

## COVID-19 | QUESTÕES LABORAIS E DE PROTEÇÃO SOCIAL PERGUNTAS FREQUENTES

**Nota:** Este documento encontra-se atualizado em função do Decreto-Lei n.º 10-A/2020 e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, ambos de 13 de março, os quais estabelecem e aprovam um conjunto de medidas excecionais relativas à situação epidemiológica do COVID-19, bem como da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, que regulamenta apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório. Atento o atual cenário, é previsível que surjam novas medidas nos próximos dias, caso em que este documento será atualizado.

Proteção Social de Trabalhadores por Conta de Outrem		
1.	<p><b>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 algum subsídio por parte da Segurança Social?</b></p>	<p>Sim. Nos termos do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, o impedimento temporário do exercício da atividade profissional dos beneficiários, reconhecido por Autoridade de Saúde, no contexto de perigo de contágio pelo COVID-19 (i.e. isolamento profilático, comumente designado de “quarentena”), é equiparado a doença por internamento hospitalar.</p> <p>Se tiver uma declaração de isolamento profilático emitida pela Autoridade de Saúde, o trabalhador tem direito a receber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Um subsídio equivalente ao subsídio de doença com um valor correspondente a 100% da sua remuneração de referência, nos 14 dias iniciais (ou seja, contado desde o primeiro dia);</li> <li>(ii) Um subsídio entre 55% e 75% da remuneração no período subsequente (embora o isolamento profilático, em regra, não exceda os 14 dias), determinado do seguinte modo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 55% para o cálculo do subsídio referente a período de incapacidade temporária de duração inferior ou igual a 30 dias;</li> <li>• 60% para o cálculo do subsídio referente a período de incapacidade temporária de duração superior a 30 e inferior ou igual a 90 dias;</li> <li>• 70% para o cálculo do subsídio referente a período de incapacidade temporária de duração superior a 90 e inferior ou igual a 365 dias;</li> <li>• 75% para o cálculo do subsídio referente a período de incapacidade temporária superior a 365 dias.</li> </ul> </li> </ul> <p>O pagamento deste subsídio não está sujeito a prazo de garantia, índice de profissionalidade ou período de espera.</p>
2.	<p><b>Numa situação de isolamento profilático, como é emitida a declaração de isolamento e qual a autoridade competente para a correspondente emissão? Como se processa o envio das declarações de isolamento profilático dos trabalhadores para a Segurança Social?</b></p>	<p>A declaração é emitida pela Autoridade de Saúde para cada trabalhador que deva ficar em isolamento profilático. Esta declaração substitui o documento justificativo de ausência de trabalho.</p> <p>A Autoridade de Saúde competente (Delegado de Saúde) é o médico, designado em comissão de serviço, a quem compete a decisão de intervenção do Estado na defesa da Saúde Pública. O processo de emissão da declaração de situação de isolamento profilático tem de ser desencadeado pela Autoridade de Saúde competente com jurisdição na área da residência oficial da pessoa.</p> <p>Uma vez emitida a declaração de isolamento profilático, o trabalhador deve enviar a declaração à sua entidade empregadora, e esta deve remetê-la à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias. Para este efeito, a entidade empregadora deve preencher e remeter o modelo disponível no portal da Segurança Social</p>

