

# CORONAVÍRUS

## MEDIDAS LABORAIS

  
Ferreira, Mercês, Carvalho & Associados

Advogados | Lawyers | Avocats

MAIO 2020



NEWSLETTER

# **CORONAVÍRUS (COVID-19)**

## MEDIDAS LABORAIS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS

Por forma a minimizar o impacto económico sentido no decorrer da pandemia do Coronavírus (COVID-19) foram adotadas medidas excepcionais e temporárias de natureza laboral, que visam a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação da crise empresarial.

Entre as medidas adotadas, importa destacar as seguintes:

### **1. FALTAS JUSTIFICADAS:**

O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece as medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19, institui um conjunto de medidas de proteção social na doença e na parentalidade (capítulo VIII), nomeadamente classificando como falta justificada as seguintes situações<sup>1</sup>:

#### **1.1. Isolamento Profilático**

(n.º 1 do artigo 19.º Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março)

É equiparada a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde<sup>2</sup>.

---

1 Relativamente às quais os artigos 23.º e 24.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, preveem a concessão de um apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem e para trabalhadores independentes, respetivamente, cujo procedimento de atribuição foi regulamentado pela Portaria n.º 94-A/2020, de 16 de abril.

2 No âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual.

## **1.2. Acompanhamento de isolamento profilático de filho ou outro dependente a cargo**

(n.º 1 do artigo 21.º Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março)

É considerada falta justificada a situação decorrente do acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias de filho ou outro dependente a cargo dos trabalhadores por conta de outrem do regime geral de segurança social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde.

## **1.3. Assistência inadiável**

(n.º 1 do artigo 22.º Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março)

É considerada falta justificada a assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado:

- a) Por autoridade de saúde;
- b) Pelo Governo.

## **1.4. Dispensa de serviço aos bombeiros voluntários**

(artigo 32.º Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março)

É aplicável o regime excecional de dispensa de serviço<sup>3</sup>, com as necessárias adaptações, aos bombeiros voluntários comprovadamente chamados pelo respetivo corpo de bombeiros para prestar socorro ou transporte no âmbito da situação epidémica de COVID -19 (3 dias de falta justificada).

3

Previsto nos artigos 26.º-A e 26.º-B do Decreto Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, na sua redação atual.

**O Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março**, veio reforçar as medidas inicialmente adotadas pelo Governo<sup>4</sup>, estabelecendo um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, definindo como tal:

a) 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 nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754 -A/2019, de 18 de junho, ou 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, quando aplicável;

b) 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, no âmbito do exercício das suas competências, ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa;

c) 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<sup>5</sup>.

### **Importa, ainda, referir que:**

- As faltas justificadas atrás mencionadas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição;

4 Sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

5 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.

- A ausência deve ser comunicada pelo trabalhador ao empregador nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, ou seja, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias ou, no caso de imprevisibilidade, logo que possível;
- As medidas atrás mencionadas não afastam a aplicação de disposição mais favorável prevista no Código do Trabalho, em legislação específica ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Recentemente e a propósito do levantamento das medidas de confinamento, o **Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio**, aditou o artigo 25.º-A ao Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, estatuindo um regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos<sup>6</sup>, cuja falta ao trabalho será considerada justificada, desde que comprovado o motivo por declaração médica e desde que os trabalhadores em causa não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade.

Este regime não é aplicável aos trabalhadores dos serviços essenciais.

---

## 2. ATRIBUIÇÃO DE SUBSÍDIO (DE DOENÇA E DE ASSISTÊNCIA)

- O valor do subsídio de doença corresponde a 100% da remuneração de referência e a respetiva atribuição não está sujeita a período de espera.
- Em caso de isolamento profilático de criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a atribuição do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto não depende de prazo de garantia.

---

<sup>6</sup> Artigo 25.º-A, n.º 1: “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 hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal...”

### 3. FÉRIAS

Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março<sup>7</sup>, 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.

Neste caso, durante as férias é devida a retribuição correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo<sup>8</sup>, podendo o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.

Este regime de marcação de férias **não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais**<sup>9</sup>.

