físicas, deve ser criado um regime de exceção de controlo de ponto durante o período de surto.

Por maioria de razão e tendo em conta a recomendação de trabalho remoto para as funções que o permitem, prever a possibilidade de excepcionalmente durante o período de surto, isentar o trabalhador e empregador desta obrigação.

### **2- Alterações de Horário unilaterais por parte do empregador**

Dada a necessidade premente de manutenção das unidades em funcionamento, prever em caso de quarentena, doença, ou assistência a filho ou membro do agregado familiar - por motivo relacionado com o Covid-19 –, que o Empregador possa unilateralmente e sem necessidade de respeitar os prazos de aviso prévio previstos na lei ou IRCT proceder à alteração do regime de horário ou de folgas dos restantes colaboradores da unidade como medida de colmatar as ausências que se venham a verificar.

### **3- Alteração unilateral de local de trabalho por motivo de força maior de acautelar a abertura das unidades**

Dada a necessidade premente de manutenção das unidades em funcionamento, prever em caso de quarentena, doença, ou assistência a filho ou membro do agregado familiar - por motivo relacionado com o Covid-19 –, que o Empregador possa unilateralmente e sem necessidade de respeitar os prazos de aviso prévio previstos na lei ou IRCT proceder à alteração do local de trabalho do trabalhador que irá substituir os ausentes (desde que os custos de deslocação sejam acautelados pelo empregador).

### **4- Determinar suspensão de prazos de procedimentos laborais**

Determinar suspensão de prazos de procedimentos laborais, ainda que, numa fase inicial, se limite esta suspensão aos estabelecimentos situados em locais sob quarentena ou com casos detetados (alargamento do âmbito) – p. ex: procedimento disciplinar (incluindo diligências já agendadas); comunicações às autoridades que não sejam urgentes (ex. mantém-se a obrigação de comunicar acidente grave à ACT), caso contrário por impossibilidade de recolha de prova os processos poderão caducar/prescrever.