Proteção Social de Trabalhadores por Conta de Outrem		
		<p>(<a href="http://www.seg-social.pt/documents/10152/16810094/GIT_71.pdf/60e25aa1-0ea0-4bfd-ae90-a3b6bcba9b14">http://www.seg-social.pt/documents/10152/16810094/GIT_71.pdf/60e25aa1-0ea0-4bfd-ae90-a3b6bcba9b14</a>), com a identificação dos trabalhadores, acompanhado de cópia das declarações emitidas pela Autoridade de Saúde.</p> <p>O modelo e as declarações devem ser entregues através da <i>Segurança Social Direta</i> em “Perfil → Documentos de prova → Assunto: COVID-19 → Escolher e anexar ficheiro → Breve descrição, no campo «Texto»”.</p> <p>Importa notar que a declaração de situação de isolamento profilático não é uma “baixa médica”. Esta declaração apenas substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho para efeitos de justificação de faltas e atribuição do subsídio equivalente ao de doença, durante o período máximo de 14 dias de isolamento profilático, servindo ainda o propósito de permitir uma eventual atribuição do subsídio em caso de assistência a filho ou a neto.</p> <p><b>Nota:</b> Na prática, temos conhecimento que os Delegados de Saúde não estão a conseguir entrar em contacto com todas as pessoas.</p>
3.	Se for declarado o isolamento profilático, mas existirem condições para trabalhar em regime de teletrabalho, ou recorrendo a ações de formação à distância, há direito ao subsídio equivalente ao subsídio de doença?	<p>Não. Neste caso, o trabalhador receberá a remuneração habitual, paga pela entidade empregadora, uma vez que continuará a trabalhar a partir de casa. Com efeito, nos termos do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, a equiparação do isolamento profilático à situação de doença por internamento não é aplicável aos trabalhadores aos quais seja possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho ou programas de formação à distância.</p> <p>Esta situação não deverá, porém, confundir-se com a circunstância de os trabalhadores poderem faltar ao trabalho para prestar assistência a filhos que se encontrem, estes sim, em situação de isolamento profilático.</p> <p>De facto, na circunstância de as pessoas colocadas em isolamento profilático serem os filhos do trabalhador (e não o próprio), o trabalhador terá direito a faltar ao trabalho para prestar assistência ao filho (denominada “<i>falta para assistência a filho</i>”) e, por conseguinte, não estará obrigado a trabalhar, nem sequer em regime de teletrabalho (cfr. respostas às questões 6 e 7).</p> <p>Desta circunstância distingue-se ainda a situação referida na pergunta 8.</p>
4.	Quem contrair a doença tem direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social? Qual o valor do subsídio?	<p>Sim, se o trabalhador contrair a doença e tiver um certificado de incapacidade temporária para o trabalho (a vulgarmente denominada “baixa médica”), terá direito a receber um subsídio pago pela Segurança Social.</p> <p>Os valores desse subsídio são os que se encontram discriminados no ponto (ii) da resposta à pergunta 1, sendo calculados em função dos dias de duração da doença (i.e. entre 55% e 75% da remuneração de referência).</p> <p>O certificado de incapacidade temporário é emitido pelo hospital de referência onde se encontra internada a pessoa que contraiu o vírus COVID-19.</p>
5.	Se o trabalhador estiver em isolamento profilático, mas contrair a doença antes do prazo dos 14 dias passa a receber apenas 55% da remuneração de referência?	<p>Sim. Sempre que se verificar que a pessoa ficou doente, e for emitido um certificado de incapacidade temporária, este substitui a declaração de isolamento profilático e aplica-se o regime geral previsto na lei para eventualidades desta natureza.</p>

Assistência a filhos (trabalhadores por conta de outrem)   Encerramento de estabelecimentos de ensino		
6.	Se um trabalhador tiver de faltar ao trabalho para	Sim.

