

IV. Laboral

IV.A. Enquadramento prévio	5
IV.B. Enquadramento prévio Quadro legislativo	5
IV.C. Obrigações do empregador em matéria de SST	6
IV.D. Teletrabalho	12
IV.E. Efeitos na marcação de férias	15
IV.F. Crise empresarial decorrente do atual surto epidemiológico quando haja paragem total da atividade da empresa/ /estabelecimento ou quebra da faturação	17
IV.G. Crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que afetem gravemente a atividade da empresa: <i>lay-off</i> regulado no CT	26
IV.H. Encerramento temporário da empresa/estabelecimento ou redução temporária de atividade por motivo de força maior ou decisão do empregador (fora das situações de crise empresarial) – artigo 309.º do CT	30
IV.I. Situação de saúde do trabalhador	33
IV.J. Assistência a terceiros	35
IV.K. Caso especial dos trabalhadores dos “serviços essenciais”	41
IV.L. Trabalhadores independentes (“recibos verdes”)	43
IV.M. Contribuições e prestações sociais	46



M



L

Glossário

ASF

Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões

CNPD

Comissão Nacional de Proteção de Dados

CT

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações

Declaração de Retificação n.º 14/2020

Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, que retifica o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março

Decreto n.º 2-A/2020

Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, que procede à execução da declaração do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, revogado pelo Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril

Decreto n.º 2-B/2020

Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, que regulamenta a prorrogação do estado de emergência determinada pelo Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020, de 2 de abril, revogado pelo Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril

Decreto n.º 2-C/2020

Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril, que regulamenta a prorrogação do estado de emergência determinada pelo Decreto do Presidente da República n.º 20-A/2020, de 17 de abril, que vigorou até 2 de maio de 2020

Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020

Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020, de 2 de abril, que renovou – para o período entre as 0:00 horas do dia 3 de abril de 2020 e as 23:59 horas do dia 17 de abril de 2020 – a declaração de estado de emergência declarada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, iniciada às 0:00 horas do dia 19 de março

Decreto do Presidente da República n.º 20-A/2020

Decreto do Presidente da República n.º 20-A/2020, de 17 de abril, que renovou – para o período entre as 0:00 horas do dia 18 de abril de 2020 e as 23:59 horas do dia 2 de maio de 2020 – a declaração de estado de emergência anteriormente declarada

Decreto-Lei n.º 10-A/2020

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19 (que tem vindo a ser objeto de alterações sucessivas)

Decreto-Lei n.º 10-F/2020

Decreto-Lei n.º 10-F/2020, de 26 de março, que estabelece um regime excecional e temporário de cumprimento de obrigações fiscais e contribuições sociais, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, retificado pela Declaração de Retificação n.º 13/2020, de 28 de março, e posteriormente alterado

Decreto-Lei n.º 10-G/2020

Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, que estabelece uma medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19 retificado pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, e posteriormente alterado

Decreto-Lei n.º 10-K/2020

Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, que estabelece um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

Decreto-Lei n.º 12-A/2020

Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6 de abril, estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19

Decreto-Lei n.º 20/2020

Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio – retificado pela Declaração de Retificação n.º 18-C/2020, de 5 de maio – que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, procedendo à sétima alteração ao [Decreto-Lei n.º 10-A/2020](#), de 13 de março

Decreto-Lei n.º 20-C/2020

Decreto-Lei n.º 20-C/2020, de 7 de maio, que estabelece medidas excecionais de proteção social, no âmbito da doença COVID-19, procedendo, ainda, à nona alteração do [Decreto-Lei n.º 10-A/2020](#), de 13 de março, e à primeira alteração do Decreto-Lei n.º [10-F/2020](#), de 26 de março

Glossário

Despacho n.º 2875-A/2020

Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, que adota medidas para acautelar a proteção social dos beneficiários que se encontrem impedidos, temporariamente, do exercício da sua atividade profissional por ordem da autoridade de saúde, devido a perigo de contágio pelo COVID-19

Despacho n.º 3301/2020

Despacho n.º 3301-D/2020, de 15 de março, que determina a adoção de medidas adicionais de natureza excecional para fazer face à prevenção e contenção da pandemia COVID-19

Despacho n.º 3614-D/2020

Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, que define orientações para os serviços públicos e cuja vigência foi prorrogada – com efeitos a 3 de maio – pelo Despacho n.º 5419-A/2020, de 11 de maio, revogando-se o disposto no n.º 7 e seguintes.

DGS

Direção-Geral da Saúde

EPI

Equipamentos de Proteção Individual

IAS

Indexante dos Apoios Sociais (montante de 438,81 EUR, em 2020, nos termos da Portaria n.º 27/2020, de 31 de janeiro)

IEFP

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

IHT

Isenção de Horário de Trabalho

IRCT

Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho

ISS

Instituto da Segurança Social, I.P.

Lei de Bases da Proteção Civil

Lei n.º 27/2006, de 3 de julho

Lei de Bases da Saúde

Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e suas sucessivas alterações

Lei n.º 7/2020

Lei n.º 7/2020, de 10 de abril, que estabelece regimes excecionais e temporários de resposta à epidemia SARS-CoV-2, e procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 10-I/2020, de 26 de março, e à quarta alteração à Lei n.º 27/2007, de 30 de julho

Lei n.º 14/2020

Lei n.º 14/2020, de 9 de maio, que procede à terceira alteração à Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, que aprova medidas excecionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica provocada pela COVID-19

Norma n.º 007/2020

Norma n.º 007/2020, de 29 de março, equipamentos de proteção individual (EPI) (prevenção e controlo de infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19))

Orientação n.º 006/2020

Orientação n.º 006/2020, de 26 de fevereiro de 2020, relativa aos procedimentos de prevenção, controlo e vigilância em empresas face à infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19)

Orientação n.º 008/2020

Orientação n.º 008/2020, de 10 de março, procedimentos de prevenção, controlo e vigilância em hotéis (infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19))

Orientação n.º 019/2020

Orientação n.º 019/2020, de 3 de abril de 2020, relativa à Utilização de EPI por pessoas não-profissionais de saúde

Orientação n.º 023/2020

Orientação n.º 023/2020, de 8 de maio, procedimentos em estabelecimentos de restauração e bebidas (infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19))

Glossário

Portaria n.º 71-A/2020

Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, que define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de caráter 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 mitigar situações de crise empresarial e que foi alterada pela Portaria n.º 76-B/2020, de 18 de março, revogada pelo n.º 1 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março

Portaria n.º 82/2020

Portaria n.º 82/2020, de 29 de março, que estabelece os serviços essenciais para efeitos de acolhimento, nos estabelecimentos de ensino, dos filhos ou outros dependentes a cargo dos respetivos profissionais.

Portaria n.º 94-A/2020

Portaria n.º 94-A/2020, de 16 de abril, que regulamenta os procedimentos de atribuição dos apoios excecionais de apoio à família, dos apoios extraordinários à redução da atividade económica de trabalhador independente e à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, do diferimento das contribuições dos trabalhadores independentes e do reconhecimento do direito à prorrogação de prestações do sistema de segurança social

Portaria n.º 97/2020

Portaria n.º 97/2020, de 19 de abril, que altera a Portaria n.º 82/2020, de 29 de março

Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020

Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março, que aprova um conjunto de medidas relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID-19

Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020

Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril, que declara a situação de calamidade no âmbito da pandemia da doença COVID-19 e estabelece o respetivo regime

Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-C/2020

Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-C/2020, de 30 de abril, que estabelece uma estratégia de levantamento de medidas de confinamento no âmbito do combate à pandemia da doença COVID 19

RCPD

Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE, de 24 de outubro (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados Pessoais)

RJPSST

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro)

RMMG

Remuneração Mínima Mensal Garantida (montante de 635 EUR, em 2020, nos termos do Decreto-Lei n.º 169/2019, de 21 de novembro)

SNS

Sistema Nacional de Saúde

SST

Segurança e Saúde no Trabalho

IV. LABORAL

IV.A. Enquadramento prévio

A pandemia COVID-19 veio afetar não só a nossa forma de viver, como a de trabalhar. É inquestionável o fortíssimo impacto que assume nas relações laborais, obrigando a encontrar medidas e respostas adequadas e uma rápida adaptação por parte de empregadores e trabalhadores.

O Código do Trabalho e a legislação laboral e previdencial conexas não conseguem responder, por si só e com a agilidade necessária, a todas as exigências quer do quadro de estado de emergência nacional, que decorreu entre 19 de março e 2 de maio, quer da situação de calamidade que se seguiu. Porém, foram tomadas medidas excecionais pelo Executivo, que se materializaram em sucessivas intervenções legislativas, de interpretação nem sempre fácil, mas cuja aplicação urge. É ainda expetável que, a curto e médio prazo, mais medidas sejam adotadas de forma a garantir a sustentabilidade das relações laborais e do sistema económico empresarial, nesta segunda fase da pandemia COVID-19.

Neste capítulo, procura-se dar nota sobre os mecanismos temporários e excecionais que têm vindo a ser sucessivamente introduzidos, por meio de soluções legislativas ou administrativas, para fazer face ao atual cenário e para dotar empregadores e trabalhadores de meios para ajustar a realidade das relações laborais aos efeitos das medidas de emergência. Procura-se igualmente enquadrar e identificar as soluções ou efeitos que resultam de mecanismos e regras anteriormente contemplados na legislação laboral que não foram, ou que não foram ainda, objeto de medidas legislativas mas que dão resposta às diversas situações e questões que se têm

vindo a gerar, com impacto nas relações laborais, não deixando também de recomendar aquelas que, em cada momento, se considera serem as melhores práticas, num quadro legislativo que, a qualquer momento, pode continuar a registar alterações e novas medidas.

Incluímos também uma alusão às intervenções legislativas com relevo para o trabalho independente, bem como algumas respeitantes aos titulares de órgãos estatutários de sociedades e outras entidades.

IV.B. Enquadramento prévio | Quadro legislativo

No que toca às medidas especialmente centradas na realidade laboral e previdencial, inicialmente, foram proferidos o [Despacho n.º 2875-A/2020](#) e o [Despacho n.º 3103-A/2020](#), contendo medidas para acautelar a proteção social dos beneficiários impedidos do exercício da sua atividade profissional por ordem da autoridade de saúde.

Seguiu-se a publicação do [Decreto-Lei n.º 10-A/2020](#) e da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020](#) que, estabelecendo diversas medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica da COVID-19, incluíram medidas de proteção social na doença e na parentalidade, nomeadamente, a regulação das situações de isolamento profilático, de doença, de assistência à família e dos respetivos apoios, versando ainda sobre medidas de apoio para os trabalhadores independentes e titulares de órgãos estatutários de sociedades e outras entidades. Foi, igualmente, prevista a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho sem necessidade de acordo entre empregador e trabalhador, prevendo-se a possibilidade de o regime de prestação subordinada de teletrabalho ser “determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador [...] desde que compatível com as funções exercidas”, numa redação que, então, deixou margem para algumas dúvidas.

Este diploma veio a sofrer sucessivas alterações, designadamente, pelo Decreto-Lei n.º 12-A/2020 e Decreto-Lei n.º 20/2020⁽¹⁾.

A estes, e com impacto atual, seguiu-se o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, que alterou e regulou o mesmo regime do “*lay-off* simplificado”⁽²⁾, logo retificado pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, que tem vindo a ser objeto de sucessivas alterações e que foi regulamentado pela Portaria n.º 94-A/2020.

A partir do primeiro período de declaração do estado de emergência⁽³⁾, passou a existir uma obrigação genérica de adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral e desde que compatível com as funções exercidas, inicialmente estabelecida pelo Decreto n.º 2-A/2020, obrigação essa que se manteve na pendência das duas prorrogações da declaração de estado de emergência. Com o término do estado de emergência e aprovação da situação de calamidade, a obrigação de teletrabalho mantém-se, pelo menos, até 17 de maio⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ O Decreto-Lei n.º 10-A/2020 foi e tem vindo a ser, sucessivamente, alterado com impacto nesta área.

⁽²⁾ O regime do chamado “*lay-off* simplificado” foi, inicialmente, introduzido pela Portaria n.º 71-A/2020, de interpretação duvidosa, retificada no dia seguinte à sua publicação pela Declaração de Retificação n.º 11-C/2020, logo alterada, escassos dias depois, pela Portaria n.º 76-B/2020 e, por fim, revogada, no dia 27 de março.

⁽³⁾ Declarada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, para o período inicial compreendido entre as 0:00 horas do dia 19 de março de 2020 e as 23:59 horas do dia 2 de abril de 2020 e renovada pelo Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020, por um período subsequente de 15 dias, renovada, por novo período de 15 dias pelo Decreto do Presidente da República n.º 20-A/2020.

⁽⁴⁾ A estratégia gradual de levantamento de medidas de confinamento no âmbito do combate à pandemia da doença COVID-19, que foi aprovada em 30 de abril pelo Governo – cfr. Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-C/2020 – aponta a passagem desta obrigatoriedade geral para um regime de “teletrabalho parcial, com horários desfasados ou equipas em espelho” a partir de 1 de junho.

Com relevância laboral e previdencial foram ainda publicados, no dia 26 de março, o Decreto-Lei n.º 10-K/2020, que introduziu alterações no regime das faltas, incluindo as motivadas pela assistência à família, e o Decreto-Lei n.º 10-F/2020 (alterado, no início de maio, pelo Decreto-Lei n.º 20-C/2020), que estabeleceu um regime excepcional e temporário de cumprimento de obrigações fiscais e contribuições sociais.

Nos diplomas que regularam o estado de emergência e respetivas prorrogações, previu-se o reforço dos meios e dos poderes da ACT sempre que esta considerasse que se verificava a existência de indícios de um despedimento ilícito. Já na pendência da situação de calamidade, foi aprovada e publicada, a Lei n.º 14/2020, que volta a prever – no artigo 8.º-C aditado à Lei n.º 1-A/2020 – o mesmo reforço dos meios e poderes da ACT, em matéria de despedimento, e cuja duração, neste momento, se desconhece.

O possível surgimento de novas medidas e de esclarecimentos quanto às já criadas não deixarão de ser objeto de atenção e atualização pela ML através dos mecanismos habituais de divulgação de informações.

IV.C. Obrigações do empregador em matéria de SST

Todas as empresas e organizações do setor privado, público, cooperativo ou social, enquanto empregadores responsáveis por organizar os Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho, de acordo com o regime legal que rege a promoção da segurança e saúde no trabalho, foram destinatárias de orientações respeitantes ao estabelecimento de planos de contingência apropriados, no âmbito da infeção pelo SARS-CoV-2, assim como procedimentos a adotar perante um trabalhador com sintomas da COVID-19.

O atual quadro de pandemia veio reforçar as obrigações do empregador em matéria de SST.

OBRIGAÇÃO DE ADOÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS PELO EMPREGADOR DECORRENTE DO DEVER GERAL DE PROTEÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR:

- **Implementação de um plano de contingência**

Todas as empresas e organizações do setor privado, público, cooperativo ou social foram obrigadas a elaborar e devem, por isso, dispor de um plano de contingência, de acordo com a [Orientação n.º 006/2020 da DGS](#) sendo expectável que nas fases de desconfinamento gradual, em particular, aquelas que impliquem o retorno, gradual à prestação de trabalho presencial, serão emitidas Orientações atualizadas de carácter geral – a par das orientações que têm vindo a ser emitidas sectorialmente – que deverão ser refletidas pela generalidade dos empregadores nos planos de contingência anteriormente elaborados⁽⁵⁾.

A elaboração do plano de contingência deve envolver os serviços de SST e os representantes dos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, devendo apresentar o conteúdo indicado nas orientações das autoridades de saúde – designadamente, na referida Orientação n.º 006/2020 da DGS.

Prevê-se que o plano de contingência seja comunicado a todos os trabalhadores e afixado nos locais de trabalho, de forma visível e acessível a todos.

Os Serviços de SST deverão ter um papel ativo no combate à pandemia no seio das empresas, nomeadamente: (i) assegurando a informação e formação dos trabalhadores; (ii) definindo medidas de prevenção adicionais que se revelem necessárias; (iii) assegurando vigilância médica; e (iv) identificando eventuais casos de infeção.

O incumprimento do plano de contingência pelo trabalhador poderá constituir infração disciplinar, sem prejuízo de responsabilidade nos termos gerais – consultar a [Orientação da DGS](#)⁽⁶⁾.

Para além do que se refere a seguir sobre a prestação de informação de saúde pelo trabalhador à empresa, são vários os aspetos decorrentes das etapas que as empresas tiveram e têm de considerar no plano de contingência que envolvem a previsão de procedimentos que podem envolver o tratamento de dados de saúde dos trabalhadores. A título de exemplo, refere-se a necessidade da empresa estabelecer o procedimento para regular o processo de alerta de trabalhador com sintomas e ligação epidemiológica (compatíveis com a definição de um caso suspeito de COVID-19), “isto é, como se procede à comunicação interna entre:

- O trabalhador com sintomas – ou o trabalhador que identifique um trabalhador com sintomas na empresa – e a chefia direta e o empregador (ou alguém por este designado);

[...]

- Processo (interno) de registo de contactos com o Caso Suspeito”.