No que concerne à **aprovação e afixação do mapa de férias**<sup>10</sup>, o artigo 32.º-A do Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6 de abril, veio definir que pode ter lugar até 10 dias após o termo do estado de emergência.

---

7 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 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 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, quando aplicável, e 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, no âmbito do exercício das suas competências, ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa.

8 Não se aplicando o n.º 3 do artigo 264.º do Código do Trabalho.

9 O conceito de trabalhadores/profissionais de serviços essenciais foi densificado no Anexo parte integrante da Portaria n.º 82/2020, de 29 de março, ex vi do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, e artigo 25.º do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril (anterior artigo 16.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, entretanto revogado). V.d., ainda, a alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio, mais concretamente no n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, em que são definidos como serviços essenciais os que venham a ser definidos como tal em portaria do membro do Governo responsável pela Presidência do Conselho de Ministros.

10 A realizar até ao dia 15 de abril, nos termos do n.º 9 do artigo 241.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e por remissão da alínea i) do n.º 1 do artigo 4.º, do n.º 1 do artigo 122.º e do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, respetivamente.

## 4. TELETRABALHO

Trata-se de teletrabalho em estado de emergência, distinguindo-se do regime previsto no Código do Trabalho (artigos 165.º a 171.º) e do regime do Trabalho no Domicílio, previsto no Decreto-Lei 101/2009, de 8 de setembro.

O teletrabalho em causa evoluiu de uma mera orientação da Direção Geral de Saúde (DGS) e previsão, como forma alternativa de trabalho, no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março<sup>11</sup>, para medida de execução obrigatória, com a declaração de estado de emergência<sup>12</sup> e subsequente diploma de execução – Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, obrigação que se manteve nas duas renovações da declaração do estado de emergência e respetivos diplomas de execução<sup>13</sup>.

O artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, institui a adoção obrigatória do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam., obrigatoriedade que se mantém no artigo 8.º do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril.

Por Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, em matéria de teletrabalho, foram definidas as seguintes orientações para os serviços públicos:

- (i) 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;
- (ii) Em determinadas circunstâncias poderá ser imposta a presença dos trabalhadores da Administração Pública nos seus postos de trabalho<sup>14</sup>;
- (iii) O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores;
- (iv) O teletrabalho obrigatório, face à sua natureza, não está sujeito à forma escrita;

11 Que estabeleceu as medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19, atendendo à emergência de saúde pública de âmbito internacional, declarada pela Organização Mundial de Saúde, no dia 30 de janeiro de 2020, bem como à classificação do vírus como uma pandemia, no dia 11 de março de 2020.

12 Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março.

13 Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril e Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril.

14 Alínea b) do n.º 1 do Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março.

- (v) No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, não tem aplicação o direito de denúncia previsto no n.º 2 do artigo 167.º do Código do Trabalho<sup>15</sup>;
- (vi) A duração do exercício de funções no regime de teletrabalho obrigatório não releva para o cômputo do limite de três anos a que se refere o n.º 1 do artigo 167.º do Código de Trabalho<sup>16</sup>;
- (vii) Sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho diário semanal aplicáveis aos restantes trabalhadores, bem como a isenção de horário em caso de previsão contratual;
- (viii) O teletrabalho deve ser realizado no domicílio do trabalhador<sup>17</sup>, devendo o empregador público respeitar a privacidade deste, bem como os seus tempos de descanso e de repouso e da sua família<sup>18</sup>;
- (ix) Os instrumentos de teletrabalho podem ser disponibilizados pelo empregador público, quando tal não for possível, pode o teletrabalho ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha;
- (x) 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;
- (xi) Sem prejuízo da salvaguarda da privacidade do trabalhador, devem ser diligenciados contactos regulares com o serviço e demais trabalhadores, preferencialmente através de comunicações eletrónicas e teleconferências, a fim de contrariar os efeitos do afastamento físico daquele da respetiva organização;
- (xii) As teleconferências devem ser previamente agendadas, para salvaguarda da privacidade do trabalhador e da sua família;

---

15 Denúncia durante os primeiros 30 dias da execução de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

16 Aplicável por via do disposto no artigo 68.º, n.º 1, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

17 Devendo a seguradora (no âmbito de seguro de acidentes de trabalho) ser informada da alteração do local de prestação de trabalho.