Assistência a filhos (trabalhadores por conta de outrem)   Encerramento de estabelecimentos de ensino		
	<p>prestar assistência a filho ou a neto (estejam estes em isolamento profilático ou tenham já contraído a doença) tem direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social? Qual o valor desse subsídio?</p>	<p>Considera-se falta justificada a situação decorrente do acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias de filho ou outro dependente a cargo dos trabalhadores por conta de outrem, decretado pela Autoridade de Saúde, bem como nas situações de doença contraída por aqueles.</p> <p>Durante os dias em que não trabalhar para prestar assistência a filho ou a neto, o trabalhador tem direito a receber o respetivo subsídio, o qual deve ser requerido preferencialmente através da <i>Segurança Social Direta</i>.</p> <p>Até à entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2020, o montante diário do subsídio para assistência a filho corresponde a 65% da remuneração de referência, Com a entrada em vigor do Orçamento do Estado para 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 para assistência a neto.</p>
7.	<p>Como deve ser feito o requerimento para atribuição do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto?</p>	<p>O requerimento destas prestações sociais deve ser efetuado preferencialmente através da <i>Segurança Social Direta</i>, anexando-se cópia da declaração de isolamento profilático do filho ou neto emitida pela Autoridade de Saúde.</p> <p>Neste caso, para efeitos de justificação da falta, o empregador poderá exigir ao trabalhador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cópia da declaração de isolamento profilático ou do atestado médico que certifique a doença ou internamento hospitalar do filho ou neto;</li> <li>• Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência.</li> </ul>
8.	<p>Sendo decretado o encerramento dos estabelecimentos de ensino como medida preventiva, que direitos tem um trabalhador que tenha de permanecer em casa para cuidar dos seus filhos?</p>	<p>A situação dos trabalhadores que tiverem de permanecer em casa por força do encerramento, decretado pelo Governo, que obriga ao fecho das escolas, com efeitos a partir do dia 16 de março de 2020, não tinha um enquadramento legal específico.</p> <p>Foi recentemente publicado o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que aprova uma série de medidas destinadas à proteção social dos trabalhadores que se encontrem nestas circunstâncias, nomeadamente através da criação de um <b>apoio excecional à família</b>. Assim:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(i) São consideradas justificadas as faltas dadas por trabalhadores que tenham de ficar em casa a acompanhar filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, por força do encerramento extemporâneo dos estabelecimentos de ensino (e não possam recorrer ao teletrabalho);</li> <li>(ii) Neste caso, será concedido um apoio financeiro excecional aos trabalhadores por conta de outrem no valor de dois terços da remuneração base. Este valor será suportado pela entidade empregadora e pela Segurança Social em partes iguais, i.e. cerca de 33% pela entidade empregadora e 33% pela Segurança Social.</li> <li>(iii) O apoio tem por limite o salário mínimo nacional (EUR 635 em Portugal continental) e por limite máximo EUR 1.905.</li> <li>(iv) O apoio é deferido automaticamente, a requerimento da entidade empregadora.</li> <li>(v) A entidade empregadora procede ao pagamento da totalidade do apoio aos trabalhadores (ou seja, suporta, no imediato, os dois terços da retribuição base a que o trabalhador tem direito), devendo este montante ser objeto de declaração de remunerações autónoma.</li> <li>(vi) A Segurança Social entregará a sua parcela à entidade empregadora (ou seja, os 33% suportados por aquela entidade).</li> </ol>

Assistência a filhos (trabalhadores por conta de outrem)   Encerramento de estabelecimentos de ensino		
		<p>(vii) De forma a beneficiar deste apoio, o trabalhador deve entregar à entidade empregadora formulário próprio que poderá ser obtido através do seguinte link: <a href="https://www.eas.pt/wp-content/uploads/2020/03/GF_88.pdf">https://www.eas.pt/wp-content/uploads/2020/03/GF_88.pdf</a>.</p> <p>Este apoio não pode ser recebido por ambos os progenitores (apenas um terá direito) e só pode ser recebido uma única vez (i.e. independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo).</p> <p>Salientamos que este apoio não será concedido durante o período de férias escolares.</p>
9.	<b>Na situação referida na pergunta 8, sendo o filho do trabalhador maior de 12 anos, de que proteção beneficia o trabalhador?</b>	Se o filho do trabalhador for maior de 12 anos a falta apenas se considera justificada, e o apoio só será concedido se o filho ou dependente a cargo tiver deficiência ou doença crónica.
10.	<b>Sobre o apoio excecional à família são devidas contribuições à Segurança Social?</b>	Sim. Sobre o apoio excecional incide a quotização normal de 11% dos trabalhadores (que deverá ser deduzida e retida pela entidade empregadora, como habitual), e 50% da contribuição social da entidade empregadora. Ou seja, a entidade empregadora suporta apenas a contribuição pela parte do apoio excecional que lhe compete.
11.	<b>O que sucede se o filho do trabalhador adoecer durante o período de encerramento dos estabelecimentos de ensino, estando este a receber o apoio excecional?</b>	Neste caso, a concessão do apoio extraordinário será suspensa, aplicando-se o regime geral de assistência à filho (cf. pergunta 6).
12.	<b>Se o cônjuge do trabalhador estiver a trabalhar de casa, em regime de teletrabalho, o trabalhador pode beneficiar do apoio excecional à família durante o período de encerramento dos estabelecimentos de ensino?</b>	<p>A lei não exclui a possibilidade de um trabalhador receber o apoio excecional, ainda que o outro cônjuge esteja a teletrabalhar a partir de casa.</p> <p>No entanto, as informações oficiais constantes do sítio de internet da Segurança Social, bem como as comunicações recentemente efetuadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e da Segurança Social vão no sentido de que no caso de um dos progenitores estar em teletrabalho, o outro não poder beneficiar do apoio excecional à família.</p>