⁽⁵⁾ Cfr. com utilidade prática, o guia preparado pela Equipa de Coordenação do Programa Nacional da Saúde Ocupacional da DGS (disponível em <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/saude-e-trabalho-medidas-de-prevencao-da-covid-19-pdf.aspx>).

Cfr. ainda as orientações emitidas pela Agência Europeia para a Segurança no Trabalho, em especial as **Orientações sobre medidas preventivas para um regresso seguro e saudável aos locais de trabalho** (disponíveis em https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Voltar_ao_local_de_trabalho_-_Adapta%C3%A7%C3%A3o_dos_locais_de_trabalho_e_prote%C3%A7%C3%A3o_dos_trabalhadores).

⁽⁶⁾ Nos termos do artigo 34.º-B do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, que foi introduzido pelo Decreto-Lei n.º 20/2020, os Planos de Contingência deverão ser adequados aos locais de trabalho e de acordo com as orientações (atuais e futuras) da DGS e da ACT.

A DGS emitiu igualmente normas aplicáveis a empregadores que se dediquem a determinadas atividades, como é o caso, por exemplo:

- dos distribuidores por grosso e dos fabricantes de medicamentos de uso humano⁽⁷⁾;
- dos hotéis⁽⁸⁾;
- estabelecimentos de restauração e bebidas⁽⁹⁾;

sendo expetável que sejam emitidas ainda outras normas e orientações para as atividades que irão ser retomadas, consoante o plano desconfinamento para cada uma delas. Saliente-se que em vários casos são orientações que não se limitam apenas à vertente da proteção dos trabalhadores ao seu serviço⁽¹⁰⁾.

No dia 30 de abril, por meio da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-C/2020, o Governo aprovou a estratégia gradual de levantamento das

medidas de confinamento no âmbito do combate à pandemia, definindo um calendário para essa estratégia que contém períodos de 15 dias entre cada fase de desconfinamento (para avaliação dos impactos) no âmbito da qual está definido que todas as medidas serão acompanhadas de condições específicas de funcionamento que, em muitos casos, passam pela utilização de equipamentos de proteção individual, regras de distanciamento físico que acrescem às condições gerais para o levantamento de medidas de confinamento, designadamente, a disponibilidade no mercado de máscaras e gel desinfetante, a higienização regular dos espaços, entre outros que, em muitos casos se refletem em medidas de segurança a implementar pelas entidades, enquanto empregadores para segurança da saúde, designadamente, dos trabalhadores ao seu serviço⁽¹¹⁾.

• Adoção de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para determinados profissionais

A 3 de abril de 2020, a DGS emitiu ainda orientações respeitantes à utilização de EPI para grupos profissionais, para além dos profissionais de saúde⁽¹²⁾ que possam

⁽⁷⁾ Orientação n.º 006/2020, de 26 de março de 2020, que contém orientações preparadas pela DGS, em articulação com o setor farmacêutico e o INFARMED, I.P. que prevê uma série de medidas que devem ser adotadas por estes empregadores que visam, designadamente, proteger os seus trabalhadores, contribuindo para impedir a propagação da COVID-19 e assegurando a continuidade da sua atividade e regula aspetos como: (i) medidas a ser adotadas para minimizar o risco de contaminação; (ii) informações a ser disponibilizadas em permanência aos trabalhadores; (iii) equipamentos/materiais que devem estar disponíveis nos locais de trabalho; (iv) utilização de EPI, em especial, máscaras de proteção, (v) áreas de isolamento; (vi) procedimento perante trabalhador com sintomas; (vii) plano de contingência.

⁽⁸⁾ Orientação n.º 008/2020, de 10 de março de 2020, que estabeleceu procedimentos de prevenção, controlo e vigilância em hotéis e que, entre outras, inclui regras respeitantes à proteção dos profissionais responsáveis por manter a acomodação dos clientes no hotel ou alojamento.

⁽⁹⁾ Orientação n.º 023/2020 de 8 de maio.

⁽¹⁰⁾ Cfr., por exemplo, quanto ao futebol, parecer técnico emitido pela DGS sobre as condições para o regresso da Liga NOS e da Taça de Portugal, referentes à época desportiva 2019/2020. *Vd.* para maior desenvolvimento da questão, o capítulo Futebol Profissional.

⁽¹¹⁾ Embora não esteja focado exclusivamente na vertente do esforço de adaptação e de adoção de medidas de segurança pelas empresas, enquanto empregadores – mas sem deixar de relevar essa perspetiva - o Decreto-Lei n.º 20-G/2020, de 14 de maio, estabelece um sistema de incentivos - designado **Programa ADAPTAR** – destinado a apoiar a adaptação da atividade empresarial ao contexto da COVID-19 para microempresas e PME.

Visa-se apoiar as empresas de menores dimensões ao esforço de adaptação e de investimento nos seus estabelecimentos, ajustando, entre outros, os métodos de organização do trabalho às novas condições de contexto da pandemia garantindo o cumprimento das normas estabelecidas e das recomendações das autoridades competentes (incluindo os custos de aquisição de equipamentos de proteção individual para trabalhadores e utentes, equipamentos de higienização, contratos de desinfecção e os custos com a reorganização dos locais de trabalho e alterações de *layout* dos estabelecimentos) sendo excecionadas as atividades económicas nalguns setores.

⁽¹²⁾ No caso dos profissionais do sistema de saúde, a DGS havia emitido a Norma n.º 007/2020, de 29 de março, que define a adequada utilização, pelos profissionais de saúde, do EPI e as situações em que esse uso é preconizado, identificando ainda um conjunto de intervenções que podem minimizar a necessidade do uso de EPI nas instituições de saúde.

contactar diretamente com doentes suspeitos ou confirmados de COVID-19 ou com material utilizado por estes doentes, definindo um conjunto de profissionais relativamente aos quais a utilização de EPI⁽¹³⁾ fora das instituições de saúde está aconselhada bem como os grupos profissionais com indicação para uso de máscaras faciais⁽¹⁴⁾. Esta é também matéria que sofrerá alterações ao longo do processo de desconfinamento⁽¹⁵⁾.

- **Prestação de informação pelo trabalhador em caso de viagem para zonas “críticas” e/ou acerca do seu estado de saúde**

O CT proíbe, em regra, o empregador de exigir ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada ou à sua saúde. A prestação de informação acerca do estado de saúde dos trabalhadores, enquanto tal e à luz do RGPD, constitui uma categoria especial de dados pessoais, relativamente à qual vigora um princípio geral de proibição de tratamento. Esse tratamento é permitido quando se verifique uma das exceções a essa proibição enumeradas no artigo 9.º do RGPD que, nessa

medida, consubstanciam o equivalente a uma condição de licitude, desde logo para que a recolha dessa informação, pelo empregador, possa ocorrer⁽¹⁶⁾.

Conforme resulta do artigo 281.º do CT e do [RJPSST](#), *maxime* do artigo 15.º, o empregador tem um dever de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores e de adoção de medidas necessárias para o efeito, por um lado, e o trabalhador tem o dever de acatar as ordens e instruções do empregador nesta matéria, por outro, pelo que se considera, assim, admissível a prestação de informação pelo trabalhador acerca do seu estado de saúde e/ou possíveis contactos com pessoas infetadas pela COVID-19 no quadro da exceção prevista na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD que admite o tratamento de dados de saúde “necessário para efeitos do cumprimento de obrigações e do exercício de direitos específicos” do empregador, enquanto responsável pelo tratamento, ou do trabalhador, enquanto titular dos dados, em matéria de legislação laboral, de segurança social e de proteção social⁽¹⁷⁾.

Aqui, como na execução das medidas previstas no Plano de Contingência que impliquem recolha de informação respeitante ao trabalhador, o empregador deve a limitar-se a recolher a informação estritamente necessária – apenas aquela diretamente resultante das normas ou orientações em causa ou determinada pelas autoridades – para os fins específicos já indicados, não devendo conservá-la por mais tempo do que o estritamente necessário para esses mesmos

⁽¹³⁾ Os EPI podem incluir EPI respiratório (máscara cirúrgica ou respiradores), proteção ocular (óculos ou viseira), luvas, bata, cobre-botas e touca, devendo ser adotados e usados com base no risco de exposição, estando definidos critérios na Norma n.º 007/2020 da DGS aplicáveis.

⁽¹⁴⁾ Entre outros grupos profissionais, incluem-se os profissionais externos de manutenção de hospitais, trabalhadores (e voluntários) de distribuição de bens essenciais ao domicílio e profissionais no atendimento ao público nas caixas ou em balcões de clientes, quando não seja possível a instalação de separação/barreira física (de acrílico).

⁽¹⁵⁾ O Decreto-Lei n.º 20/2020, introduziu a obrigatoriedade de uso de máscara ou viseira “para o acesso ou permanência nos espaços e estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, nos serviços e edifícios de atendimento ao público e nos estabelecimentos de ensino e creches pelos funcionários docentes e não docentes”, salvo “quando em função da natureza das atividades, o seu uso seja impraticável” (cfr. n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º-B do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, introduzido pelo Decreto-Lei n.º 20/2020).

⁽¹⁶⁾ *Vd.*, para maior desenvolvimento da questão, [capítulo VI.B Tratamento de Dados Pessoais em contexto laboral: condição de licitude](#).

⁽¹⁷⁾ Enquanto tratamento permitido (e até imposto), pelo direito da União ou dos Estados-Membros que preveja garantias adequadas dos direitos fundamentais e dos interesses do titular dos dados.

fins, eliminando-a de seguida⁽¹⁸⁾. Impõe-se igualmente que faculte um conjunto de informações aos seus trabalhadores sobre o tratamento dos dados que integram a informação recolhida (incluindo a indicação das finalidades de recolha, fundamento jurídico para o tratamento, categorias de destinatários, critérios usados para definir os prazos de conservação dos dados, entre outras) para cumprimento dos deveres de informação que para si decorrem, enquanto responsável pelo tratamento dos dados pessoais da regulamentação sobre proteção de dados pessoais⁽¹⁹⁾.

As medidas a implementar não podem deixar de ter em conta o definido no plano de contingência que, por sua vez, deverá existir e ter sido elaborado em conformidade com o que resulta da Orientação *supra* mencionada, designadamente os procedimentos a seguir havendo um caso suspeito (ponto 6 da Orientação n.º 006/2020 da DGS) e o procedimento de vigilância de contactos próximos (ponto 8 da mesma Orientação).

A CNPD emitiu orientações sobre a recolha de dados de saúde e da vida privada de trabalhadores no contexto da pandemia do novo coronavírus⁽²⁰⁾.

Sumariamente, as orientações indicam que no contexto da adoção de medidas destinadas

a prevenir o contágio da COVID-19 entre os trabalhadores, os empregadores não devem, eles próprios, proceder à recolha e registo da temperatura corporal dos trabalhadores ou de outra informação relativa à saúde (*v.g.* solicitando aos trabalhadores o preenchimento de questionários sobre o seu estado de saúde) ou de eventuais situações ou comportamentos de risco dos seus trabalhadores (suscetíveis de indiciar infeção pelo novo coronavírus).

As orientações da CNPD indicam que o tratamento deste tipo de informação no quadro laboral só deverá ocorrer no contexto da medicina no trabalho integrada nos Serviços de SST⁽²¹⁾.

Nesse contexto, os profissionais de saúde poderiam:

- (i) avaliar o estado de saúde dos trabalhadores;
- (ii) obter as informações necessárias para avaliar a aptidão para o trabalho conforme com regras de SST; e
- (iii) adotar os procedimentos adequados a salvaguardar a saúde dos próprios e de terceiros, sempre que identifiquem trabalhadores com sintomas ou em outras situações que o justifiquem.

Naquelas orientações, a CNPD sublinha o entendimento de que a prevenção de contaminação da COVID-19 nos locais de trabalho justifica a adoção de medidas pelo empregador, referindo:

- (i) a promoção da intensificação de cuidados de higiene dos trabalhadores (*v.g.* lavagem de mãos regular e criteriosa);

⁽¹⁸⁾ Assim dando cumprimento aos princípios da minimização dos dados, da limitação de finalidades e da limitação da conservação que, entre outros, deve ser respeitado, pelos empregadores, no tratamento destes dados pessoais respeitantes aos seus trabalhadores, por força do artigo 5.º do RGPD.

⁽¹⁹⁾ Em especial, do disposto nos artigos 13.º e 14.º do RGPD.

⁽²⁰⁾ Orientações da CNPD emitidas em 23 de abril sobre recolha de dados de saúde e da vida privada de trabalhadores no contexto da pandemia (disponíveis em https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_recolha_dados_saude_trabalhadores.pdf).

Cfr. ainda, pelo seu interesse prático e conteúdo complementar às indicadas orientações, Resposta da CNPD ao requerimento 19/XIV (1.ª) EI (disponíveis em <https://www.cnpd.pt/home/covid19/rp19-xiv-1ei-a.pdf>).

⁽²¹⁾ Para uma indicação mais pormenorizada sobre o tipo de medidas que a CNPD indica que poderá ser desenvolvida pelos profissionais de saúde, no contexto da medicina no trabalho, sobre os critérios para determinar a frequência e tipo de avaliação a fazer *vd.* capítulo VI.B Tratamento de Dados Pessoais em contexto laboral: condição de licitude *infra*.

- (ii) a adoção de medidas organizativas quanto à distribuição no espaço dos trabalhadores;
- (iii) a adoção de medidas organizativas quanto à proteção física dos trabalhadores; e
- (iv) a adoção de algumas medidas de vigilância;

mas a mesma autoridade de controlo considera que os empregadores apenas devem atuar em conformidade com as orientações da DGS (e autoridades de saúde) neste contexto e que não devem recolher dados relativos à saúde dos seus trabalhadores sem base legal ou ordem das autoridades administrativas competentes.

Entretanto, e em linha com o pré-anunciado em nota do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social⁽²²⁾, o Governo veio regular esta matéria no novo artigo 13.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, introduzido pelo Decreto-Lei n.º 20/2020.

Trata-se de um preceito legal que prevê expressamente que “no atual contexto da doença COVID-19, e exclusivamente por motivos de proteção da saúde do próprio e de terceiros, podem ser realizadas medições de temperatura corporal a trabalhadores para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho”. Ressalva que é expressamente proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa (salvo com expressa autorização da mesma) numa alusão que parece convocar o consentimento do trabalhador para esta operação de tratamento de dados (“registo da temperatura corporal”) em termos não isentos de dúvida⁽²³⁾.

Acrescenta ainda que, caso haja medições de temperatura superiores à temperatura corporal normal⁽²⁴⁾, o empregador pode impedir o acesso do trabalhador em causa ao local de trabalho.

Embora a nova norma indique que “caso haja medições de temperatura superiores à normal temperatura corporal, pode ser impedido o acesso dessa pessoa ao local de trabalho”, nada mais se regula sobre a matéria, designadamente, nada resultando sobre como deve ser entendida ou tratada a falta de prestação de trabalho consequente⁽²⁵⁾.

⁽²²⁾ Nota à comunicação social de 25 de abril de 2020, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=1e630d47-2006-449f-b0d6-73056ed38514>.

⁽²³⁾ Cfr. abordagem do tema no capítulo VI.B Tratamento de Dados Pessoais em contexto laboral: condição de licitude *infra*.

⁽²⁴⁾ Supõe-se que com esta alusão o legislador pretenderia reportar-se a uma temperatura igual ou superior a 38°C indicada nalguns documentos da DGS respeitantes aos sintomas da COVID-19. Segundo informação mais genérica divulgada pela mesma DGS, a temperatura corporal normal situa-se entre os 36 e os 37°C, dependendo, contudo, da pessoa e da sua idade, da atividade desempenhada, da altura do dia e da parte do corpo em que está a ser avaliada a temperatura.

⁽²⁵⁾ Um dos aspetos mencionados na Resposta da CNPD ao requerimento 19/XIV (1.ª) EI, a que se aludiu *supra* é, precisamente este, ao notar que “a norma não regula as consequências decorrentes do exercício do poder do empregador após uma tal leitura de temperatura superior à normal. A incógnita quanto ao que deve ou pode o trabalhador fazer em seguida, depois de ser impedido de entrar no local de trabalho – tanto mais importante, quanto, recorde-se, na perspetiva do legislador, o mesmo terá um sintoma de doença COVID-19 – é ainda adensada pela circunstância de o mesmo não estar a ser dado por um médico como não apto para a prestação do trabalho, pelo que não lhe é aplicado o regime de baixa médica. É bom de ver que a norma não regula a situação jurídica do titular dos dados pessoais tratados, não fixando qualquer garantia adequada dos seus direitos ou interesses”.

IV.D. Teletrabalho

No quadro das medidas que o Governo tem vindo a implementar conta-se uma decisão de generalizar o recurso ao teletrabalho⁽²⁶⁾, num primeiro momento através da criação da faculdade de o empregador determinar unilateralmente a prestação de trabalho nesse regime e a faculdade de o trabalhador a requerer, desde que compatível com as funções exercidas⁽²⁷⁾, e, num segundo momento, a partir do decretamento do estado de emergência pelo Presidente da República, e ainda na pendência da situação de calamidade, mediante a determinação da obrigatoriedade de adoção desse regime, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções o permitam⁽²⁸⁾.