18 Nos termos do artigo 170.º do Código do Trabalho, a visita ao local de trabalho (domicílio do trabalhador) só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Relevante, igualmente, a proibição de utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador (artigo 20.º do Código do Trabalho).

- (xiii) No momento em que deixar de vigorar o estado de emergência retoma-se a normal prestação de trabalho.

Relativamente ao **subsídio de alimentação**, tem-se entendido ser de aplicar o regime atrás mencionado (manutenção do respetivo pagamento), quer ao setor público, quer ao privado.

No que concerne ao **subsídio de deslocação ou transporte**, face ao confinamento decorrente deste regime, deixa de fazer sentido a sua aplicação e respetivo pagamento.

---

## 5. LAY-OFF SIMPLIFICADO

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, procedeu ao alargamento das medidas previstas na Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, na redação atual<sup>19</sup>, aproveitando para a substituir<sup>20</sup> por um regime simplificado de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho (lay-off), previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, de caminho definindo e regulamentando os apoios financeiros aos trabalhadores e às empresas abrangidos pelo referido regime simplificado<sup>21</sup>.

Estas medidas, de carácter excecional e temporário, têm por objetivo fundamental a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial<sup>22</sup>.

No que concerne à sua vigência, o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, entrou em vigor a 27 de março e produz efeitos até 30 de junho de 2020, com possibilidade de prorrogação por mais três meses<sup>23</sup>.

---

19 Declaração de Retificação n.º 11-C/2020, de 16 de março, e Portaria n.º 76-B/2020, de 18 de março.

20 Revogando-a (artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março).

21 Os requerimentos que hajam sido entregues ao abrigo da Portaria n.º 71 -A/2020, de 15 de março, para efeitos da aplicação dos apoios financeiros previstos naquela, mantêm a sua eficácia e são analisados à luz do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

22 O disposto no presente decreto-lei não prejudica o regime contemplado no Código do Trabalho.

23 Prorrogação ponderada em função da evolução das consequências económicas e sociais da COVID-19.

As medidas excecionais aplicam-se a empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial.

A aplicação das medidas é pedida por requerimento eletrónico, apresentado pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social.

- Considera-se **situação de crise empresarial**:

a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do **dever de encerramento de instalações e estabelecimentos**<sup>24</sup>:

- Previsto no Decreto n.º 2 -B/2020, de 2 de abril<sup>25</sup>;
- Por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;
- Ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual;
- Ao abrigo da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro.

b) A **paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento** que resulte:

- Da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou;
- Da suspensão ou cancelamento de encomendas<sup>26</sup>.

c) A **quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação**:

- No período de trinta 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;

---

24 Em qualquer um dos casos, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos.

25 Que revogou o Decreto n.º 2 -A/2020, de 20 de março.

26 Que possam ser documentalmente comprovadas.

- Face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período<sup>27</sup>.
- **Direitos do empregador** <sup>28</sup>
  - a) Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho (lay-off);
  - b) Plano extraordinário de formação;
  - c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
  - d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a segurança social, a cargo da entidade empregadora.

Vejamos cada uma das situações:

**a) Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho (lay-off)**

Este apoio extraordinário reveste a forma de apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa<sup>29</sup> e destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações, nas seguintes situações<sup>30</sup>:

- **Redução** temporária dos períodos normais de trabalho, ou;
- **Suspensão** dos contratos de trabalho.

<sup>27</sup> Os casos previstos nas alíneas b) e c) deverão ser apresentados por meio de declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste.

<sup>28</sup> As medidas previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, são cumuláveis com outros apoios.

<sup>29</sup> Nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

<sup>30</sup> Sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

## Durante o período de aplicação desta medida:

- (i) O trabalhador tem direito a uma compensação retributiva<sup>31</sup>, paga pelo empregador, na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar um montante mensal igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou €635,00 num regime de tempo completo, consoante o que for mais elevado, até ao limite máximo de €1.905,00.
- (ii) A entidade empregadora tem direito a um apoio financeiro<sup>32</sup>, para efeitos de pagamento da compensação retributiva, que corresponde a 70% desta última, pago pelo serviço público competente da área da segurança social (assumindo a entidade empregadora o pagamento dos 30% remanescentes).