Plano das relações laborais   Direitos e deveres das partes		
13.	<b>É obrigatório ter um plano de contingência na empresa? Quais as medidas que o plano deve prever?</b>	<p>O empregador tem o dever de assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança e saúde, atendendo às regras e princípios básicos de prevenção de riscos laborais.</p> <p>Deste modo, tal como referido na Orientação n.º 006/2020 da Direção Geral da Saúde (link: <a href="https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/orientacoes-e-circulares-informativas/orientacao-n-0062020-de-26022020-pdf.aspx">https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/orientacoes-e-circulares-informativas/orientacao-n-0062020-de-26022020-pdf.aspx</a>) as empresas devem ter um plano de contingência específico para responder a um cenário de epidemia pelo COVID-19.</p> <p>A elaboração do plano de contingência deve ser coordenada entre a entidade empregadora e os serviços de segurança e saúde no trabalho da empresa, trabalhadores e seus representantes, devendo responder a três questões fundamentais:</p>

Plano das relações laborais   Direitos e deveres das partes		
		<p>(i) Quais os efeitos que a infeção de trabalhadores por COVID-19 pode causar na empresa?</p> <p>(ii) O que preparar para fazer face a um possível caso de infeção por COVID-19 de um ou mais trabalhadores?</p> <p>(iii) O que fazer numa situação em que existe um trabalhador suspeito de infeção por COVID-19 na empresa?</p> <p>O plano de contingência deverá ser do conhecimento de todos os trabalhadores e deverá prever, entre outras circunstâncias, o isolamento imediato de um trabalhador que apresente sintomas de infeção, mesmo antes de ser possível obter resposta por parte da Autoridade de Saúde</p>
14.	<b>Como pode uma empresa articular com a Autoridade de Saúde, se for decretado o isolamento profilático dos seus funcionários?</b>	<p>Segundo as informações oficiais, no caso de existir um doente confirmado com COVID-19, habitualmente será a Autoridade de Saúde que entrará em contacto com a entidade empregadora, por forma a identificar os trabalhadores que podem vir a ser considerados “contactos próximos” do doente.</p> <p>Não obstante, entendemos que a empresa deverá coordenar com a Autoridade de Saúde, no sentido de facultar toda a informação necessária.</p> <p>A este respeito, recordamos que a Orientação n.º 006/2020 da Direção Geral da Saúde contém as diretrizes daquela entidade relativas a procedimentos de prevenção, controlo e vigilância em empresas (link: <a href="https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/orientacoes-e-circulares-informativas/orientacao-n-0062020-de-26022020-pdf.aspx">https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/orientacoes-e-circulares-informativas/orientacao-n-0062020-de-26022020-pdf.aspx</a>).</p> <p>Não deverá ser dispensada também a consulta regular de recomendações atualizadas em face do evoluir da situação em Portugal e no estrangeiro.</p>
15.	<b>Podem as empresas recorrer ao trabalho remoto em regime de teletrabalho?</b>	<p>As recomendações da DGS e das autoridades públicas nacionais vão no sentido de ser dada preferência a formas alternativas de prestação de trabalho, sempre que a atividade da empresa e as funções do trabalhador o permitam.</p> <p>Importa assinalar que, nos termos do disposto no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, o regime de teletrabalho pode ser imposto unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.</p> <p>Fica claro que o empregador pode impor a prestação de trabalho remotamente. No entanto, a redação da norma não é clara quanto à possibilidade de ser o trabalhador a impor este regime. As informações oficiais facultadas por parte do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social vão nesse sentido. Assim, o trabalhador poderá impor ao trabalhador a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, desde que compatível com as suas funções.</p> <p>Na prática, esta solução poderá levantar problemas na medida em que o teletrabalho poderá ser objetivamente compatível com as funções do trabalhador mas o empregador não dispor de meios para que o trabalho remoto seja exequível (e.g. computadores portáteis e acesso remoto ao sistema da empresa).</p>
16.	<b>É necessário comunicar à entidade seguradora com quem a Empresa contratou o seguro de acidentes de trabalho que os trabalhadores passaram a trabalhar remotamente?</b>	<p>Sim.</p> <p>Com a contratualização do seguro de acidentes de trabalho, a empresa comunica, por regra, o local de trabalho do(s) trabalhador(es).</p> <p>Neste sentido, e tal como alertado pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, as empresas que coloquem os seus trabalhadores a trabalhar remotamente deverão documentar essa situação, identificando a morada de onde será prestado o trabalho, bem como as datas e horários da prestação.</p>