O atual quadro de pandemia veio tornar obrigatório o teletrabalho suscitando algumas dúvidas aos empregadores sobre como deverão atuar num cenário excecional, em que há necessidade de fazer face a uma diminuição de atividade, mas simultaneamente o dever de respeitar os direitos dos trabalhadores.

FORMAS DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO - O CASO ESPECIAL DO TELETRABALHO:

O artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020 marcou o início da **obrigatoriedade** expressa de adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, desde que compatível com

as funções exercidas⁽²⁹⁾ e que o empregador disponha de meios para o efeito⁽³⁰⁾.

O Decreto n.º 2-B/2020 e o Decreto n.º 2-C/2020 mantiveram essa obrigatoriedade.

Recentemente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020 manteve igualmente essa obrigatoriedade no contexto da situação de calamidade⁽³¹⁾.

À luz da estratégia gradual de levantamento de medidas de confinamento constante da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-C/2020 e do calendário constante da mesma, a adoção do regime de teletrabalho permanecerá, tendencialmente obrigatória até 31 de maio referindo-se aquele calendário e estratégia à adoção de “teletrabalho parcial, com horários desfasados ou equipas em espelho” a partir de 1 de junho.

⁽²⁶⁾ E, bem assim, de limitar a atribuição de vários dos apoios excecionais à família para trabalhadores por conta de outrem e independentes apenas aos casos em que, ocorrendo as ausências que permitem a atribuição do apoio, não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho.

⁽²⁷⁾ Artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020.

⁽²⁸⁾ Cfr. artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, artigo 8.º do Decreto n.º 2-B/2020, artigo 8.º do Decreto n.º 2-C/2020 e artigo 4.º do regime da situação de calamidade.

⁽²⁹⁾ Para aferir da compatibilidade das funções exercidas pelo trabalhador poderá remeter-se, ainda que a propósito dos trabalhadores dos serviços públicos, para a alínea *a*) do n.º 1 do Despacho n.º 3614-D/2020, ao prever que “são consideradas compatíveis com o teletrabalho todas as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. A vigência deste despacho foi prorrogada em 11 de maio - com efeitos a 3 de maio - pelo que Despacho n.º 5419-A/2020 mantém, as orientações contidas no despacho inicial, com as necessárias adaptações decorrentes da situação de calamidade, revogando os números 7 e seguintes daquele despacho.

⁽³⁰⁾ O artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, que estabeleceu medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica da COVID-19 já previa, anteriormente, que durante a respetiva vigência o regime de prestação subordinada de teletrabalho podia ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas, com exceção dos profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários, e das forças armadas, os trabalhadores dos serviços públicos essenciais, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais, bem como outros serviços essenciais.

⁽³¹⁾ Cfr. artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020.

Relativamente ao teletrabalho, destaca-se o seguinte:

- **Obrigação de pagamento da retribuição**

Subsistindo a execução do contrato de trabalho, é devido o pagamento integral da retribuição pelo empregador.

- **Desnecessidade de formalização por escrito**

Atendendo a que a adoção do regime de teletrabalho, neste contexto específico, decorre de uma imposição legal, não é necessária a respetiva formalização, através de acordo escrito⁽³²⁾.

- **Recusa por parte do trabalhador**

Tratando-se de uma imposição legal e sendo possível o trabalho remoto pelas funções e pelos meios disponíveis, o trabalhador não pode recusar-se a trabalhar em regime de teletrabalho, sob pena de incorrer em infração disciplinar.

- **Subsídio de refeição**

A questão de saber se continua a ser devido o pagamento do subsídio de refeição pela passagem ao regime de teletrabalho não é consensual e não existe, à data, legislação nesta matéria adaptada ao atual contexto de pandemia.

No regime de teletrabalho, o trabalhador não só mantém o direito à retribuição por inteiro (e aos demais complementos retributivos que possam existir), como tem

os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, isto é, vigora o princípio da igualdade de tratamento. O CT e a legislação laboral conexa não atribui, em termos gerais, qualquer direito dos trabalhadores a receber subsídio de refeição. O seu pagamento resulta, em inúmeros casos, de previsão contida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo também frequentemente estipulado nos contratos individuais de trabalho. Na sua configuração típica, constitui uma prestação pecuniária que não constitui retribuição – à semelhança, por exemplo, dos abonos de viagem ou despesas de transporte e equivalentes – não visando pagar o trabalho mas antes, caracteristicamente, compensar o trabalhador de despesas suportadas com a toma de refeição fora da residência nos dias de prestação de trabalho efetivo. Deste quadro, resultaria que o pagamento do subsídio de refeição não seria obrigatório durante o período de teletrabalho. Não obstante a natureza típica do subsídio de refeição os empregadores não deverão deixar de proceder ao seu pagamento aos trabalhadores que passem a prestar trabalho em teletrabalho no atual contexto de pandemia, sem antes ter feito uma análise casuística que tenha em conta, em especial, a fonte daquele pagamento (designadamente se resulta de IRCT ou de contrato de trabalho e dos termos em que se encontra consagrado o seu pagamento), sem prejuízo de acordo nesse sentido⁽³³⁾ e o apuramento da respetiva natureza retributiva ou não.

⁽³²⁾ Tal entendimento decorre, aliás, expressamente da alínea *d*) do n.º 1 do Despacho n.º 3614-D/2020 – cuja vigência foi prorrogada pelo Despacho n.º 5419-A/2020 –, a propósito do regime de teletrabalho para os trabalhadores dos serviços públicos, no qual se estabelece que a sujeição ao regime de teletrabalho não obriga à celebração de acordo escrito com o empregador público, na medida que tem natureza obrigatória.

⁽³³⁾ A este propósito, chama-se à atenção para aquela que foi a opção que resulta da alínea *i*) do n.º 1 do Despacho n.º 3614-D/2020, acerca do subsídio de refeição para os trabalhadores dos serviços públicos em regime de teletrabalho: “para compensar as despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório, o trabalhador mantém sempre o direito ao equivalente ao subsídio de refeição a que teria direito caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho”. Ou seja, não será pago o subsídio de refeição propriamente dito, mas uma prestação de montante equivalente que visa compensar tais despesas em virtude da obrigatoriedade do teletrabalho.

Por fim, não podemos deixar de referir que, embora não exista até à data qualquer suporte legal explícito, ACT e DGERT nesta matéria, tem apontado ser seu entendimento que o empregador deve manter o pagamento do subsídio de refeição aos trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho em virtude do atual contexto de pandemia.

- **Retribuição especial por IHT e subsídio de turno**

No regime de teletrabalho a disponibilidade inerente à figura da isenção de horário de trabalho permanece inalterada. Do artigo 218.º, n.º 1, alínea *c*), do CT resulta, aliás, que o teletrabalho é um dos casos em que existe possibilidade de sujeição ao regime da IHT. Não se vislumbra qualquer motivo para que deixe de ser paga a retribuição especial por IHT ao trabalhador em regime de teletrabalho, caso não cesse a sujeição ao regime de IHT, nos termos gerais o que, nalguns casos, poderá depender de acordo entre empresa e trabalhador. A análise casuística é sempre necessária.

Nos casos em que o pagamento do subsídio de turno tenha sido individualmente acordado ou resulte de IRCT aplicável e o trabalho continue a ser prestado em regime de turnos, recomenda-se que o pagamento do subsídio de turno seja mantido.

- **Despesas de deslocação/transporte**

O pagamento das despesas de deslocação/transporte não apresenta natureza retributiva, só tendo lugar quando tais despesas ocorram.

Em regime de teletrabalho este pagamento só será devido se houver lugar a alguma deslocação necessária ao exercício das funções.

- **Acidentes de trabalho**

Os acidentes ocorridos no exercício de funções em regime de teletrabalho são considerados como acidentes de trabalho.

Conforme alerta da ASF, que emitiu alguns esclarecimentos tendo em conta as questões mais frequentes relacionadas com as coberturas de determinados tipos de seguros, entre os quais o seguro de acidentes de trabalho tendo em consideração o recurso ao teletrabalho como meio de prevenção e contenção da situação epidemiológica relacionada com a COVID-19, “para evitar quaisquer dúvidas” sobre o local de trabalho (que é temporariamente alterado em virtude do trabalhador passar a prestar teletrabalho), o empregador deve comunicar à seguradora quais os trabalhadores que passaram a trabalhar em regime de teletrabalho, indicando a morada onde será prestado o trabalho, as datas, o período normal de trabalho e o horário dos trabalhadores⁽³⁴⁾⁽³⁵⁾.

- **Impossibilidade de adoção do regime de teletrabalho e recusa do trabalhador em ir trabalhar**

Não se tratando de nenhum estabelecimento ou instalação cujo encerramento tenha sido imposto, encontrando-se o empregador a cumprir todas as obrigações em matéria de proteção da SST adequadas ao atual cenário de pandemia e não existindo um fundamento atendível por parte do trabalhador (apenas o mero receio teórico de contágio), o trabalhador não pode recusar-se a prestar trabalho.

Em caso de recusa, aplicar-se-ão as regras gerais das faltas injustificadas, constituindo ainda infração disciplinar.

⁽³⁴⁾ Acessível através do link <https://www.asf.com.pt/NR/eres/3415F1A5-2446-4384-95C4-A1C527D2651D.htm>

⁽³⁵⁾ *Vd.* o tratamento da questão no capítulo VIII.

Note-se, porém, que nada obsta a que o empregador e o trabalhador acordem numa licença sem retribuição, por um determinado período de tempo ou até na dispensa de prestação de trabalho, sem perda de retribuição.

- **Controlo à distância em regime de teletrabalho**

No âmbito da prestação generalizada de teletrabalho a partir do domicílio do trabalhador, a CNPD dá nota de lhe terem chegado várias questões relacionadas com o controlo, quer dos tempos de trabalho, quer da atividade laboral, levando a que tenha definido, de forma sucinta, orientações sobre o tema⁽³⁶⁾.

As orientações lembram a proibição genérica que resulta do CT de recorrer a meios de vigilância à distância (no local de trabalho) com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador que, na falta de uma regulamentação especial da matéria no quadro do teletrabalho, se aplica plenamente à realidade do teletrabalho, considerando a CNPD não ser admissível o recurso a ferramentas que permitam fazer um controlo sistemático da atividade do trabalhador⁽³⁷⁾. Não se considera, também, admissível a imposição ao trabalhador, de um dever de manter a câmara de vídeo, quando haja, permanentemente ligada.

⁽³⁶⁾ Trata-se de um tema que assume particular acuidade, considerando que na atual situação de obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho, face à dificuldade que vários empregadores sentiram de se dotarem, em tempo útil, de recursos tecnológicos (equipamentos informáticos e de comunicação) para disponibilizar aos trabalhadores, estes estão, em muitos casos, a utilizar meios próprios que servem também para o seu uso privado, o que levanta questões equivalentes às que justificam as chamadas políticas *bring your own device (BOYD)*.

⁽³⁷⁾ Cfr. abordagem do tema no capítulo VI.B “Tratamento de Dados Pessoais em contexto laboral: condição de licitude” *infra*.

Admite-se que o poder de controlar a atividade do trabalhador, possa ser exercido pelo empregador, por exemplo:

- fixando objetivos (e fazendo, naturalmente, o controlo por via do seu atingimento);
- criando obrigações de reporte com a periodicidade que entenda,
- marcando reuniões em teleconferência⁽³⁸⁾

Em matéria de registo do tempo de trabalho que, recorde-se, constitui dever que impende sobre o empregador – e, diremos nós, ao controlo da assiduidade e pontualidade do trabalhador em teletrabalho – admite-se a possibilidade, pra trabalhadores abrangidos pelo teletrabalho, o recurso a soluções tecnológicas específicas. Alternativamente, admite-se que o empregador determine que o trabalhador envie um *email*, SMS ou comunique por meio equivalente - o início, fim e interrupções na atividade - para permitir tanto o controlo como o registo de tempo de trabalho⁽³⁹⁾, admitindo ainda a realização desse controlo por contacto telefónico ou eletrónico por parte do empregador.

IV.E. Efeitos na marcação de férias

Tem sido colocada a questão de saber se o empregador poderá impor aos trabalhadores o gozo de férias em virtude da diminuição da atividade da empresa.

⁽³⁸⁾ Note-se que a CNPD refere nas suas orientações considerar que “em princípio [não], será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores”.

⁽³⁹⁾ Tanto quanto nos parece, a solução que sirva o propósito de registo de tempo de trabalho – exigível mesmo nos casos em que o trabalhador está isento de horário de trabalho – terá de ter em conta as exigências de acessibilidade e suscetibilidade de consulta decorrentes do n.º 1 do artigo 202.º do CT e refletir o conteúdo (informação registada) que resulta do respetivo n.º 2.

A regulamentação específica emitida no contexto da atual pandemia não versou, num primeiro momento, sobre esta questão, pelo que se terá de remeter para as regras gerais previstas no CT.

Em regra, o período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador. Na falta de acordo, o empregador pode marcar unilateralmente as férias, mas deverá fazê-lo no período entre 1 de maio e 31 de outubro (a menos que o IRCT aplicável ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita uma época diferente).

Em caso de atividade ligada ao turismo e na falta de acordo, o empregador está obrigado a marcar 25% do período de férias a que os trabalhadores têm direito (ou percentagem superior que resulte de IRCT), entre 1 de maio e 31 de outubro, que é gozado de forma consecutiva.

A lei prevê, ainda, as possibilidades enumeradas em seguida.

- **Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias**

Sempre que seja compatível com a natureza da atividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes casos:

- (i) até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- (ii) por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período enunciado em (i), quando assim estiver fixado em IRCT ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- (iii) por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir.

- **Antecipação do gozo de férias**

Por acordo entre o empregador e o trabalhador é possível antecipar o gozo das férias, esgotando-se os dias de férias que transitaram do ano anterior e que têm de ser gozados até ao dia 30 de abril.

Note-se que, caso o trabalhador já tenha as suas férias marcadas e aprovadas, qualquer alteração deverá ser feita por acordo⁽⁴⁰⁾.

A alteração do período de férias pelo empregador poderá conferir ao trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

Sem prejuízo do exposto, chama-se a atenção para a recente possibilidade de marcação de férias pelo trabalhador, sem necessidade de acordo do empregador, que foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 10-K/2020.

- **Mapa de férias**

O CT prevê que o empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho, entre essa data e 31 de outubro. Porém, o Decreto-Lei n.º 12-A/2020 veio prever a possibilidade de a aprovação e afixação do mapa de férias ter lugar até 10 dias após o termo do estado de emergência⁽⁴¹⁾.

⁽⁴⁰⁾ Considerando as várias questões que se têm colocado de alegada “pressão” feita pelos empregadores nesta matéria, recomenda-se que se equacione a redução a escrito, ainda que de modo simplificado, do acordo para a antecipação do gozo de férias, de modo a potenciar a liberdade na manifestação do acordo do trabalhador para essa antecipação e a facilitar a sua demonstração. Ou seja, do acordo de marcação de férias para período anterior a 1 de maio.

⁽⁴¹⁾ Cfr., artigo 32.º-A do Decreto-Lei n.º 12-A/2020. O mesmo se aplica no caso do trabalho abrangido pelo regime da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Uma vez que o estado de emergência terminou no dia 2 de maio de 2020, o prazo para aprovação e afixação do mapa de férias pelas empresas terminou no dia 12 de maio.

IV.F. Crise empresarial decorrente do atual surto epidemiológico quando haja paragem total da atividade da empresa/estabelecimento ou quebra da faturação

A, entretanto revogada, Portaria n.º 71-A/2020 definiu e regulamentou os termos e as condições de atribuição de apoios imediatos de caráter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus SARS-CoV-2, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020⁽⁴²⁾, que revogou a indicada portaria, veio alargar a outras

empresas a possibilidade de recurso ao “*lay-off* simplificado” tal como havia sido introduzido pela Portaria revogada, como é o caso das empresas que foram obrigadas a encerrar total ou parcialmente ou das que viram todos ou parte dos seus estabelecimentos encerrar, por força dos Decretos do Governo de regulamentação da declaração e sucessivas prorrogações do estado de emergência ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, assim como da Lei de Bases da Saúde.

período de vigência ser prorrogado por mais três meses. Dois dias depois de publicado, foi objeto de retificação pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, tendo sido subsequentemente alterado. As respetivas disposições foram ainda objeto de regulamentação, pela Portaria n.º 94-A/2020 que, conforme objeto definido no respetivo artigo 1.º “regulamenta os procedimentos de atribuição dos apoios excecionais de apoio à família, dos apoios extraordinários à redução da atividade económica de trabalhador independente e à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, do diferimento das contribuições dos trabalhadores independentes e do reconhecimento do direito à prorrogação de prestações do sistema de segurança social”.