A compensação retributiva é paga por referência à retribuição normal ilíquida do trabalho prestado<sup>33 34</sup>.

Caso o trabalhador exerça atividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito à compensação retributiva, bem assim, da constituição no dever de restituição dos montantes recebidos a este título, configurando a omissão também uma infração disciplinar<sup>35</sup>.

O empregador, por sua vez, deve comunicar a situação ao Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

---

31 Fixada nos termos do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

32 Calculado nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

33 Devendo os serviços da segurança social proceder subsequentemente aos ajustamentos que se revelem necessários, com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas.

34 Por retribuição normal ilíquida deverá entender-se retribuição base, diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas.

35 O artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13 de abril, procedeu ao aditamento do n.º 9 ao artigo 6.º do Decreto -Lei n.º 10 -G/2020, de 26 de março, com a seguinte redação:

“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 se aplica, excepcionalmente, o n.º 7, na parte referente à eventual redução da compensação retributiva, caso a referida a atividade se exerça nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.”

## **b) Plano extraordinário de formação**

As empresas que não tenham recorrido ao lay-off podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação<sup>36</sup>, suportado pelo IEFP, I. P.

O apoio tem a duração de um mês e é concedido, em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição íliquida, com o limite máximo de uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG).

Esta medida, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego, visa:

- A manutenção dos postos de trabalho e;
- O reforço das competências dos trabalhadores.

O empregador deve comunicar aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, I. P., acompanhada dos documentos adequados consoante o tipo de situação de crise empresarial em causa (referidos no n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março).

## **c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa**

Os empregadores que recorram ao lay-off ou ao plano extraordinário de formação têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

Este incentivo tem por pressuposto a cessação da situação de crise empresarial e, para aceder ao mesmo, o empregador deverá apresentar o respetivo requerimento ao IEFP, I.P.<sup>37</sup>.

---

36 Para a operacionalização do plano de formação, são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP, I. P.

37 Devidamente acompanhado de documentos de suporte, nomeadamente, os referidos no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

## d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

Os empregadores que beneficiem das medidas excecionais e temporárias, durante o período de vigência das mesmas, têm, ainda, direito à isenção total do pagamento das contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora<sup>38</sup>, relativamente:

- Aos trabalhadores abrangidos e;
- Aos membros dos órgãos estatutários.

A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas e as entidades empregadoras devem proceder à entrega das respetivas declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos, bem como efetuar o pagamento das respetivas quotizações<sup>39</sup>.

### • Procedimento

O empregador comunica por escrito aos trabalhadores a respetiva decisão, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, e remetendo de imediato requerimento eletrónico ao serviço competente da área da segurança social acompanhado de:

- **Declaração do empregador** contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta;
- **Certidão do contabilista certificado** da empresa que o ateste, bem como da **lista nominativa dos trabalhadores abrangidos** e respetivo número de segurança social – aplicável nos casos de paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento ou de quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação<sup>40</sup>.

38 O direito à isenção é igualmente aplicável aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges.

39 Ou seja, o apoio é efetuado à empresa, isentando-a do pagamento da contribuição, e não ao trabalhador, o qual continua sujeito à obrigação de pagamento da quotização.

40 Casos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

## • **Duração**

Têm a duração de um mês, sendo, excecionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses, as seguintes medidas<sup>41</sup>:

- Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho;
- Isenção temporária do pagamento de contribuições para a segurança social, a cargo da entidade empregadora.

## • **Situação tributária e contributiva**

Para aceder às medidas de apoio o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira. Contudo, até ao dia 30 de abril de 2020 não relevam as dívidas constituídas no mês de março de 2020<sup>42</sup>.

## • **Proibição do despedimento**

Durante o período de aplicação das medidas de apoio bem como nos 60 dias seguintes, o empregador abrangido por aquelas medidas não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho<sup>43</sup>.

A proibição não inclui o despedimento por facto imputável ao trabalhador e o despedimento por inadaptação, bem como a cessação do contrato de trabalho por caducidade ou revogação.

---

41 Previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

42 Artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, com redação retificada pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março.