Plano das relações laborais   Direitos e deveres das partes		
		Sugerimos que sejam contactadas as respetivas entidades seguradoras de modo a garantir a cobertura de acidentes de trabalho que possam vir a ocorrer com trabalhadores que se encontrem a teletrabalar.
17.	<b>Podem as empresas obrigar os seus trabalhadores a realizar exames médicos? Em que situações?</b>	<p>Nos termos do disposto no artigo 19.º, n.º 1 do Código do Trabalho, para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho (e.g. exames médicos periódicos), o empregador não pode exigir a um trabalhador que realize ou apresente testes ou exames médicos de qualquer natureza para comprovação das condições físicas ou psíquicas.</p> <p>A lei prevê, porém, exceções: quando os testes ou exames médicos tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem. Nestes casos, deverá ser fornecida por escrito ao trabalhador a respetiva fundamentação.</p> <p>No caso em concreto, atendendo à decisão da Organização Mundial de Saúde de classificar o novo coronavírus como uma pandemia à escala mundial, parece-nos que estará legitimada a exceção à regra, podendo os empregadores exigir aos trabalhadores que realizem exames médicos de despiste. Não obstante, a não ser que os trabalhadores tenham indicação médica da Direção Geral de Saúde para realizar o referido exame médico, terá de ser o empregador a custear a realização do teste nos centros privados que eventualmente o disponibilizem.</p>
18.	<b>Podem as empresas ordenar aos seus trabalhadores que não vão trabalhar?</b>	<p>Nos termos do disposto no artigo 129.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho, é proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho. Daí que seja habitual referir-se que o trabalhador tem um direito de ocupação efetiva que envolve quer o direito a trabalhar quer o direito a que lhe seja efetivamente distribuído trabalho própria da respetiva categoria profissional.</p> <p>Não obstante, o empregador tem também, ao abrigo do artigo 127.º, o dever (i) de proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral; (ii) de prevenir riscos e doenças profissionais; (iii) de adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; e (iv) de fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença.</p> <p>Deste modo, o facto de o COVID-19 ter sido classificado como pandemia à escala mundial, e a obrigação de os empregadores promoverem um ambiente de trabalho são, poderão considerar-se suficientes para justificar que o empregador obste à prestação efetiva de trabalho – note-se que o artigo 129.º, n.º 1, alínea b) apenas proíbe ao empregador obstar injustificadamente – ordenando assim a desocupação da empresa (ainda que o ou os trabalhadores possam não ter condições para assegurar o normal desempenho das suas funções em regime de teletrabalho).</p> <p>Em todo o caso, salientamos que esta “quarentena opcional” ou “medida de contingência” determinada pela empresa – ou seja, aquela que não é ordenada pela Autoridade de Saúde – não poderá ter qualquer impacto na remuneração do trabalhador, que será suportada pelo empregador.</p>
19.	<b>Pode um trabalhador que habitualmente se desloca em transportes públicos exigir que a entidade empregadora custeie o valor de um transporte individual (por exemplo, um Táxi ou um TVDE)? Se a</b>	Sem prejuízo de eventuais alterações nas recomendações e indicações dadas pelas entidades competentes, designadamente a Direção Geral de Saúde, entendemos que um trabalhador não pode exigir que a sua entidade empregadora assuma o custo de um transporte individual para evitar que a deslocação para o posto de trabalho seja feita em transportes públicos. Com efeito, até à presente data, apesar da indicação de que as pessoas, em geral, devem adotar comportamentos socialmente responsáveis, não há, por parte das autoridades públicas, qualquer recomendação expressa de que não utilizem