⁽⁴²⁾ Este diploma entrou em vigor no dia 27 de março de 2020 e vigora até 30 de junho de 2020, podendo o seu

LAY-OFF SIMPLIFICADO

Tema	Enquadramento / Recomendações
<p>Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empregadores que se encontrem em situação de crise empresarial decorrente do atual surto pandémico</p>	<p>1. Crise empresarial, para este efeito, quando se verifique:</p> <p>a) Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimento, previsto nos Decretos que regulamentaram o estado de emergência e na Resolução que regulamentou a situação de calamidade ou por determinação legislativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020 ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil ou da Lei de Bases da Saúde, quanto a estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos.</p> <p>As empresas com estabelecimentos cujas atividades tenham sido objeto de levantamento de restrição de encerramento após o termo do estado de emergência ou de restrição imposta por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil ou da Lei de Bases da Saúde, continuam, a partir desse momento, a poder aceder ao mecanismo do “<i>lay-off</i> simplificado” desde que retomem a atividade no prazo de oito dias⁽⁴³⁾;</p>

⁽⁴³⁾ Cfr. n.º 1 do artigo 25.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, recentemente aditado pelo Decreto-Lei n.º 20/2020.

LAY-OFF SIMPLIFICADO

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>b) Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento, em resultado da interrupção das cadeias de abastecimento globais;</p> <p>c) Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento, em resultado da suspensão ou cancelamento de encomendas ou reservas do qual resulte que a utilização da empresa ou do estabelecimento será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio (ver <i>infra</i> ponto 6);</p> <p>d) Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação no período de 30 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⁽⁴⁴⁾ do ano anterior (ou, quando o exercício da atividade tiver ocorrido há menos de 12 meses, atender-se-á à média desse período).</p>
	<p>2. Efeitos nos contratos de trabalho</p> <p>Subsistência dos contratos de trabalho, com redução dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho.</p>
	<p>3. Conteúdo do apoio</p> <p>O apoio assume a forma de participação pela Segurança Social no valor da compensação retributiva devida ao trabalhador e calculada nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – No caso de suspensão do contrato, o trabalhador recebe compensação retributiva correspondente a 2/3 da retribuição⁽⁴⁵⁾ ou, se mais elevado, ao valor da RMMG (635 EUR), tendo como limite máximo o triplo da RMMG (1905 EUR), cabendo 70% à segurança social e 30% ao empregador;

⁽⁴⁴⁾ Por exemplo, se o pedido tiver sido feito no dia 31 de março de 2020, os 30 dias anteriores a esta data iniciaram-se em 1 de março de 2020. Assim, o período homólogo a ter em referência seria 1 de março de 2019 – 30 de março de 2019; o período dos dois meses anteriores corresponderia aos meses de janeiro e fevereiro de 2020. Para um pedido feito a 15 de abril de 2020, os 30 dias anteriores iniciaram-se em 16 de março de 2020. Assim, o período homólogo a ter em referência será 16 de março de 2019 – 14 de abril de 2019; o período dos dois meses anteriores corresponderá aos meses de fevereiro e março de 2020.

⁽⁴⁵⁾ A Portaria n.º 94-A/2020 estabeleceu que no âmbito do apoio extraordinário previsto para o “*lay-off* simplificado”, “o cálculo da compensação retributiva considera as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais”.

LAY-OFF SIMPLIFICADO

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>– No caso de redução do tempo de trabalho, o trabalhador é retribuído pelo empregador proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado, apenas tendo direito a compensação retributiva adicional na medida necessária a, em conjunto com aquela retribuição⁽⁴⁶⁾, perfazer 2/3 do valor que antes auferia em contrapartida do trabalho, sempre com o mínimo da RMMG (635 EUR) e o máximo do triplo da RMMG (1905 EUR). A existir, a compensação retributiva é repartida entre Segurança Social e empregador na razão, respetivamente, de 70% e 30%.</p> <p>Se a medida aplicável for cumulada com um plano de formação apoiado pelo IEF, acresce uma bolsa suportada por este, no valor de 131,64 EUR por trabalhador, destinada, em partes iguais, àquele e ao empregador.</p> <p>Só poderão beneficiar do apoio os empregadores que tenham a sua situação contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira. Não relevaram para esse efeito, e até 30 de abril de 2020, as dívidas constituídas no mês de março de 2020⁽⁴⁷⁾.</p>
	<p>4. Duração do apoio</p> <p>Um mês, prorrogável mensalmente, a título excepcional, até ao máximo de três meses⁽⁴⁸⁾.</p>
	<p>5. Procedimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicação escrita aos trabalhadores abrangidos, com indicação da duração previsível e audição prévia de comissão de trabalhadores e delegados sindicais, quando existentes;

⁽⁴⁶⁾ Ou com retribuição auferida por trabalho prestado fora da empresa. Neste caso, o trabalhador deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias após o início do mesmo, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda desta e, bem assim, do dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar. Esta obrigação do trabalhador e a dedução da retribuição por trabalho prestado fora da empresa no valor da compensação retributiva são aplicáveis igualmente no caso de suspensão do contrato de trabalho.

O empregador deve comunicar o mesmo facto ao ISS, no prazo de dois dias a contar da data do conhecimento.

Ao trabalhador abrangido pelo regime de redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho que exerça atividade remunerada fora da empresa com a qual mantém a relação jurídico laboral suspensa ou cujo período normal de trabalho se encontre reduzido, na pendência da redução ou suspensão, não haverá lugar à eventual redução da compensação retributiva, caso a referida a atividade se exerça nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.

⁽⁴⁷⁾ A Portaria n.º 94-B/2020 suspendeu a verificação do requisito de não existência de dívidas de entidades candidatas ou promotoras ao IEF, para a aprovação de candidaturas e realização de pagamentos de apoios financeiros pelo IEF no âmbito das medidas de emprego e formação profissional em vigor, estabelecendo que não relevam para aquele efeito as dívidas constituídas desde 1 de março até 30 de junho.

⁽⁴⁸⁾ Modelo RC 3057-DGSS disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16982645/RC_3057.pdf/4ec02973-0f95-4289-a42d-5127d34d47f4 e respetivo anexo (ficheiro Excel).

LAY-OFF SIMPLIFICADO

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<ul style="list-style-type: none"> • Envio de requerimento eletrónico à Segurança Social⁽⁴⁹⁾⁽⁵⁰⁾ acompanhado de declaração do empregador com descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta e, nos casos previstos supra no ponto 1, alíneas <i>b)</i> a <i>d)</i>, acompanhado ainda de certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste, bem como listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo Número de Identificação da Segurança Social – NISS⁽⁵¹⁾; o empregador deverá também ter o IBAN registado na Segurança Social, podendo esse registo ser efetuado através da Segurança Social Direta. <p>Caso a entidade beneficiária do apoio venha a ser fiscalizada, <i>a posteriori</i> terá de comprovar documentalmente os factos em que baseou o pedido de apoio (e renovações), nomeadamente, nos casos aplicáveis, mediante apresentação de⁽⁵²⁾:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Balancete contabilístico relativo ao mês de apoio, bem como aos dois meses anteriores ou ao respetivo mês homólogo, conforme os casos; – Declaração de IVA relativa ao mês de apoio e dos dois meses imediatamente anteriores, no caso de regime de IVA mensal, ou relativa ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, no caso de regime de IVA trimestral; – No caso de cancelamento de encomendas – documentos demonstrativos do facto, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; – Outros elementos que venham a ser fixados por Despacho do Governo.

⁽⁴⁹⁾ Modelo RC 3056 disponível em: http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889112/RC_3056.pdf/61b7f4b0-bf25-4913-a063-e510800a0141 e respetivo anexo disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889124/RC3056_1.xlsm/863c52c1-55f1-48c0-9f76-4bd0b0fca3e9

⁽⁵⁰⁾ Os requerimentos que tenham sido entregues antes de 27 de março, ao abrigo da Portaria n.º 71-A/2020, mantêm a sua eficácia e serão analisados à luz do Decreto-Lei n.º 10-G/2020.

⁽⁵¹⁾ Embora o Decreto-Lei n.º 10-G/2020 mencione que o requerimento eletrónico é “acompanhado” destes documentos adicionais, estas declarações já se encontram, aparentemente, refletidas no Modelo RC 3056 e respetivo anexo, não havendo lugar à sua junção separadamente.

⁽⁵²⁾ Note-se que, segundo o n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 94-A/2020, as entidades beneficiárias dos apoios devem preservar a informação relevante durante o período de três anos, para efeitos de prova dos factos em que se baseia o pedido e respetivas prorrogações.

LAY-OFF SIMPLIFICADO

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>6. Inclusão de novos trabalhadores em lay-off durante o período de concessão do apoio</p> <p>Na base de um entendimento segundo o qual cada empregador apenas deve apresentar um único requerimento para aceder ao apoio extraordinário previsto para o <i>lay-off</i> simplificado, a Portaria n.º 94-A/2020 estabelece que “a inclusão de novos trabalhadores durante o período de concessão do apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, que acresçam aos identificados no requerimento inicial, é feita através da entrega de novo ficheiro anexo, sendo o pagamento do apoio concedido pelo período remanescente”⁽⁵³⁾.</p> <hr/> <p>7. Prorrogação</p> <p>A prorrogação do apoio extraordinário é requerida mensalmente em modelo próprio, entregue através da Segurança Social Direta, e acompanhada do respetivo anexo com identificação dos trabalhadores abrangidos pela prorrogação⁽⁵⁴⁾.</p> <p>De acordo com as indicações prestadas pela Segurança Social, o requerimento da prorrogação só deve ser entregue após o deferimento do pedido inicial. Ainda assim, trata-se de uma indicação que se recomenda que deva ser ponderada, em cada caso.</p> <hr/> <p>8. Algumas questões</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noção de “encomenda” (artigo 3.º, n.º 1, alínea b), i)) <p>Com a referência ao cancelamento previsível de “reservas”, fica claro não estarem apenas em causa unidades fabris ou empresas distribuidoras de produtos, mas também outros prestadores de serviços, por exemplo, unidades hoteleiras que deixam de ter reservas de quartos e que, por esse motivo, parem, total ou parcialmente, a atividade</p> • Noção de “paragem da atividade da empresa” (artigo 3.º, n.º 1, alínea b), ii)) <p>A paragem relevante da empresa ou do estabelecimento é a total ou a parcial, o que parece abranger a interrupção ou pausa no funcionamento de quaisquer setores ou áreas autónomas ou individualizáveis.</p> • Possibilidade de recurso ao <i>lay-off</i> previsto no CT <p>É possível recorrer ao <i>lay-off</i> simplificado e, findo o prazo máximo de três meses previsto no Decreto-Lei em questão, recorrer ao <i>lay-off</i> previsto no CT, pelo período remanescente de crise empresarial, desde que se verifiquem os pressupostos deste e com a tramitação mais exigente prevista no CT.</p>
<p>Riscos</p> <p>Atendendo ao carácter inovador da medida e às dúvidas quanto à sua articulação com o regime de <i>lay-off</i>, existe o risco da Segurança Social considerar à partida ou <i>a posteriori</i> que não se verificam requisitos para a atribuição do apoio e não o atribuir ou, tendo-o feito, exigir a sua devolução.</p>	

⁽⁵³⁾ Cfr. n.º 2 do artigo 4.º da Portaria n.º 94-A/2020. Trata-se de uma determinação que não é isenta de dúvidas, sobretudo nos casos de empregadores que detenham vários estabelecimentos distintos, abrangidos por realidades diferentes, em particular no que toca aos factos que consubstanciem, para cada estabelecimento, a situação de “crise empresarial” relevante e os períodos de tempo em que cada estabelecimento se vê afetado pelas mesmas.

⁽⁵⁴⁾ Modelo RC 3057-DGSS disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16982645/RC_3057.pdf/4ec02973-0f95-4289-a42d-5127d34d47f4 e acompanhado do respetivo anexo Excel – RC 3057/1-DGSS – disponível em <http://www.seg-social.pt/formularios?kw=RC+3057-DGSS>.

Outras medidas de apoio ou incentivo previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020⁽⁵⁵⁾

Tema	Enquadramento / Recomendações
Apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial	<p>1. Objetivos</p> <p>Manutenção dos postos de trabalho e reforço das competências dos trabalhadores.</p>
	<p>2. Beneficiários</p> <p>As empresas que estejam em situação de crise empresarial⁽⁵⁶⁾ mas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção dos contratos (<i>lay-off</i> simplificado).</p>
	<p>3. Conteúdo do apoio⁽⁵⁷⁾</p> <p>Apoio extraordinário máximo correspondente a atribuir a cada trabalhador abrangido, suportado pelo IEFP, concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, com o limite máximo da RMMG (635 EUR).</p>
	<p>4. Duração do apoio</p> <p>Um mês.</p>
	<p>5. Procedimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • O empregador comunica por escrito aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida; • O empregador remete ao IEFP esta informação, acompanhada de documentos demonstrativos da situação da empresa (declaração do empregador da verificação da situação de crise empresarial e certidão do contabilista certificado) e listagem nominativa dos trabalhadores abrangido e respetivo número de Segurança Social.
	<p>6. Plano de formação – Requisitos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O plano de formação é implementado em articulação com a entidade formadora, cabendo a sua organização ao IEFP, que deverá ser desenvolvida à distância⁽⁵⁸⁾; • O plano deve contribuir para melhoria da competência profissional do trabalhador e contribuir para o aumento de competitividade da empresa; • O plano deve corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;

⁽⁵⁵⁾ Em linha com as anteriormente previstas na Portaria n.º 71-A/2020.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. noção especial de crise empresarial em *lay-off* simplificado *supra*.

⁽⁵⁷⁾ *Vd.* nota *supra* sobre a Portaria n.º 94-B/2020, que suspendeu a verificação do requisito de não existência de dívidas de entidades candidatas ou promotoras ao IEFP, para a aprovação de candidaturas e realização de pagamentos de apoios financeiros pelo IEFP no âmbito das medidas de emprego e formação profissional em vigor.

⁽⁵⁸⁾ O Despacho n.º 4698-F/2020, do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, que produz efeitos a 10 de abril, prorrogou até 30 de abril a suspensão das atividades formativas presenciais desenvolvidas ou promovidas pelo IEFP, prevendo-se a possibilidade de renovação da medida após reavaliação.

Outras medidas de apoio ou incentivo previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020⁽⁵⁵⁾

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<ul style="list-style-type: none"> • A duração da formação não deve ultrapassar 50% do período normal de trabalho durante o tempo em que decorre o apoio; • O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre empregador e IEFP; • As entidades formadoras são os centros de emprego e formação profissional do IEFP.
Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa⁽⁵⁹⁾	<p>1. Destinatários e conteúdo do apoio</p> <p>Empregadores que beneficiem das medidas previstas no Decreto-Lei (<i>lay-off</i> ou apoio extraordinário para formação) têm direito a um incentivo financeiro para apoio à retoma da atividade da empresa, a pagar pelo IEFP, no valor da RMMG (635 EUR), por trabalhador.</p> <hr/> <p>2. Procedimento</p> <p>O empregador apresenta o requerimento no IEFP⁽⁶⁰⁾, acompanhado, nomeadamente, de:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Balancete contabilístico relativo ao mês de apoio bem como ao respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável; – Declaração de IVA relativa ao mês de apoio e dos dois meses imediatamente anteriores, no caso de regime de IVA mensal, ou relativa ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, no caso de regime de IVA trimestral; – Outros elementos que venham a ser fixados por Despacho do Governo; – No caso de cancelamento de encomendas, documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio.
Isenção temporária do pagamento de contribuições	<p>1. Destinatários e conteúdo do apoio</p> <p>Empregadores que beneficiem das medidas previstas no Decreto-Lei (<i>lay-off</i> ou apoio extraordinário para formação) têm direito a isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social (apenas as a cargo do empregador), relativamente aos trabalhadores abrangidos pela medida e membros dos órgãos estatutários⁽⁶¹⁾. O empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.</p>

⁽⁵⁹⁾ O artigo 25.º-C, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, aditado pelo Decreto-Lei n.º 20/2020 prevê que este incentivo irá ser regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso.

⁽⁶⁰⁾ Através do portal [iefponline](https://www.iefp.pt) no qual a empresa deverá encontrar-se registada e ter designado um representante.

⁽⁶¹⁾ O direito à isenção aplica-se igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges. No entanto, não afasta a obrigação de entrega da declaração trimestral (n.ºs 2 e 6 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020).

Outras medidas de apoio ou incentivo previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020⁽⁶⁵⁾

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>2. Duração</p> <p>Durante os meses de vigência da medida (por exemplo, durante o período do <i>lay-off</i>).</p> <hr/> <p>3. Processamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • O empregador entrega declarações de remunerações autónomas relativamente aos trabalhadores abrangidos e efetua o pagamento das respetivas quotizações; • A isenção é reconhecida oficiosamente, nomeadamente com base informação do IEFP.