43 Na sua versão inicial, o preâmbulo e o artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, faziam apenas referência a trabalhador abrangido por aquelas medidas. A Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, veio proceder à respetiva retificação, incluindo todos os contratos de trabalho, ou seja, relativos a trabalhadores abrangidos, ou não, pelas medidas de apoio.

- **Fiscalização**

As entidades beneficiárias podem ser fiscalizadas, *a posteriori*, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar, por meio de prova documental e nesse momento, os factos em que se baseou o pedido e eventuais renovações,

- **Incumprimento e restituição do apoio**

O incumprimento por parte do empregador ou do trabalhador das obrigações previstas pode implicar a imediata cessação dos apoios e a restituição ou pagamento<sup>44</sup>, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados<sup>45</sup>:

Consideram-se **incumprimento** as seguintes situações:

- Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador [é o texto da lei];
- Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- Prestação de falsas declarações;
- Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por trabalhador abrangido pela medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na modalidade de suspensão do contrato, ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.

---

44 Conforme o caso, ao ISS, I. P., e ao IEFP, I. P.

45 Caso a restituição não seja efetuada voluntariamente serão devidos juros de mora à taxa legal em vigor e realizada cobrança coerciva.

- **Responsabilidade contraordenacional**

Em caso de violação de normas legais relativas à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho<sup>46</sup>, aplica-se o regime da responsabilidade contraordenacional previsto nos artigos 548.º e seguintes do Código do Trabalho e, subsidiariamente, o regime geral das contraordenações.

- **Falsas Declarações**

A prestação de falsas declarações para obtenção das isenções tem como consequência:

- Tornar exigíveis as contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime excecional;
- Aplicação das sanções legais previstas para o respetivo ilícito.

Também em relação a esta matéria o **Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio**, com o aditamento do artigo 25.º-C ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, estatui que 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, continuam, a partir desse momento, a poder aceder ao mecanismo de *lay-off* simplificado<sup>47</sup>, desde que retomem a atividade no prazo de oito dias.

No que concerne aos procedimentos, condições e termos de acesso ao incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa, previsto no n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10 -G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, os mesmos serão objeto de regulamentação por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

---

46 Previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

47 Previsto no Decreto -Lei n.º 10 -G/2020, de 26 de março, na sua redação atual.

Para efeitos de incumprimento e restituição do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial<sup>48</sup>, não é aplicável a alínea e) do n.º 1 do artigo 303.º do Código do Trabalho<sup>49</sup>, na parte referente às renovações de contratos.

---

## 6. DIREITO À GREVE

Fica suspenso o exercício do direito à greve na medida em que possa comprometer o funcionamento de infraestruturas críticas, de unidades de prestação de cuidados de saúde e de serviços públicos essenciais, bem como em setores económicos vitais para a produção, abastecimento e fornecimento de bens e serviços essenciais à população<sup>50</sup>.

---

Como **NOTAS FINAIS**, salientamos duas, a primeira relativa ao reforço dos meios e poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho e, a segunda, relativa às orientações da CNPD relativamente à recolha de dados de saúde dos trabalhadores, na sequência da pandemia decorrente do novo coronavírus SARS-CoV2 e da doença Covid-19, com vista à prevenção do respetivo contágio entre trabalhadores.

No que concerne à primeira e a propósito da prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República em 2 de abril<sup>51</sup>, na mesma data foi

---

48 Previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 10 -G/2020, de 26 de março, na sua redação atual.

49 “Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve: (...) e) Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão”.

50 Alínea c) do artigo 4.º do Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020, de 2 de abril (renova a declaração de estado de emergência), e alínea c) do artigo 4.º da Resolução da Assembleia da República n.º 22-A/2020, de 2 de abril (autorização da renovação do estado de emergência).

51 Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020, de 2 de abril, e Resolução da Assembleia da República n.º 22-A/2020, de 2 de abril (autorização da renovação do estado de emergência).