Plano das relações laborais   Direitos e deveres das partes	
<p><b>entidade empregadora não assumir este custo, pode o trabalhador recusar-se legitimamente a ir trabalhar?</b></p>	<p>transportes públicos – existe sim, e apenas, recomendação de os evitar, na medida do possível.</p> <p>Neste sentido, também não existirá obrigação do empregador de custear o transporte individual dos seus trabalhadores.</p> <p>Deste modo, um trabalhador que, nestas circunstâncias, se recuse a ir trabalhar poderá incorrer numa falta injustificada, com consequente perda da respetiva remuneração e prática de infração disciplinar.</p> <p>As faltas justificadas do trabalhador vêm previstas no artigo 249.º, n.º 2, do Código do Trabalho. Sendo este um elenco taxativo, onde são enumeradas as razões que permitem justificar as faltas, e não cabendo a situação descrita em nenhuma das alíneas aí referidas, o trabalhador não poderá escusar-se à prestação efetiva de trabalho tendo por base um potencial perigo acrescido de contágio que poderá advir do uso de transportes públicos.</p> <p>Não obstante, o empregador poderá autorizar a falta do trabalhador, caso em que a mesma será considerada justificada, determinando, porém, a perda de retribuição.</p> <p>Finalmente, refira-se que se vierem a ser dadas indicações por parte das autoridades de saúde competentes no sentido de ser evitado ou, até mesmo, proibido o uso deste tipo de transportes, caso o trabalho não possa ser prestado por vias alternativas (e.g. teletrabalho), o trabalhador não tenha outra forma de deslocar-se para o trabalho e o empregador não consiga assegurar meios alternativos de transporte, as faltas incorridas pelo trabalhador neste contexto deverão ser consideradas como justificadas, pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador. Nos termos legais, estas faltas não determinam perda de retribuição.</p>
<p><b>20. Pode um trabalhador negar-se a ir ao seu local de trabalho ou a reuniões ou a realizar viagens profissionais?</b></p>	<p>A resposta dependerá muito da situação concreta e, no cenário atual, deve imperar o bom senso e a razoabilidade de todas as partes.</p> <p>A este respeito, importa salientar que o empregador tem um dever geral de zelar pela saúde dos seus trabalhadores, em particular proporcionando boas condições de trabalho, prevenindo riscos profissionais, adotando as medidas que decorram da lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e de fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença. Adicionalmente, ainda no âmbito da segurança e saúde no trabalho, têm o dever de fornecer os equipamentos de proteção individual que se revelem necessários ao desempenho das respetivas funções.</p> <p>As entidades empregadora devem, por isso, respeitar as recomendações oficiais das Autoridades de Saúde e do Governo as quais incluem evitar viajar, em particular para áreas de risco (que de resto poderão estar já interditas e/ou em quarentena), e reduzir as viagens àquelas que se revelem indispensáveis, bem como evitar o uso de transportes públicos ou coletivos. No que respeita a reuniões presenciais, as recomendações vão no sentido de evitar convívios sociais que poderão ajudar à propagação do vírus. Neste sentido, sempre que possível deverá ser dada preferência às videoconferências ou conferências telefónicas, em lugar das reuniões presenciais.</p> <p>Em face destas recomendações, e atendendo à classificação de pandemia recentemente declarada pela Organização Mundial da Saúde, cremos que um trabalhador só poderá legitimamente recusar-se a cumprir uma ordem dada pela entidade empregadora de se reunir presencialmente com alguém, ou de realizar uma viagem profissional, caso considere que a empresa não está (i) a cumprir as recomendações das autoridades de saúde; ou (ii) não está a fornecer os</p>

Plano das relações laborais   Direitos e deveres das partes	
	equipamentos de proteção individuais adequados ou (iii) a facilitar as melhores condições para que o trabalhador desempenhe as suas funções em segurança.

Situação de crise empresarial e mitigação de risco económico	
21.	<p><b>A Empresa pode marcar unilateralmente férias dos trabalhadores para os próximos dias? E se as férias solicitadas pelos trabalhadores já tiverem sido aprovadas?</b></p> <p>A marcação de férias deverá, preferencialmente, ser efetuada por acordo entre o empregador e o trabalhador. Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar unilateralmente as férias, devendo ouvir a comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical representativa dos trabalhadores interessados.</p> <p>Nas pequenas, médias e grandes empresas, o empregador pode marcar unilateralmente as férias mas apenas entre 1 de Maio e 31 de Outubro (salvo se o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho admitir época diferente).</p> <p>No setor do turismo, o empregador poderá marcar 75% das férias dos trabalhadores agora, devendo garantir que 25% são gozados no período acima referido.</p> <p>Se as férias já estiverem marcadas, a alteração por parte da empresa estará fortemente limitada, dando ainda lugar ao pagamento de indemnizações aos trabalhadores pelo prejuízos sofridos com a remarcação.</p>
22.	<p><b>Lay-off simplificado e plano extraordinário de formação</b></p> <p>No seguimento da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de fevereiro, foi aprovada a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, que define e regulamenta os termos e condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinadas aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação das situações de crise empresarial.</p> <p>Na segunda parte deste documento, damos nota das medidas introduzidas pela referida portaria.</p>