Riscos
<p>Atendendo ao carácter inovador da medida e às dúvidas quanto à sua articulação com o regime de <i>lay-off</i>, existe o risco de a Segurança Social considerar à partida ou <i>a posteriori</i> que não se verificam requisitos para a atribuição do apoio e não o atribuir ou, tendo-o feito, exigir a sua devolução.</p>

INCUMPRIMENTO E RESTITUIÇÃO DOS APOIOS

Tema	Riscos	Enquadramento / Recomendações
<p>Situações de incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas aos apoios</p>	<p>Cessação dos apoios concedidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não pagamento do apoio ou sua restituição, total ou proporcional, caso já tenha sido atribuído; • Caso se trate de restituição de quantias já pagas, serão devidos juros à taxa legal em vigor, no que respeita aos valores devidos à Segurança Social e caso a restituição não seja efetuada dentro do prazo fixado pelo IEFP e havendo lugar à cobrança coerciva. <p>A cessação do apoio ocorre quando se verificar uma das seguintes situações:</p>	<p>Apesar de não estarem previstas no Decreto-Lei, há outras limitações previstas no CT às empresas que recorram ao <i>lay-off</i> que serão seguramente consideradas aplicáveis ao <i>lay-off</i> simplificado, pelo que se recomenda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a um membro de corpos sociais enquanto a Segurança Social participar a compensação retributiva atribuída aos trabalhadores; • Não proceder à admissão de trabalhador para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão⁽⁶²⁾. <p>Apesar de não decorrer do CT, nem do Decreto-Lei, é recomendável que seja evitado o pagamento de prestações que consistam em prémios ou benefícios adicionais.</p>

⁽⁶²⁾ Note-se que mais recentemente o n.º 3 do artigo 25.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, aditado pelo Decreto-Lei n.º 20/2020, veio estabelecer que, para efeitos de incumprimento e restituição do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial não é aplicável a limitação prevista no CT às empresas que recorram ao *lay-off*, na parte em que se estabelece que tais empresas devem proceder às renovações de contratos de trabalho a termo para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

INCUMPRIMENTO E RESTITUIÇÃO DOS APOIOS

Tema	Riscos	Enquadramento / Recomendações
	<ul style="list-style-type: none"> • Despedimento (exceto por facto imputável ao trabalhador) – o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, durante o período de aplicação das medidas de apoio, bem como nos 60 dias seguintes⁽⁶³⁾; • Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores; • Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas; • Distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente, levantamento por conta, durante o período de concessão de incentivos; • Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos; • Prestação de falsas declarações – a prestação de falsas declarações perante autoridade pública configura crime, punido com pena de prisão até um ano ou pena de multa, bem como contraordenação muito grave; • Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por trabalhador abrangido pela medida de apoio na modalidade de suspensão do contrato ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho; <p>Em caso de violação de normas legais relativas à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, previstas nos artigos 298.º e seguintes do CT, aplica-se o regime da responsabilidade contraordenacional previsto nos artigos 548.º e seguintes daquele diploma e, subsidiariamente, o regime geral das contraordenações.</p>	

⁽⁶³⁾ Na versão da redação do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 que estabeleceu a proibição destes despedimentos, previa-se que essa proibição respeitava aos “(...) contratos de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas (...)”, ou seja, aos trabalhadores abrangidos pelas medidas de redução ou suspensão aplicadas ao abrigo do *lay-off* simplificado. Porém, a Declaração de Retificação n.º 14/2020 corrigiu a redação desse artigo, retirando a referência a “(...) trabalhador abrangido por aquelas medidas (...)”. Assim, à luz da redação retificada do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, resulta que o empregador que recorra ao *lay-off* simplificado fica proibido de fazer cessar os contratos de trabalho de todos os seus trabalhadores, por despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, durante o período de aplicação das correspondentes medidas de apoio, bem como nos 60 dias que se seguirem.

IV.G. Crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que afetem gravemente a atividade da empresa: *lay-off* regulado no CT

No caso das empresas cuja situação não possa ser qualificada como “crise empresarial”, tal como esta se encontra definida pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020 que prevê, presentemente, o regime, dito, de *lay-off* simplificado⁽⁶⁴⁾ e que, consequentemente, não podem recorrer aos apoios imediatos de caráter extraordinário definidos e regulamentados nesse mesmo diploma, não está excluída a possibilidade de recurso ao *lay-off* já anteriormente admitido pelo CT, segundo os requisitos de aplicação regulados no CT e com os efeitos e apoios próprios desse instituto, diretamente resultantes dessa sua regulamentação pré-existente.

No *lay-off* regulado pelo CT, está, igualmente em causa, a possibilidade de adotar medidas de recurso que permitam flexibilizar temporariamente os regimes laborais, no contexto específico de uma crise empresarial, adaptando os contratos de trabalho à situação, designadamente, de dificuldade económica em que a empresa se encontre, tendo em vista a sua recuperação. As medidas a adotar podem corresponder à suspensão de contratos de trabalho, à redução dos períodos normais de trabalho ou a uma conjugação daquelas. O *lay-off* regulado no CT poderá, por exemplo, ser adotado

por empresa que sofra redução significativa da procura dos seus bens ou serviços, por efeito do surto de COVID-19, que embora causador de quebra abrupta e acentuada da sua faturação, não atinja (ou não atinja ainda) a medida dos 40% da faturação nos 30 dias anteriores⁽⁶⁵⁾, mas que, ainda assim, configure situação de “crise empresarial” para os efeitos do regime do *lay-off* previsto e regulado no CT, justificativa da necessidade de adoção de medidas de suspensão de contratos de trabalho ou redução de tempo de trabalho, para garantir a viabilidade da empresa e preservar aqueles postos de trabalho. Tal poderá, também, ser o caso de empresa que sofra uma paragem parcial da sua atividade resultante de uma suspensão ou cancelamento de encomendas, da qual resulte uma redução da respetiva capacidade de produção ou de ocupação, no mês seguinte ao do pedido de apoio, em medida inferior a 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação.

Estas empresas podem decidir adotar medidas de redução do período normal de trabalho de todos ou de alguns dos trabalhadores ou de suspender contratos de trabalho, para fazer face à situação, desde que tais medidas sejam o instrumento adequado para assegurar a sua recuperação e se revelem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa em causa e a manutenção dos postos de trabalho.

Há, assim, a possibilidade de recorrer ao *lay-off* e correspondentes apoios previstos no CT fora das situações de crise empresarial (mais restritas) tal como foram configuradas na legislação especial que estabeleceu os apoios imediatos de caráter extraordinário destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pela pandemia SARS-CoV-2 e o *lay-off* simplificado.

⁽⁶⁴⁾ Para aceder às medidas previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, designadamente ao regime de *lay-off* simplificado, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira. Este regime só sucederá, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- Paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento, em resultado da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas; ou
- Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação nos 60 dias anteriores ao pedido de apoio, face ao período homólogo (ou quando o exercício da atividade tiver ocorrido há menos de 12 meses, face à média do período de atividade).

⁽⁶⁵⁾ Ao momento em que for feito o pedido junto dos serviços competentes da Segurança Social, quebra essa aferida por comparação com a média mensal de faturação registada nos dois meses anteriores ao período de 30 dias considerado, ou em face do período de 30 dias homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO E/OU REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO DE TODOS OU DE ALGUNS DOS TRABALHADORES NO QUADRO DO LAY-OFF REGULADO NO CT:

1. Crise empresarial (para aplicação de *lay-off* regulado no CT):

Situação fundada em:

- a) Motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos;
- b) Catástrofes; ou
- c) Outras ocorrências que determinem uma afetação grave e anormal da atividade da empresa, suscetível de pôr em causa a sua viabilidade.

2. Efeitos nos contratos de trabalho

Subsistência dos contratos de trabalho, com:

- Suspensão temporária de alguns ou todos os contratos de trabalho;
- Medida temporária de redução do tempo de trabalho relativamente a alguns ou todos os trabalhadores, admitindo-se que a redução abranja:
 - uma diminuição do número de horas do período normal de trabalho, diário ou semanal; ou
 - a interrupção da atividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais (podendo dizer respeito, rotativamente, a diferentes grupos de trabalhadores);

ou consubstancie

- A aplicação de uma conjugação de medidas de suspensão (quanto a alguns

contratos) e redução de tempo de trabalho, quanto a outros⁽⁶⁶⁾.

Cabe à empresa optar por uma destas medidas, ou pela sua conjugação, de acordo com a avaliação que faça da situação; todavia, a lei exige, para a aplicação de cada uma delas, a sua indispensabilidade para assegurar a sobrevivência da empresa e evitar a redução de postos de trabalho.

Apenas admissível para medidas (de suspensão ou de redução) transitórias:

- Cuja adoção seja adequada para atingir a normalização e recuperação necessária (que sejam o instrumento adequado para assegurar a recuperação da empresa); e
- Que se revelem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

3. Duração das medidas de suspensão e/ou redução (e do apoio)

Seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, até um ano.

4. Procedimento

A lei estabelece um procedimento rigoroso para a aplicação destas medidas de suspensão dos contratos de trabalho ou redução do período normal de trabalho.

⁽⁶⁶⁾ Nada obsta a que se aplique, no seio de uma mesma empresa, a medida de redução do período normal de trabalho, a alguns trabalhadores, e a medida de suspensão do contrato de trabalho, a outros trabalhadores, desde que ambas as medidas se revelem, em concreto, indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa.

É necessário que a aplicação de medidas diferenciadas (por um lado, a redução, e por outro a suspensão) se justifique por motivos objetivos ligados à própria viabilização da empresa, não podendo corresponder a uma aplicação diferenciada meramente discriminatória.

No âmbito deste procedimento, destacam-se as seguintes fases:

- Fase de comunicações

Comunicação escrita (intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho acompanhada da informação indicada abaixo) dirigida à estrutura representativa dos trabalhadores a abranger ou aos trabalhadores (neste último caso para, primeiro, os trabalhadores designarem entre eles uma comissão representativa).

Envio aos representantes dos trabalhadores (e disponibilização para consulta aos trabalhadores abrangidos) de informação sobre:

- fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- quadro de pessoal, discriminado por secções;
- critérios para seleção dos trabalhadores a abranger;
- número de trabalhadores a abranger e categorias profissionais;
- prazo de aplicação;
- áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante a redução ou suspensão do trabalho (sendo caso disso)

- Fase de informação e negociação

Nos cinco dias posteriores à comunicação das informações, tem lugar uma fase de negociação e informação entre a empresa e estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre a modalidade, o âmbito e a duração das medidas a adotar (deve ser lavrada ata mencionando o acordado e as posições divergentes, as opiniões, as sugestões e as propostas de cada parte).

- Fase de decisão e comunicação individual

Logo que celebrado acordo ou, na falta dele, decorridos, pelo menos, cinco dias sobre a comunicação das informações a empresa comunica, por escrito, a cada trabalhador a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e de termo.

Na mesma data a empresa envia à estrutura representativa e ao Instituto da Segurança Social:

- Ata da reunião de negociação;
- Mapa com o nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria e retribuição, medida individualmente aplicada e datas de início de termo da aplicação da medida, relativamente a cada trabalhador.

EM RESUMO:

Comunicação para designação de Comissão representativa *Ad-hoc*

(na falta de Comissão de Trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais)

5 dias para designar

Envio de informação para estrutura representativa e

Disponibilização de informação para consulta dos trabalhadores

Informação (fundamentos da medida, quadro de pessoal, critérios para seleção dos trabalhadores a abranger e categorias profissionais, prazo de aplicação, áreas de formação a frequentar (sendo o caso))

Fase de (informação e) negociação com a estrutura representativa

Nos 5 dias posteriores ao envio e disponibilização da informação

Lavrar ata indicando acordo, divergências, opiniões, sugestões, propostas de cada parte

Comunicação individual da decisão

Envio de ata e mapa dos trabalhadores à estrutura representativa

Apresentação do pedido de apoio à Segurança Social (Mod. RC 3056 – DGSS) acompanhado do mapa dos trabalhadores (Mod. RC 3056/1-DGSS) e ata de negociação

Logo que celebrado acordo ou, na falta dele, decorridos, pelo menos, 5 dias sobre a comunicação das informações

5. Efeitos na remuneração do trabalhador e alguns outros efeitos

- A empresa deve pagar ao trabalhador um montante mensal mínimo igual à mais elevada das seguintes:
 - dois terços sua retribuição normal ilíquida (até ao máximo de três RMMG)⁽⁶⁷⁾; ou
 - o valor equivalente a uma RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho;
- Nos casos de redução, a retribuição é reduzida na proporção da redução do tempo de trabalho⁽⁶⁸⁾; se a retribuição reduzida for inferior a dois terços da retribuição normal ilíquida do trabalhador ou à RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva de valor igual à diferença⁽⁶⁹⁾;
- Nos casos de suspensão, o valor a pagar corresponderá, na totalidade, a uma compensação retributiva em substituição da remuneração;
- O tempo de redução ou suspensão é contabilizado para efeitos de antiguidade;
- Não se interrompe o decurso do prazo de contratos de trabalho a termo certo, para efeitos de caducidade (se for o caso), podendo operar-se essa caducidade nos termos gerais;

- O tempo de redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais.

6. Apoio da Segurança Social

- A compensação retributiva paga pela empresa em substituição da remuneração é suportada em 30% por aquela e em 70% pela Segurança Social⁽⁷⁰⁾; a empresa deverá pagar a totalidade dessa compensação retributiva ao trabalhador e obter da Segurança Social o apoio correspondente à parte a suportar pela mesma mediante pedido apresentado na Segurança Social Direta⁽⁷¹⁾;
- Nos casos em que os trabalhadores se encontrem a frequentar cursos de formação profissional em conformidade com o plano de formação aprovado pelo IEF, acresce bolsa suportada por este no valor de 131,64 EUR por trabalhador, destinada em partes iguais àquele e à empresa;
- Ao trabalhador abrangido pela medida é devido, pela empresa, na altura própria, subsídio de férias de montante igual ao que teria direito em regime de prestação normal de trabalho;
- O direito ao subsídio de Natal mantém-se por inteiro, sendo este suportado em montante correspondente a 50% da compensação retributiva pela Segurança Social e o restante pela empresa.

⁽⁶⁷⁾ Atualmente o valor de três RMMG corresponde a 1905 EUR.

⁽⁶⁸⁾ Assim, por exemplo, se ocorrer uma redução para 80% das horas de trabalho, o trabalhador receberá da empresa uma retribuição equivalente a 80% da remuneração anteriormente auferida.

⁽⁶⁹⁾ Assim, se ocorrer uma redução para 50%, o trabalhador receberá uma retribuição equivalente a esses 50% mas receberá ainda (se esses 50% forem inferiores a três RMMG) uma compensação retributiva adicional na medida do que for necessário para atingir o mínimo de dois terços da sua retribuição normal ilíquida (até ao mencionado máximo das três RMMG) e, em todos os casos, nunca menos de uma RMMG.

⁽⁷⁰⁾ Este apoio apenas incide sobre o valor da compensação retributiva e não também sobre a retribuição proporcional ao trabalho que é devida no caso de redução do tempo de trabalho, retribuição essa que é integralmente suportada pelo empregador.

⁽⁷¹⁾ Neste caso, o Modelo para apresentar o pedido de apoio é, tal como no caso do *lay-off* simplificado (ou, tal como é designado no formulário, “apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho”), o Modelo RC 3056 (disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889112/RC_3056.pdf/61b7f4b0-bf25-4913-a063-e510800a0141) que contempla as duas modalidades, devendo o empregador assinalar no formulário ao abrigo de qual delas está a apresentar o pedido de apoio. No caso do *lay-off* do CT o empregador deve juntar ainda cópia da ata da negociação e ficheiro *excel* que faz parte do Modelo RC3056/1-DGSS respeitante ao mapa dos trabalhadores abrangidos e indicação das medidas aplicadas (anexo disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889124/RC3056_1.xlsm/863c52c1-55f1-48c0-9f76-4bd0b0fca3e9).

Só podem beneficiar do apoio os empregadores que tenham a sua situação contributiva e tributária regularizadas perante Segurança Social e Autoridade Tributária e Aduaneira⁽⁷²⁾.

Sobre o valor da retribuição efetivamente auferida, seja a título de contrapartida de trabalho prestado (em redução) seja a título de compensação retributiva, mantem-se o dever de proceder a quotizações (a cargo do trabalhador) e a contribuições (a cargo da empresa) para a Segurança Social.

7. Limitações para a empresa (durante o *lay-off*)

Durante o período de *lay-off* a empresa encontra-se impedida de:

- (i) Distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente, a título de levantamento por conta;
- (ii) Aumentar a remuneração ou outra prestação patrimonial atribuída a membro dos corpos sociais;
- (iii) Admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para o preenchimento de postos de trabalho suscetíveis de serem ocupados por trabalhadores abrangidos pelo *lay-off*.

Durante o período de *lay-off* e ainda durante os trinta dias seguintes à aplicação da medida⁽⁷³⁾ a empresa não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelo *lay-off*, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador⁽⁷⁴⁾.

⁽⁷²⁾ Salvo quando se trate de empregador relativamente ao qual a medida de suspensão ou redução seja determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa.

⁽⁷³⁾ Ou nos 60 seguintes no caso de a aplicação da medida ter excedido a duração de seis meses.

⁽⁷⁴⁾ Sob pena de a empresa ter de proceder à devolução dos apoios recebidos – em relação ao trabalhador cujo contrato tenha cessado – podendo haver lugar a juros e podendo incorrer em contraordenação grave.

IV.H. Encerramento temporário da empresa/estabelecimento ou redução temporária de atividade por motivo de força maior ou decisão do empregador (fora das situações de crise empresarial) – artigo 309.º do CT

Há vários casos de empresas que se viram obrigadas a encerrar ou a diminuir temporariamente as suas atividades, em particular, por determinação legal⁽⁷⁵⁾, podendo o encerramento resultar ainda de decisão da autoridade de saúde. Com o regime do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, esses casos integram crise empresarial e permitem a implementação de medidas de suspensão de contratos de trabalho e/ou redução do tempo de trabalho, acedendo aos apoios extraordinários à manutenção do contrato de trabalho regulados pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020. Pode, porém, suceder que haja empresas reconduzidas à situação de encerramento ou diminuição temporária de atividade devido a caso de força maior (que não consubstancie situação de crise empresarial para efeitos do regime de *lay-off* simplificado, nem igualmente, para efeitos do *lay-off* do CT, por falta de preenchimento de todos os requisitos que permitem o recurso à medida). O Decreto-Lei n.º 10-G/2020 esclarece que as medidas que introduz e regula não prejudicam o regime contemplado no CT, relativo à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador o que pode incluir o *lay-off* do CT que descrevemos acima ou o encerramento ou diminuição temporária de atividade (que não consubstancie situação de crise empresarial) devido a caso de força maior a que aludimos no quadro seguinte⁽⁷⁶⁾.

⁽⁷⁵⁾ Veja-se os casos que resultam do Decreto n.º 2-C/2020 (e, antes disso, dos Decretos n.º 2-B/2020, e n.º 2-A/2020), que regulamentaram a aplicação das prorrogações (e declaração) do estado de emergência pelo Presidente da República.

⁽⁷⁶⁾ A, agora revogada, Portaria n.º 71-A/2020 também estabelecia que as demais situações de encerramento temporário ou diminuição temporária da atividade da empresa ocorridas no seu período de vigência “mas que não sejam consequência de situação de crise empresarial” regiam-se pelo regime previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 309.º do CT.

Tratamento das situações de encerramento temporário da empresa ou estabelecimento ou redução temporária de atividade por motivo de força maior que não constitua crise empresarial – artigo 309.º, n.º 1, alínea *a*), do CT

Tema	Enquadramento / Recomendações
<p>Encerramento temporário da empresa ou estabelecimento ou redução temporária de atividade por motivo de força maior (que não constitua crise empresarial)</p>	<p>1. Efeitos na remuneração do trabalhador</p> <p>Para estes casos, resulta do CT que o trabalhador tem direito a receber 75% da retribuição</p> <hr/> <p>2. Apoio da Segurança Social (não se aplica)</p> <p>Para estes casos não se prevê que qualquer parte do valor a pagar pela empresa seja suportado pela Segurança Social</p> <p>Nos casos em que o encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento resulte de uma decisão da empresa de encerramento, por não estarem reunidas condições para continuar a laborar ou manter a atividade, em virtude da situação de pandemia de SARS-CoV-2 e da sua evolução e efeitos na sociedade, parece-nos que, apesar de se tratar de encerramento resultante, diretamente, de uma decisão da empresa, continuará a corresponder a encerramento por caso de força maior. Em tais casos, porém, é recomendável proceder a uma análise casuística para concluir de modo claro. Igualmente, parece que, nesses casos, para poder passar a pagar 75% da remuneração e não a sua totalidade, a empresa deverá ter comunicado aos trabalhadores a suspensão dos contratos de trabalho decorrente do encerramento ou da diminuição temporária da atividade da empresa ou estabelecimento (que não possa qualificar-se como crise empresarial).</p> <p>Mesmo nos casos em que a empresa se tenha socorrido do regime do artigo 309, n.º 1, alínea <i>a</i>) do CT passado a pagar 75% da retribuição, parece-nos que é possível, em momento subsequente, recorrer aos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020 (<i>lay-off</i> simplificado) ou ao <i>lay-off</i> convencional previsto e regulado no CT se e na medida em que passem a estar reunidos os requisitos de “crise empresarial” conforme, respetivamente, definidos nos regimes em questão e os demais requisitos para aplicação das medidas e para acesso aos apoios previstos para cada caso.</p>

MEDIDAS DE DESPEDIMENTO

Tema	Enquadramento / Recomendações
<p>Despedimentos</p>	<p>No âmbito do <i>lay-off</i> simplificado, o despedimento de trabalhador (exceto por facto imputável ao mesmo) é considerado um incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas ao apoio extraordinário de que beneficia, estando vedado à empresa fazer cessar contratos de trabalho por despedimento resultante de despedimento coletivo ou de extinção do posto de trabalho, durante o período de aplicação das medidas de apoio, bem como nos 60 dias seguintes⁽⁷⁷⁾.</p>

⁽⁷⁷⁾ Cfr. artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 na redação retificada pela Declaração de Retificação n.º 14/2020.

MEDIDAS DE DESPEDIMENTO

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>No âmbito do <i>lay-off</i> previsto no CT, o empregador não pode – mas, neste caso, durante a vigência das medidas de <i>lay-off</i> e nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, dependendo da duração do <i>lay-off</i> – fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas (exceto em caso de cessação de comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador).</p> <p>A impossibilidade de fazer cessar contratos de trabalho no âmbito de tais medidas está relacionada com a própria <i>ratio</i> das mesmas, que visa a manutenção do maior número de contratos de trabalho possível. No entanto, o âmbito da proibição é mais abrangente, no <i>lay-off</i> simplificado.</p> <p>Fora destes casos e daquele quadro temporal, nada parece obstar a que o empregador faça cessar os contratos de trabalho através de uma das modalidades de cessação previstas na lei.</p> <p>Saliente-se que as regras de cessação dos contratos de trabalho são imperativas e mantêm-se inalteradas no atual contexto de pandemia.</p> <p>A este respeito importa ainda assinalar que, na sequência da prorrogação do estado de emergência, o Governo veio reforçar os meios e os poderes da ACT em matéria de despedimentos, reforço que se manteve nas prorrogações do estado de emergência e que voltou a ser estabelecido já depois da declaração da situação de calamidade mas ainda na sua pendência⁽⁷⁸⁾.</p> <p>Sempre que a ACT considere que se verificam indícios de um despedimento ilícito lavra um auto e notifica o empregador para “regularizar a situação”.</p> <p>Com a notificação ao empregador e até à regularização da situação (ou ao trânsito em julgado da decisão judicial destinada a apreciar aquela ilicitude⁽⁷⁹⁾), o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição, bem como as inerentes obrigações perante o regime geral de segurança social, operando uma suspensão do despedimento⁽⁸⁰⁾⁽⁸¹⁾.</p>

⁽⁷⁸⁾ Atualmente, esse reforço de poderes encontra-se previsto e regulado pelo artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020 e introduzido pela Lei n.º 14/2020.

⁽⁷⁹⁾ O n.º 3 do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020 esclarece que a competência para a ação judicial, que o legislador tem em mente, cabe aos tribunais do trabalho.

⁽⁸⁰⁾ Entendemos que o legislador se refere ao despedimento de qualquer trabalhador e não apenas de trabalhadores abrangidos pelas medidas excecionais e temporárias criadas no contexto da pandemia, em especial, *lay-off*.

⁽⁸¹⁾ “Entendeu a Ordem dos Advogados que o art. 24º, nºs 1 e 2, desse diploma, respeitante ao reforço dos meios e poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho, ao permitir que uma autoridade administrativa decreta suspensões de despedimentos, com base em

indícios de ilegalidade dos mesmos, é inconstitucional por violar a competência dos Tribunais de Trabalho, a quem compete, nos termos dos arts. 33º-A e seguintes do Código de Processo de Trabalho, o julgamento do procedimento cautelar de suspensão de despedimento. Uma vez que se trata de um processo urgente, em que estão em causa direitos fundamentais, o mesmo não é prejudicado pela suspensão de processos judiciais decretada em virtude do estado de emergência” (*Cfr.*, Comunicado de 3 de abril de 2020 da Comissão Executiva do Conselho Geral da Ordem dos Advogados).

IV.1. Situação de saúde do trabalhador

Considerando a pandemia do COVID-19, a esfera do trabalhador e respetivos direitos e deveres sofreram alterações de modo a dar cumprimento às atuais exigências e recomendações de saúde pública. Assim, este capítulo visa responder a dúvidas relacionadas com o trabalhador, em caso de infeção de COVID-19 ou isolamento profilático⁽⁸²⁾,

⁽⁸²⁾ Entre as medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia estabelecidas pela [Lei n.º 7/2020](#) inclui-se a suspensão de possibilidade de cobrança de comissões devidas pela utilização e realização de operações de pagamento através de plataformas digitais dos prestadores de serviços de pagamentos (*v.g., homebanking*) às pessoas que estejam em situação de isolamento

bem como trabalhadores especialmente protegidos.

profilático ou de doença ou que prestem assistência a filhos ou netos (nos termos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020), a trabalhadores que se encontrem abrangidos por *lay-off*, a desempregados (registados no IIEFP), a trabalhadores independentes elegíveis para o apoio extraordinário à redução da atividade económica (também nos termos do Decreto-Lei n.º 10-A/2020) e, ainda, aos trabalhadores de entidades cujo estabelecimento ou atividade tenha sido objeto de encerramento determinado durante o período de estado de emergência, sempre mediante apresentação, pelos interessados, ao prestador de serviços de pagamento, de documento comprovativo de uma das situações acima indicadas.

Tema	Enquadramento / Recomendações
Obrigações de o trabalhador informar o empregador em caso de doença de COVID-19	<p>O CT prevê que o trabalhador tem direito à reserva da vida privada, a qual abrange, nomeadamente, o acesso e a divulgação de aspetos atinentes ao seu estado de saúde.</p> <p>No entanto, considerando que foi decretado o estado de pandemia pela Organização Mundial de Saúde, e que os trabalhadores se encontram adstritos ao dever de cooperação para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, consideramos ser defensável que os trabalhadores estejam obrigados a informar o empregador em caso de doença de COVID-19⁽⁸³⁾.</p>
Doença de COVID-19	<p>Em caso de doença de COVID-19, aplica-se o regime geral laboral e previdencial aos trabalhadores, enunciando-se de seguida os aspetos mais importantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas: <ul style="list-style-type: none"> (i) Faltas justificadas; (ii) Suspensão do contrato de trabalho, quando a ausência se prolonga por mais de um mês ou a partir do momento em que essa duração é previsível. • Efeito patrimonial das medidas: <ul style="list-style-type: none"> (i) Faltas justificadas – implicam a perda de retribuição; (ii) Suspensão do contrato de trabalho – concessão de subsídio de doença, pago pela Segurança Social, cujo montante varia entre 55% a 75% do valor da remuneração de referência, com a especificidade em relação ao regime geral de que este subsídio é pago desde o primeiro dia de ausência e não a partir do terceiro dia como sucede no regime geral.

⁽⁸³⁾ *Vd.*, para maior desenvolvimento da questão, *supra* “Prestação de informação pelo trabalhador em caso de viagem para zonas “críticas” e/ou acerca do seu estado de saúde” no capítulo dedicado às **Obrigações do empregador em matéria de SST**, bem como o [capítulo VI.B](#).

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<ul style="list-style-type: none"> • Duração: A concessão de subsídio de doença pode ter a duração máxima de 1095 dias. • Procedimento: Emissão do certificado de incapacidade temporária para o trabalho, além da obrigação de informação do empregador prevista no ponto anterior. A tramitação segue as regras gerais de comunicação e comprovação da situação, previstas no CT.
Isolamento profilático por perigo de contágio	<ul style="list-style-type: none"> • Enquadramento: Verifica-se a situação de isolamento profilático quando exista uma situação de grave risco para a saúde pública, decretada pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde. Esta situação é equiparada, para os devidos e legais efeitos, a situação de doença com as necessárias consequências em termos de concessão do respetivo subsídio de doença. • Sem possibilidade de teletrabalho ou formação à distância: Caso os trabalhadores não possam prestar o seu trabalho em regime de teletrabalho ou de formação à distância, as ausências são consideradas como faltas justificadas com perda de retribuição. A Segurança Social concede o subsídio de doença, no valor correspondente a 100% do valor de retribuição, sendo este pago desde o primeiro dia de isolamento e tendo a duração de até 14 dias. O direito ao subsídio de doença não depende da verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade e da certificação da incapacidade temporária para o trabalho, não estando sujeito ao período de espera. Declarações a ter em consideração: <ul style="list-style-type: none"> (i) Declaração para efeitos de isolamento profilático, a emitir pela Autoridade de Saúde (formulário em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16819997/GIT_70.docx/e6940795-8bd0-4fad-b850-ce9e05d80283); (ii) Declaração a emitir pelo empregador e a remeter à Segurança Social (formulário em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16810094/GIT_71/60e25aa1-0ea0-4bfd-ae90-a3b6bcb9b14). <p>Nota adicional: se, durante ou após o isolamento profilático, o trabalhador desenvolver sintomas que culminem no diagnóstico de COVID-19, aquele passa a estar abrangido pelo regime de doença (incluindo para efeitos de determinação do valor dos subsídios de doença e respetiva duração), cessando o subsídio atribuído por isolamento profilático.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teletrabalho ou formação à distância: Esta possibilidade de prestação de teletrabalho ou formação à distância não se encontra prevista no Decreto-Lei n.º 10-A/2020. A referida possibilidade é somente referida no Despacho n.º 2875-A/2020, no qual se prevê que o subsídio de doença não é concedido aos trabalhadores que têm condições para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho ou formação à distância. Assim, em caso de isolamento profilático e quando os trabalhadores possam prestar a sua atividade em teletrabalho ou possam ter formação à distância, o empregador tem a obrigação de pagar a retribuição, por subsistir a execução de contrato de trabalho. Ver ponto acima sobre teletrabalho.

Tema	Enquadramento / Recomendações
Regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos	<ul style="list-style-type: none"> • Enquadramento Os imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, designadamente os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal. • Regime especial de faltas ao trabalho De acordo com o artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 20/2020 e com produção de efeitos a 03-05-2020, os trabalhadores com as doenças referidas no ponto anterior podem justificar a falta ao trabalho, mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas prestação de atividade. Esta declaração médica deve atestar a condição de saúde do trabalhador que justifica a sua especial proteção⁽⁸⁴⁾. Este regime especial não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020.

Riscos

Os riscos relacionados com as medidas elencadas neste capítulo prendem-se, sobretudo, com a possibilidade de divergências interpretativas por parte da Segurança Social e que podem culminar na não concessão dos subsídios e apoios descritos ou obrigação de restituição dos apoios concedidos.

⁽⁸⁴⁾ Esta regulamentação não regula qualquer outro efeito, para além, de qualificar como justificada esta falta e também não regula a atribuição de qualquer subsídio para esta situação. Fazendo recurso ao regime das faltas justificadas contidas no CT, parece que estaremos em presença de uma falta justificada que, enquanto não exceder os 30 dias por ano não determinará perda de retribuição por parte do trabalhador (cfr. alínea d) do n.º 2 do artigo 255.º do CT).

IV.J. Assistência a terceiros

Considerando a pandemia do COVID-19 e a recente Declaração de Estado de Emergência, foram introduzidas alterações legislativas, no sentido de proteger os trabalhadores para que estes possam dar cumprimento às atuais exigências e recomendações de saúde pública,

bem como medidas de prevenção de contágio e propagação da doença. Assim, este capítulo visa responder a dúvidas relacionadas com a assistência que o trabalhador deve providenciar, em caso de infeção de COVID-19 de filhos ou parentes, de isolamento profilático desses familiares e acompanhamento de filhos, incluindo por suspensão das atividades letivas e não letivas e formação.

Tema	Enquadramento / Recomendações
Doença de filho menor ou outro parente	<ul style="list-style-type: none"> • Enquadramento: Este tema inclui as seguintes causas: <ul style="list-style-type: none"> (i) Doença de filho menor; (ii) Doença de neto menor; (iii) Doença de filho maior ou de parente ou afim do segundo grau da linha colateral, que faça parte do agregado familiar do trabalhador; (iv) Doença de cônjuge ou pessoal que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador; (v) Doença de parente ou afim na linha reta ascendente (pais, avós). • Medida: As ausências dos trabalhadores motivadas pelas causas de doença indicadas no ponto anterior devem ser consideradas como faltas justificadas. • Efeito patrimonial: As referidas faltas justificadas implicam a perda da retribuição. Porém, a Segurança Social concede um subsídio para assistência a filho ou a neto, nos termos gerais. • Duração: Podem ser dadas até 30 faltas por ano, para assistência a filho (ou, em substituição, dos respetivos pais ou netos) menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como durante todo o tempo de hospitalização. Nas demais situações (ver as restantes situações elencadas acima no ponto do enquadramento), podem ser dadas até 15 faltas por ano. • Procedimento: Para justificação destas ausências, deve ser emitido o Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho ou declaração de médico particular e requerimento modelo RP5052–DGSS (formulário em http://www.seg-social.pt/documents/10152/38600/RP_5052_DGSS/5daaf7be-c2fc-4b11-86e0-eca57b462401).
Acompanhamento de isolamento profilático por perigo de contágio a filho ou de outro dependente	<ul style="list-style-type: none"> • Enquadramento: Este tema abrange o acompanhamento de isolamento profilático de filho ou dependente a cargo do trabalhador, incluindo filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, e que impossibilite a prestação de trabalho. • Medida: As ausências dos trabalhadores motivadas pelas causas de doença indicadas no ponto anterior devem ser consideradas como faltas justificadas. • Efeito patrimonial: As referidas faltas justificadas implicam a perda da retribuição. Porém, a Segurança Social concede um subsídio para assistência a filho ou a neto (<i>i.e.</i>, crianças menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica).