Trabalhadores independentes	
23.	<p><b>De que proteção beneficiam os trabalhadores independentes em caso de isolamento profilático determinado pela Autoridade de Saúde?</b></p> <p>Em caso de isolamento profilático, os trabalhadores independentes beneficiam da proteção prevista para os trabalhadores por conta de outrem não existindo qualquer diferença no modo como são calculados os rendimentos a receber pelos mesmos. Ou seja, receberão, nos 14 dias do período de isolamento, um subsídio correspondente a 100% da sua remuneração de referência.</p>
24.	<p><b>Que direitos têm os trabalhadores independentes que fiquem impedidos de exercer a sua atividade em face do encerramento dos estabelecimentos de ensino, por terem de dar apoio aos filhos menores?</b></p> <p>De acordo com o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, o apoio financeiro excepcional à família referido na resposta à pergunta 8 será também aplicável aos trabalhadores independentes caso o trabalhador independente tenha estado sujeito ao cumprimento de obrigações contributivas pelo menos em três meses consecutivos dos últimos doze e não possa prosseguir com a sua atividade (nomeadamente através de trabalho remoto).</p> <p>No caso de trabalhadores independentes, o valor do apoio corresponde a um terço da base de incidência contributiva mensualizada referente ao primeiro trimestre de 2020, com o limite mínimo de EUR 438,81 e máximo de EUR 1.097,03.</p> <p>O apoio é objeto de declaração trimestral de rendimentos, estando sujeito à correspondente contribuição social.</p>



Trabalhadores independentes		
		<p>O apoio é atribuído de forma automática após requerimento do trabalhador independente, desde que não existam outras formas de prestação da atividade.</p> <p>À semelhança do que sucede quanto aos trabalhadores por conta de outrem, este apoio não pode ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores e só poderá ser recebido uma única vez (i.e. independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo)</p>
25.	<p><b>De que outras medidas de proteção beneficiam os trabalhadores independentes?</b></p>	<p>O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, aprovou uma medida de apoio extraordinário à redução da atividade económica de trabalhador independente e diferimento do pagamento de contribuições.</p> <p>Esta medida aplica-se a trabalhadores abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes (ou seja, não se aplica a situações de acumulação de atividade por conta de outrem e independente) e que não sejam pensionistas, que tenham estado sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos três meses consecutivos nos últimos doze que estejam em situação comprovada de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor em consequência do surto de COVID-19.</p> <p>Esta circunstância será atestada mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra, ou do contabilista certificado (se aplicável).</p> <p>O apoio financeiro terá a duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses e corresponderá ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo de EUR 438,81.</p> <p>O apoio é pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.</p> <p>Adicionalmente, os trabalhadores abrangidos por este apoio financeiro têm direito ao diferimento do pagamento das contribuições devidas nos meses em que esteja a ser pago o referido apoio. As contribuições deverão ser pagas a partir do segundo mês posterior ao da cessação do apoio, e pode ser efetuado num prazo máximo de doze meses, em prestações mensais, iguais e sucessivas.</p>

\* \* \*

### PORTARIA N.º 71-A/2020, DE 15 DE MARÇO APOIOS IMEDIATOS DE CARÁCTER EXTRAORDINÁRIO, TEMPORÁRIO E TRANSITÓRIO

A Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março (“**Portaria 71-A/2020**”) define e regulamenta os termos e condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinadas aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação das situações de crise empresarial.

Este diploma aprovou as seguintes medidas:

- (a) Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho, com ou sem formação, em situação de crise empresarial;
- (b) Plano extraordinário de formação;

- (c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa; e
- (d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora.

As medidas previstas pela Portaria 71-A/2020 aplicam-se aos empregadores de natureza privada e serão objeto de regulamentação interna por cada um dos organismos responsáveis (mormente, Segurança Social e IEFP).