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<ul style="list-style-type: none"> • Duração: Até 14 dias. • Procedimento: Para justificação destas ausências, deve ser emitida a Declaração de Autoridade de Saúde (formulário em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16819997/GIT_70.docx/e6940795-8bd0-4fad-b850-ce9e05d80283). De acordo com o <i>site</i> da Segurança Social, o beneficiário deve fazer o preenchimento do formulário e juntar os documentos de prova através da Segurança Social Direta. • Nota adicional: Se, durante ou após o isolamento profilático, o menor ou outro dependente, nos termos definidos acima, vier a desenvolver sintomas que culminem no diagnóstico de COVID-19, o trabalhador passa a estar abrangido pelo regime de assistência a filho ou neto, em caso de doença, cessando o subsídio atribuído por isolamento profilático.
<p>Acompanhamento de filho por encerramento do estabelecimento de ensino – artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enquadramento: Análise efetuada ao abrigo do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020. Necessidade de acompanhamento de filho até aos 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, devido à suspensão de atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância⁽⁸⁵⁾ ou deficiência, por determinação do Governo ou por autoridade de saúde. O encerramento dos estabelecimentos de ensino já foi determinado pelo Governo. • Sem possibilidade de teletrabalho ou formação à distância: Caso os trabalhadores não possam prestar o seu trabalho em regime de teletrabalho ou de formação à distância, as ausências são consideradas como faltas justificadas com perda de retribuição. É-lhes concedido um apoio financeiro correspondente a 2/3 do valor da retribuição base⁽⁸⁶⁾, suportado em partes iguais pelo empregador e pela Segurança Social⁽⁸⁷⁾, com o valor mínimo correspondente à RMMG e o máximo do triplo daquele (635 EUR e 1905 EUR, respetivamente)⁽⁸⁸⁾. Este montante encontra-se sujeito a contribuições do empregador para a Segurança Social reduzidas a metade, e a quotizações do trabalhador.

⁽⁸⁵⁾ O artigo 6.º da Lei n.º 7/2020 estabelece uma equiparação às **creches** das **amas registadas na Segurança Social**, para efeitos de aplicação do apoio financeiro previsto nos artigos 23.º (trabalhadores por conta de outrem) e 24.º (trabalhadores independentes) do Decreto-Lei n.º 10-A/2020.

⁽⁸⁶⁾ Nos termos da Portaria n.º 94-A/2020 “é considerada a remuneração base declarada em março de 2020 referente ao mês de fevereiro de 2020 ou, não havendo remuneração base declarada no referido mês, ao valor da remuneração mínima mensal garantida”.

⁽⁸⁷⁾ Salvo quando se trate de empregador que revista natureza pública, com exceção do setor empresarial do Estado.

⁽⁸⁸⁾ A Portaria n.º 94-A/2020 esclarece que nas situações em que o trabalhador tenha mais do que um empregador, este “limite máximo (...) é aplicado ao total das remunerações base pagas pelas diversas entidades empregadoras, sendo o apoio a pagar distribuído, de forma proporcional, em função do peso da remuneração base declarada por cada entidade empregadora” (artigo 2.º, n.º 2).

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>A parcela da Segurança Social é entregue ao empregador que procede ao pagamento na totalidade do apoio aos trabalhadores.</p> <p>Apoio financeiro concedido a apenas um progenitor, independentemente do número de filhos. Note-se que, de acordo com as informações constantes do <i>site</i> da Segurança Social, caso um dos progenitores esteja em regime de teletrabalho, o outro não pode usufruir deste apoio excecional.</p> <p>Este apoio financeiro será concedido durante o período de encerramento, fora dos períodos de interrupção letiva⁽⁸⁹⁾ (desde logo, férias da Páscoa).</p> <p>Este apoio não é cumulável com os apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G que regula o regime do “<i>lay-off</i> simplificado”.</p> <p>1) O caso particular dos trabalhadores do serviço doméstico:</p> <p>Neste caso, o valor do apoio corresponde a dois terços da remuneração registada no mês de janeiro de 2020, aplicando os limites referidos acima, sendo pago um terço pela Segurança Social, mantendo as entidades empregadoras a obrigação de pagar: (i) pagamento de um terço da remuneração; (ii) declaração dos tempos de trabalho e da remuneração normalmente declarada relativa ao trabalhador, independentemente da suspensão parcial do seu efetivo pagamento; (iii) pagamento das correspondentes contribuições e quotizações.</p> <p>Procedimento/Declarações a ter em consideração:</p> <p>(i) Comunicação da ausência pelo trabalhador, com cinco dias de antecedência quando previsível ou logo que possível em caso contrário (formulário disponível em http://www.seg-social.pt/formularios).</p> <p>(ii) Requerimento do empregador, que será deferido automaticamente.</p> <p>(iii) Este apoio excecional deverá ser refletido em declaração de remunerações autónoma para a Segurança Social⁽⁹⁰⁾.</p> <p>Questões adicionais:</p> <p>(i) Se o filho tiver mais de 12 anos, o trabalhador tem direito a este apoio excecional?</p> <p>Nesta situação, o apoio excecional só é concedido se o menor for portador de doença crónica ou deficiência.</p>

⁽⁸⁹⁾ São considerados como períodos de interrupção letiva os 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 os 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.

⁽⁹⁰⁾ Sobre o apoio pago incide a quotização do trabalhador para a Segurança Social (cuja taxa, no regime geral é de 11%) e 50% da contribuição do empregador para a Segurança Social (cuja taxa, no regime geral é de 23,75%).

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>(ii) Estes dias são considerados para o limite de 30 dias por ano previstos na lei para assistência a filho?</p> <p>Tendo em conta que se trata de um regime especialmente previsto para a atual conjuntura e que acarreta um apoio excecional para os progenitores que tenham de prestar assistências aos filhos, devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino por determinação governamental, parece-nos que estas ausências não deverão ser consideradas para o limite de 30 dias por ano. É de salientar que o Decreto-Lei n.º 10-K/2020 (ver ponto seguinte) refere expressamente que as faltas indicadas no artigo 2.º desse diploma não contam para o limite anual previsto nos artigos 49.º e 50.º do CT.</p> <p>• Teletrabalho ou formação à distância:</p> <p>Em caso de encerramento das escolas e caso os trabalhadores possam prestar a sua atividade em teletrabalho ou formação à distância, o empregador tem a obrigação de pagar a retribuição, por subsistir a execução de contrato de trabalho. Ver ponto acima sobre teletrabalho.</p>
Outras faltas justificadas ⁽⁹¹⁾	<p>• Enquadramento:</p> <p>Análise efetuada ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020.</p> <p>Sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, consideram-se ainda como faltas justificadas as seguintes:</p> <p>(i) As 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 no diploma aplicável ou definidos por cada escola⁽⁹²⁾, quando aplicável;</p> <p>(ii) As 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 determinação da autoridade de saúde ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa;</p> <p>(iii) As 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 – nesta situação, o comandante do respetivo corpo de bombeiros emite documento escrito, devidamente assinado, comprovando os dias em que o bombeiro voluntário prestou serviço, sendo o respetivo salário encargo da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.</p>

⁽⁹¹⁾ Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020.

⁽⁹²⁾ São considerados como períodos de interrupção letiva os 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 os 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.

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>Caso os trabalhadores não possam prestar o seu trabalho em regime de teletrabalho ou de formação à distância, as ausências são consideradas como faltas justificadas, não determinando a perda de quaisquer direitos, exceto quanto à retribuição⁽⁹³⁾.</p> <p>Os trabalhadores devem comunicar as ausências ao empregador nos termos do artigo 253.º do CT.</p> <p>É de alertar que as aludidas faltas não contam para o limite anual previsto nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do CT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <p>Possibilidade de marcação de férias:</p> <p>Nas situações previstas supra nos pontos (i) e (ii), o trabalhador pode 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.</p> <p>Em termos de consequências práticas da marcação de férias, refira-se que, durante esse período de férias, é devida a retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.</p> <p>Quanto ao subsídio de férias, não se aplica o n.º 3 do artigo 264.º do CT (<i>i.e.</i>, pagamento do subsídio de férias antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias), podendo, neste caso, o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.</p> <p>Teletrabalho ou formação à distância:</p> <p>Caso os trabalhadores possam prestar a sua atividade em teletrabalho ou ter formação à distância, o empregador tem a obrigação de pagar a retribuição, por subsistir a execução de contrato de trabalho. Ver ponto acima sobre teletrabalho.</p> <p>Nota adicional:</p> <p>Este regime excecional não afasta a aplicação de disposição mais favorável prevista no CT, em legislação específica ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.</p>

Riscos

Os riscos relacionados com as medidas elencadas neste capítulo prendem-se, sobretudo, com a possibilidade de divergências interpretativas por parte da Segurança Social e que podem culminar na não concessão dos subsídios e apoios descritos ou na obrigação de restituição dos apoios concedidos.

⁽⁹³⁾ Do Decreto-Lei não resulta a extensão do apoio ao período de férias escolares.

IV.K. Caso especial dos trabalhadores dos “serviços essenciais”

Considerando a pandemia do COVID-19, foram consagrados direitos e deveres de um determinado grupo de trabalhadores, designados por Trabalhadores de Serviços Essenciais.

Assim, este capítulo visa responder a dúvidas relacionadas com este grupo de trabalhadores, sem prejuízo de posteriores atualizações.

Tema	Enquadramento / Recomendações
Trabalhadores de Serviços Essenciais	<ul style="list-style-type: none"> • Enquadramento: De acordo com o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020 consideram-se como trabalhadores dos serviços essenciais, nomeadamente, os profissionais de saúde, as forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo bombeiros voluntários, e das forças armadas, os trabalhadores dos serviços públicos essenciais, e de instituições ou equipamentos sociais de apoio aos idosos como lares, centros de dia e outros similares⁽⁹⁴⁾, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais, bem como trabalhadores de outros serviços essenciais cuja mobilização para o serviço ou prontidão obste a que prestem assistência aos respetivos filhos ou outros dependentes a cargo, na sequência da suspensão das atividades letivas e não letiva e formativas. Os serviços essenciais, para efeitos deste regime, são ainda os definidos em portaria do membro do Governo responsável pela Presidência do Conselho de Ministros (cfr. Portaria n.º 82/2020, na redação dada pela Portaria n.º 97/2020). • Direitos relacionados com a suspensão das atividades letivas e não letivas e formativas: Nos termos do disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, deve identificar-se, em cada agrupamento de escolas, um estabelecimento de ensino e creches que acolham os filhos ou outros dependentes a cargo dos trabalhadores essenciais elencados no ponto anterior⁽⁹⁵⁾. É de salientar que, de acordo com o Decreto-Lei n.º 10-K/2020, estes estabelecimentos têm de assegurar, igualmente, o acolhimento desses beneficiários durante o período de interrupção letiva.

⁽⁹⁴⁾ Os trabalhadores de instituições ou equipamentos sociais de apoio aos idosos como lares, centros de dia e outros similares passaram a constar deste elenco, por força de alteração introduzida pela Lei n.º 5/2020, de 10 de abril.

⁽⁹⁵⁾ A redação do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020 foi alterada pelo Decreto-Lei n.º 12-A/2020 acrescentando a referência a creches, para além de estabelecimentos de ensino. Este último diploma acrescentou ainda disposição (o novo n.º 2 do mesmo artigo 10.º) estabelecendo que “as instituições da área da deficiência, com resposta de Centro de Atividades Ocupacionais, sem prejuízo da suspensão das atividades dos mesmos, devem garantir apoio aos responsáveis pelos seus utentes que sejam trabalhadores de serviços considerados essenciais, nos termos identificados no número anterior”.

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>Acresce que, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 10-K/2020, estes trabalhadores essenciais não podem proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação (ver possibilidade descrita no ponto acima), para efeitos de prestar assistência a filho ou outros membros, durante o período de interrupção letiva, e/ou prestar 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 determinação da autoridade de saúde ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa.</p> <p>Note-se que, no caso especial dos profissionais de saúde, os direitos e deveres relacionados com a assistência à família obedecem às regras especiais previstas no Despacho n.º 3301/2020, destacando-se somente, nesta sede, que o aludido Despacho faz distinções em termos das profissões desempenhadas pelos membros do agregados familiares e respetivas consequências na atribuição do direito de assistência a filho ou outros dependentes a cargo, menores de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. O Decreto-Lei n.º 10-K/2020 salvaguarda a possibilidade de se estabelecer um regime específico para profissionais de saúde que acomode a possibilidade de prestar assistência a dependente a seu cargo que frequente equipamentos sociais e que alargue o regime já previsto para a assistência à família de profissionais de saúde (Despacho n.º 3301/2020) também aos períodos de férias escolares⁽⁹⁶⁾.</p>
<p>Suspensão dos limites ao número máximo de horas de trabalho suplementar que podem ser prestados por ano, por trabalhador</p>	<p>Nos termos do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, na redação que resultou do Decreto-Lei n.º 12-A/2020 e Decreto-Lei n.º 20-C/2020, estão suspensos os limites anuais ao número máximo de horas de trabalho extraordinário ou suplementar por trabalhador estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no CT em todos os órgãos, organismos, serviços e demais entidades do Ministério da Saúde, das forças e serviços de segurança, de um conjunto de outros Institutos, Direções-Gerais e Autoridades e entidades listadas naquela disposição legal, bem como das instituições particulares de solidariedade social, associações sem fins lucrativos, cooperativas e demais entidades da economia social que exerçam atividades essenciais da área social e da saúde, nomeadamente, serviços de saúde, estruturas residenciais ou de acolhimento ou serviços de apoio domiciliário para populações vulneráveis, pessoas idosas e pessoas com deficiência.</p>
<p>Riscos</p>	
<p>Os riscos relacionados com este tema prendem-se, sobretudo, com a possibilidade de divergências interpretativas, quanto aos profissionais de saúde, na situação de suspensão das atividades letivas e não letivas e formativas, resultantes da aplicação do aludido Despacho n.º 3301/2020.</p>	

⁽⁹⁶⁾ Este alargamento consta da Portaria n.º 82/2020, que estabelece os serviços essenciais para efeitos de acolhimento, nos estabelecimentos de ensino, dos filhos ou outros dependentes a cargo dos respetivos profissionais.

IV.L. Trabalhadores independentes (“recibos verdes”)

APOIO EXTRAORDINÁRIO POR REDUÇÃO DA ATIVIDADE ECONÓMICA⁽⁹⁷⁾:

- **Requisitos**

A concessão do apoio depende da verificação dos seguintes requisitos cumulativos:

- (i) Estar abrangido exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes (ou seja, não é aplicável a trabalhadores em regime de acumulação) e não ser pensionista;
- (ii) Tenha estado sujeito ao cumprimento de obrigação contributiva em pelo menos três meses consecutivos ou seis interpolados há pelo menos 12 meses; e
- (iii) Estar em situação:
 - a. comprovada de paragem total da atividade ou da atividade do respetivo setor, em consequência do surto de COVID-19; ou
 - b. de quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% de faturação no período de 30 dias anterior ao do pedido junto dos serviços da Segurança Social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior (ou para quem tenha iniciado atividade há menos de 12 meses, à média desse período).

As circunstâncias *supra* referidas são atestadas através de declaração do próprio, sob compromisso de honra, ou do contabilista certificado (se estiver sob o regime de contabilidade organizada).

Salienta-se ainda que este apoio foi recentemente concedido também, com as necessárias adaptações, aos gerentes de sociedades por quotas, bem como

aos membros de órgãos estatutários de fundações, associações ou cooperativas com funções equivalentes àquelas, que estejam exclusivamente abrangidos pelos regimes de segurança social nessa qualidade e que, no ano anterior, tenham tido faturação comunicada através do e-fatura inferior a 80 000 EUR⁽⁹⁸⁾⁽⁹⁹⁾⁽¹⁰⁰⁾. Neste caso – face à regulamentação introduzida pela Portaria n.º 94-A/2020 –, a remuneração considerada para o cálculo do apoio será a remuneração base declarada em março de 2020 referente ao mês de fevereiro de 2020 ou, não havendo remuneração base declarada no referido mês, ao valor do IAS.

- **Apoio financeiro**

Durante o período de aplicação desta medida, o trabalhador independente tem direito a um apoio financeiro correspondente:

- (i) Ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite do valor de um IAS (438,81 EUR), nas situações em que o valor da remuneração registada como base de incidência é inferior a 1,5 IAS; ou
- (ii) A 2/3 do valor da remuneração registada como base da incidência contributiva, com

⁽⁹⁸⁾ Neste caso, o apoio concedido depende da retoma da atividade no prazo de oito dias (cfr. n.º 13 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 20-C/2020)

⁽⁹⁹⁾ Cfr. n.º 6 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 20-C/2020.

⁽¹⁰⁰⁾ Quando a comunicação dos elementos das faturas através do e-fatura não reflita a totalidade das operações praticadas sujeitas a IVA, ainda que isentas, relativas à transmissão de bens e prestação de serviços, referentes ao período em análise, a aferição dos limites aí previstos é efetuada por via declarativa, com referência ao volume de negócios, com a respetiva certificação por contabilista certificado, e sujeito a posterior verificação pela segurança social, no prazo de um ano a contar da atribuição do apoio, com base em informação solicitada à Autoridade Tributária e Aduaneira, dando lugar à eventual restituição das quantias indevidamente recebidas (cfr. n.º 10 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 20-C/2020).

⁽⁹⁷⁾ Cfr. artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, alterado pelo Decreto-Lei n.º 12-A/2020 e pelo Decreto-Lei n.º 14-F/2020 de 13 de abril.

o limite máximo do valor da RMMG, nas situações em que o valor da remuneração registada é igual ou superior a 1,5 IAS.

Este apoio tem como limite mínimo o valor correspondente a 50% do valor do IAS (219,40 EUR).

Para o cálculo deste apoio – face à regulamentação introduzida pela Portaria n.º 94-A/2020 -, a remuneração considerada corresponderá à média da base de incidência contributiva dos meses em que tenha existido registo de remunerações no período dos 12 meses imediatamente anteriores ao da data da apresentação do requerimento.

Para além do referido apoio financeiro, o trabalhador independente terá também direito ao adiamento do pagamento das contribuições relativas aos meses em que esteja a receber o apoio.

O pagamento das contribuições será efetuado a partir do segundo mês posterior ao da cessação do apoio e pode ser feito num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais e iguais.

Nas situações referidas no ponto (iii) b) *supra*, o valor do apoio financeiro é multiplicado pela respetiva quebra de faturação, expressa em termos percentuais. A quebra de faturação é sujeita a posterior verificação pela segurança social, no prazo de um ano a contar da atribuição do apoio, com base em informação solicitada à Autoridade Tributária e Aduaneira, dando lugar à eventual restituição das quantias indevidamente recebidas⁽¹⁰¹⁾.

- **Duração**

Um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses. É pago a partir

do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.

- **Procedimento**

- (i) Preenchimento do formulário *online* para requerimento do apoio pelo trabalhador independente;
- (ii) Registar/alterar o IBAN na Segurança Social Direta (o pagamento do apoio é feito obrigatoriamente por transferência bancária).

- **Prorrogação**

A prorrogação do apoio está sujeita às mesmas condições previstas para a respetiva concessão, reportando-se a avaliação da quebra de faturação ao período de referência anterior ao pedido inicial.

A prorrogação deve ser requerida mensalmente, através da Segurança Social Direta.

Notas:

- Durante o pagamento do apoio extraordinário, o trabalhador independente mantém a obrigação da declaração trimestral (quando aplicável);
- Este apoio não confere o direito à isenção do pagamento de contribuições à segurança social;
- Este apoio não é cumulável em períodos sobrepostos com outros apoios, designadamente, o isolamento profilático, o subsídio de doença, os subsídios de assistência a filho ou a neto e o apoio excecional à família;

APOIO EXCECIONAL POR IMPOSSIBILIDADE DE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE PARA ASSISTÊNCIA A FILHOS MENORES DE 12 ANOS:

- **Requisitos**

A concessão do apoio depende da verificação dos seguintes requisitos cumulativos:

- (i) Estar impossibilitado de exercer a sua atividade (não existirem outras formas de

⁽¹⁰¹⁾ Artigo 26.º, n.os 8 e 9, do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 14-F/2020.

- prestação de atividade, nomeadamente, através de trabalho remoto) por motivos de assistência a filhos ou outros menores a cargo, que sejam menores de 12 anos, ou com deficiência ou doença crónica, independentemente da idade, decorrente do encerramento do estabelecimento de ensino;
- (ii) Tenha estado sujeito a obrigação contributiva em pelo menos três meses consecutivos nos últimos 12 meses.

Notas:

- Este apoio pode ser requerido por ambos os progenitores, mas não é cumulável em períodos sobrepostos;
- Se um dos progenitores estiver em regime de teletrabalho, o outro progenitor não pode beneficiar deste apoio excecional.

• **Apoio financeiro**

Correspondente a um terço da base de incidência contributiva mensal referente ao primeiro trimestre de 2020, com o limite mínimo de 438,81 EUR (um IAS) e o limite máximo de 1097,03 EUR (2,5 IAS), não podendo, em qualquer caso, exceder o montante da remuneração registada como base de incidência contributiva.

Nota: o apoio é objeto de declaração trimestral de rendimentos, entendendo sujeito à correspondente contribuição social.

• **Duração**

Durante o período em que for decretado o encerramento da escola, exceto se o mesmo coincidir com férias escolares.

O apoio é atribuído de forma automática, após requerimento do trabalhador independente e deve ser requerido mensalmente.

• **Procedimento**

Preenchimento do formulário *online* para requerimento do apoio pelo trabalhador independente.

SUBSÍDIO DE DOENÇA POR MOTIVO DE ISOLAMENTO PROFILÁTICO:

Em caso de isolamento profilático, motivado por grave risco para a saúde pública decretado pela Autoridade de Saúde, o trabalhador independente beneficia da proteção prevista para os trabalhadores por conta de outrem, ou seja, durante os 14 dias do período de isolamento receberá um subsídio de doença, de valor correspondente a 100% da remuneração.

Para o efeito, o trabalhador independente deverá:

- (i) Preencher o modelo GIT71-DGSS *supra* referido⁽¹⁰²⁾, com a sua identificação;

Envio do modelo referido em (i) e a declaração de certificação de isolamento profilático, emitida pelo delegado de saúde, através da Segurança Social Direta, indicando como assunto: “COVID19 – Declaração de isolamento profilático para trabalhadores”.

MEDIDA EXTRAORDINÁRIA DE INCENTIVO À ATIVIDADE PROFISSIONAL⁽¹⁰³⁾:

• **Requisitos**

A concessão deste apoio depende da verificação dos seguintes requisitos cumulativos:

- a) Trabalhadores que em março de 2020 se encontravam exclusivamente abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes; e

⁽¹⁰²⁾ Segundo as indicações fornecidas pela Segurança Social no documento “[Medidas excecionais no âmbito da crise COVID-19 – Como proceder para aceder](#)”, os trabalhadores independentes deverão preencher o mesmo modelo disponibilizado às entidades empregadoras para os trabalhadores por conta de outrem, colocando a sua própria identificação.

⁽¹⁰³⁾ Recentemente o artigo 28.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, aditado pelo Decreto-Lei n.º 20-C/2020, veio alargar o âmbito de proteção dos trabalhadores independentes, introduzindo esta nova medida extraordinária.

b) Se encontrem numa das seguintes condições:

- (i) Tenham iniciado atividade há mais de 12 meses e não preenham as condições para ter acesso ao apoio extraordinário por redução da atividade económica;
- (ii) Tenham iniciado atividade há menos de 12 meses; ou
- (iii) Estejam isentos de contribuições por força do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 157.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

- **Apoio financeiro**

O valor é calculado nos termos do n.º 1 do artigo 162.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social⁽¹⁰⁴⁾, com base na média da

faturação comunicada para efeitos fiscais entre 1 de março de 2019 e 29 de fevereiro de 2020⁽¹⁰⁵⁾, tendo como limite máximo metade do valor do IAS (219,40 EUR) e mínimo o correspondente ao menor valor de base de incidência contributiva mínima.

- **Duração**

Um mês, prorrogável mensalmente até um máximo de três meses.

- **Nota:**

O pedido de concessão deste apoio determina a produção de efeitos do enquadramento no regime dos trabalhadores independentes ou a cessação da isenção, a partir do mês seguinte ao da cessação do apoio.

⁽¹⁰⁴⁾ “O rendimento relevante do trabalhador independente é determinado com base nos rendimentos obtidos nos três meses imediatamente anteriores ao mês da declaração trimestral, nos seguintes termos:

- a) 70 % do valor total de prestação de serviços;
- b) 20 % dos rendimentos associados à produção e venda de bens”.

⁽¹⁰⁵⁾ O valor da média da faturação determinante do cálculo do apoio é transmitido pela Autoridade Tributária e Aduaneira à Segurança Social.

IV.M. Contribuições e prestações sociais

Tema	Enquadramento / Recomendações
Regime excepcional e temporário de cumprimento de contribuições sociais – artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 10-F/2020 ⁽¹⁰⁶⁾	<p>Pagamento diferido das contribuições devidas pelas entidades empregadoras e pelos trabalhadores independentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Âmbito de aplicação <p>Têm direito ao diferimento do pagamento de contribuições sociais, as entidades empregadoras dos setores privado e social:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) com menos de 50 trabalhadores; (ii) com um total de trabalhadores entre 50 e 249, desde que apresentem uma quebra de, pelo menos, 20% da faturação comunicada através do e-fatura nos meses de março, abril e maio de 2020, face ao período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido;

⁽¹⁰⁶⁾ No caso do artigo 3.º, na redação que resultou da Declaração de Retificação n.º 13/2020.

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>(iii) com um total de 250 ou mais trabalhadores, desde que apresentem uma quebra de, pelo menos, 20% da faturação comunicada através do e-fatura nos meses de março, abril e maio de 2020, em face do período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido e se enquadrem numa das seguintes situações:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. se trate de instituição particular de solidariedade social ou equiparada; b. constitua empregador cuja atividade se enquadre nos setores encerrados nos termos dos Decretos do Governo de regulamentação do estado de emergência declarado e sucessivamente prorrogado pelo Presidente da República⁽¹⁰⁷⁾, ou nos setores da aviação e do turismo que tenha efetivamente encerrado (ou, relativamente a estabelecimento efetivamente encerrado); ou c. constitua empregador cuja atividade tenha sido suspensa, por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, na Lei de Bases da Proteção Civil ou na Lei de Bases da Saúde, que tenha efetivamente encerrado (ou relativamente ao estabelecimento efetivamente encerrado). <p>(iv) Os trabalhadores independentes.</p> <p>O número de trabalhadores é aferido por referência à declaração de remunerações relativa ao mês de fevereiro de 2020.</p> <p>As entidades empregadoras beneficiárias podem ser fiscalizadas, em qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos de que depende o diferimento, para além de verificação por via eletrónica com a AT.</p> <p>• Prazos de pagamento</p> <p>As contribuições da responsabilidade da entidade empregadora, devidas nos meses de março, abril e maio de 2020, podem ser pagas nos seguintes termos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Um terço do valor das contribuições é pago no mês em que é devido; b) O montante dos restantes dois terços pode ser pago em prestações iguais e sucessivas, sem juros, segundo as duas alternativas seguintes: <ol style="list-style-type: none"> (i) nos meses de julho, agosto e setembro de 2020; ou (ii) nos meses de julho a dezembro de 2020. <p>O diferimento das contribuições devidas pelos trabalhadores independentes aplica-se aos meses de abril, maio e junho de 2020 e as contribuições podem ser pagas nos termos <i>supra</i> referidos.</p>

⁽¹⁰⁷⁾ Decretos n.º 2-A/2020, n.º 2-B/2020 e n.º 2-C/2020.

Tema	Enquadramento / Recomendações
	<p>Notas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Para as entidades empregadoras que já efetuaram o pagamento da totalidade das contribuições devidas em março de 2020, o diferimento inicia-se em abril de 2020 e termina em junho de 2020; – Nada obsta ao pagamento integral das contribuições devidas pelas entidades empregadoras; – As entidades empregadoras que não efetuaram o pagamento de 1/3 das contribuições e quotizações devidas no primeiro mês de adesão à medida (março ou abril) e que procedam de imediato ao pagamento desse valor acrescido de juros de mora mantêm o direito ao diferimento do pagamento de contribuições⁽¹⁰⁸⁾. <p>• Procedimento</p> <p>O diferimento do pagamento de contribuições não se encontra sujeito a requerimento bastando que o empregador faça o pagamento das quotizações a cargo do trabalhador e de 1/3 das contribuições do empregador nos meses abrangidos pelo diferimento.</p> <p>Em julho de 2020, as entidades empregadoras devem indicar na Segurança Social Direta qual dos prazos de pagamento – prestações iguais ao longo de três meses ou ao longo de 6 meses - pretendem utilizar.</p> <p>Os requisitos relativos à faturação são demonstrados pela entidade empregadora durante o mês de julho de 2020, conjuntamente com certificação do respetivo contabilista certificado.</p> <p>• Incumprimento</p> <p>O incumprimento do pagamento de um terço do valor das contribuições, no mês em que é devido, ou do pagamento da quotização a cargo do trabalhador determina a imediata cessação deste benefício.</p> <p>O incumprimento dos requisitos de acesso ao diferimento do pagamento de contribuições implica o vencimento imediato da totalidade das prestações em falta, bem como a cessação da isenção de juros.</p>
<p>Prorrogação automática dos subsídios de desemprego e de outros apoios sociais – Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 10-F/2020</p>	<p>O subsídio de desemprego e todas as prestações do sistema de Segurança Social que garantam mínimos de subsistência, são extraordinariamente prorrogados até 30 de junho de 2020⁽¹⁰⁹⁾.</p> <p>A Portaria n.º 94-A/2020 esclarece que essa prorrogação é efetuada de forma automática, sendo aplicável aos benefícios cujo período de concessão ou renovação tenha terminado em março ou termine nos meses de abril, maio e junho de 2020, inclusive⁽¹¹⁰⁾.</p> <p>São igualmente suspensas as reavaliações das condições de manutenção destas prestações até à mesma data.</p>

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 10-F/2020, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 20-C/2020.

⁽¹⁰⁹⁾ Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 10-F/2020.

⁽¹¹⁰⁾ Note-se que a prorrogação do período de concessão do subsídio de desemprego não releva para a atribuição de outras prestações por desemprego nem para efeitos de registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições. Ou seja, a prorrogação excecional do pagamento do subsídio de desemprego não tem efeito na duração do subsídio social de desemprego, nem releva para efeitos da carreira contributiva do trabalhador, afastando-se assim do regime normal do subsídio de desemprego.

Tema	Enquadramento / Recomendações
<p>Alargamento do âmbito de aplicação do subsídio social de desemprego – artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 20-C/2020</p>	<p>Sem prejuízo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, na sua redação atual, têm direito ao subsídio social de desemprego inicial os trabalhadores que tenham:</p> <p>a) 90 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego;</p> <p>a) 60 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações, num período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego, nos casos em que este tenha ocorrido por caducidade do contrato de trabalho a termo ou por denúncia do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora durante o período experimental, não relevando estas situações para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 220/2006.</p> <p>O período de concessão do subsídio social de desemprego inicial é fixado, independentemente da idade ou da carreira contributiva do trabalhador em:</p> <p>Casos da alínea a) <i>supra</i>: 90 dias;</p> <p>Casos da alínea b) <i>supra</i>: 60 dias.</p>

AUTORES



**Daniela
Sousa Marques**
Associada



Helena Tapp Barroso
Sócia



Inês Cabral Ferreira
Associada



**Paula
Ponces Camanho**
Sócia

MORAIS LEITÃO GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA & ASSOCIADOS

Com o cliente,
em qualquer lugar,
em qualquer
momento.



MORAIS LEITÃO, GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA & ASSOCIADOS

LISBOA

Rua Castilho, 165
1070-050 Lisboa
T +351 213 817 400
F +351 213 817 499
mlgtslisboa@mlgts.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265 – 4.2
Edifício Oceanvs
4100-137 Porto
T +351 226 166 950 - 226 052 380
F +351 226 163 810 - 226 052 399
mlgtsporto@mlgts.pt

FUNCHAL

Av. Arriaga, n.º 73, 1.º, Sala 113
Edifício Marina Club
9000-060 Funchal – Portugal
T +351 291 200 040
F +351 291 200 049
mlgtsmadeira@mlgts.pt

mlgts.pt

ALC ADVOCADOS

LUANDA

Masuíka Office Plaza
Edifício MKO A, Piso 5, Escritório A/B
Talatona, Município de Belas
Luanda – Angola
T +244 926 877 476/8/9
T +244 926 877 481
geral@alcadvogados.com

alcadvogados.com

HRA ADVOCADOS

MAPUTO

Avenida Marginal, 141, Torres Rani
Torre de Escritórios, 8.º piso
Maputo – Moçambique
T +258 21 344000
F +258 21 344099
geral@hrlegalcircle.com

hrlegalcircle.com

MdME LAWYERS

MACAU

Avenida da Praia Grande, 409
China Law Building
21/F and 23/F A-B, Macau
T +853 2833 3332
F +853 2833 3331
mdme@mdme.com.mo

HONG KONG

Unit 2503 B
25F Golden Centre
188 Des Voeux Road
Central, Hong Kong
T +852 3619 1180
F +853 2833 3331
mdme@mdme.com.mo

Foreign Law Firm

mdme.com.mo