## **A. Situação de Crise Empresarial**

### **(a) O que se considera crise empresarial e que documentos são necessários à sua comprovação?**

Para efeitos de aplicação da Portaria 71-A/2020, considera-se crise empresarial:

- (i) A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- (ii) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, com referência ao período homólogo de três meses, ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

A circunstância de crise empresarial será atestada por declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa, as quais devem ser apresentadas em suporte documental.

Poderão também ser exigidos os seguintes documentos:

- (i) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;
- (ii) Declaração de 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
- (iii) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas a qualquer momento, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações.

### **(b) Quais os requisitos de acesso?**

Para aceder a esta medida, as entidades devem ter a sua situação regularizada perante a Autoridade Tributária e Aduaneira e a Segurança Social.

**(c) Em que consiste o apoio decorrente desta medida? Durante quanto tempo poderá ser aplicável?**

O apoio extraordinário decorrente desta medida reveste a forma de apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado exclusivamente ao pagamento de remunerações.

Em concreto, assegura-se que durante o período de aplicação da medida, a compensação retributiva (correspondente a dois terços da retribuição ilíquida do trabalhador, até ao máximo de EUR 1905,00) será paga em 30% pela entidade empregadora e em 70% pela Segurança Social.

Este apoio terá a duração de um mês podendo ser excecionalmente prorrogável mensalmente, até ao máximo de seis meses, apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adotado os mecanismos de flexibilidade de horários de trabalho previstos na lei.

**(d) Qual o procedimento aplicável?**

De forma a obter o apoio previsto, o empregador deve:

- (i) Comunicar por escrito aos trabalhadores a decisão de requerer o apoio extraordinário, indicando a duração previsível da medida.
- (ii) Ouvir os delegados sindicais e comissões de trabalhadores (quando existam).
- (iii) Enviar de imediato requerimento dirigido ao Instituto da Segurança Social, I.P. (“ISS, I.P.”), acompanhado das declarações do empregador e do contabilista certificado que atestam a situação de crise empresarial, bem como a listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

**B. Plano extraordinário de formação**

A presente Portaria determina ainda que as empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário acima referido (para manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial) podem aceder a um outro apoio extraordinário, desta feita, para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação, tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço da competência dos seus trabalhadores.

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP, I. P., e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, com o limite máximo de EUR 635,00.

Para efeitos de acesso e benefício deste apoio, o empregador comunica aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, I. P., acompanhada dos seguintes documentos: declaração do empregador que ateste a circunstância de crise empresarial e certidão do contabilista certificado da empresa.

Este apoio extraordinário tem a duração de um mês e destina -se à implementação do plano formação.

No que respeita ao plano de formação, este deverá:

- (i) Ser implementado em articulação com a entidade empregadora, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância quando possível e as condições o permitirem;
- (ii) Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;
- (iii) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

A duração da formação não deve ultrapassar 50 % do período normal de trabalho.

Por outro lado, o número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P. e o empregador, atenta a legislação específica da respetiva modalidade de formação.

Por último, para efeitos de operacionalização do plano de formação consideram-se entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP, I. P..

### **C. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa**

Os empregadores que beneficiem de qualquer uma das medidas acima referidas têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, pago de uma só vez e com o valor de EUR 635,00 por trabalhador.

Para aceder a este incentivo, o empregador deverá apresentar requerimento ao IEFP, I.P., acompanhado, nomeadamente, de declaração do empregador que ateste a circunstância de crise empresarial e certidão do contabilista certificado da empresa.

### **D. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social**

Os empregadores que beneficiem de qualquer uma das medidas acima referidas têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgão estatutários, durante o período de vigência das mesmas e por referência aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.

Esta isenção será reconhecida oficiosamente, designadamente com base na informação transmitida pelo IEFP, I.P.

Este direito é ainda aplicável aos trabalhadores independentes, na medida em que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas, bem como aos respetivos cônjuges.

Importa salientar que o incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas aos apoios previstos na presente portaria implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- (i) Despedimento de trabalhador abrangido pela medida (exceto se por facto imputável ao trabalhador);
- (ii) Não cumprimento pontual da obrigação de pagamento da retribuição;
- (iii) Não cumprimento das obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- (iv) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes do incentivo, sob qualquer forma;
- (v) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas nos prazos estabelecidos;
- (vi) Prestação de falsas declarações.

\* \* \*