A renovação do estado de emergência tem a duração de 15 dias, iniciando-se às 0:00 horas do dia 3 de abril de 2020 e cessando às 23:59 horas do dia 17 de abril de 2020, sem prejuízo de eventuais novas renovações, nos termos da lei.

publicada a respetiva regulamentação pelo Decreto 2-B/2020<sup>52</sup>, de que realçamos, no que à matéria laboral diz respeito, o artigo 24º, nº.s 1 e 2<sup>53</sup>, respeitante ao reforço dos meios e poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho, e do qual resulta ficar a autoridade administrativa investida de poderes para decretar suspensões de despedimentos, com base em indícios de ilegalidade dos mesmos<sup>54</sup>.

Ora, não obstante a natureza das medidas em causa (mas precisamente considerando-a), sempre se dirá que estas medidas excepcionais e transitórias devem ser tomadas com respeito pelos limites constitucionais e legais, o que significa que devem limitar-se ao estritamente necessário.

Acompanhamos, assim, a Comissão Executiva do Conselho Geral da Ordem dos Advogados<sup>55</sup> no seu entendimento sobre a inconstitucionalidade do preceito, “... 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.

Nos termos do art. 19º, nº 7, da Constituição, a declaração do estado de emergência não pode afectar a aplicação das regras constitucionais relativas à competência e ao funcionamento dos órgãos de soberania, como é manifestamente o caso quando se pretende que uma entidade administrativa decrete a título cautelar uma suspensão de despedimento que constitui um processo judicial, que é da competência dos Tribunais. São os Tribunais, compostos pelos magistrados e advogados, que têm que administrar a justiça e apreciar e julgar os procedimentos cautelares previstos na lei, não podendo a decisão dos mesmos ser-lhe retirada para ser atribuída a uma entidade administrativa.”

---

52 Regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República.

53 1 — Durante a vigência do presente decreto e de forma a reforçar os direitos e garantias dos trabalhadores, sempre que inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação dos artigos 381.º, 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação.

2 — Com a notificação ao empregador nos termos do número anterior e até à regularização da situação do trabalhador ou ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, 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.

54 Medida que se manteve no artigo 26.º do Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril, que regulamenta a segunda prorrogação do estado de emergência.

55 Comunicado da Comissão Executiva do Conselho Geral da Ordem dos Advogados, de 3 de abril de 2020.

Quanto à recolha de dados de saúde dos trabalhadores, na sequência da pandemia decorrente do novo coronavírus SARS-CoV2 e da doença Covid-19, com vista à prevenção do respetivo contágio entre trabalhadores, a **autoridade de controlo portuguesa** <sup>56</sup> proferiu as seguintes orientações:

- A prevenção de contaminação pode justificar a intensificação de cuidados de higiene dos trabalhadores, bem como a adoção de medidas organizativas quanto à distribuição no espaço dos trabalhadores ou à sua proteção física, e algumas medidas de vigilância, conforme o estabelecido nas orientações da Direção Geral de Saúde, mas já não justifica a realização de atos que, nos termos da lei nacional, só as autoridades de saúde ou o próprio trabalhador, num processo de auto-monitorização, podem praticar;
- Não pode uma entidade empregadora proceder à recolha e registo da temperatura corporal dos trabalhadores ou de outra informação relativa à saúde ou a eventuais comportamentos de risco dos seus trabalhadores;
- Mantém-se a possibilidade de o profissional de saúde no âmbito da medicina do trabalho avaliar o estado de saúde dos trabalhadores e obter as informações que se revelem necessárias para avaliar a aptidão para o trabalho, nos termos gerais definidos na lei da segurança e saúde no trabalho;
- No período de progressivo termo do confinamento e de regresso à laboração, a eventual recolha, através de preenchimento de questionários pelo trabalhador, de informação relativa à saúde ou à vida privada do mesmo relacionada com a sua saúde só está legitimada se for realizada direta e exclusivamente pelo profissional de medicina no trabalho, tendo em vista a adoção dos procedimentos adequados a salvaguardar a saúde dos próprios e de terceiros;
- As entidades empregadoras devem-se limitar a atuar de acordo com as orientações da autoridade nacional de saúde para a prevenção de contágio pelo novo corona vírus no contexto laboral, abstendo-se de adotar iniciativas que impliquem a recolha de dados pessoais de saúde dos seus trabalhadores quando as mesmas não tenham base legal, nem tenham sido ordenadas pelas autoridades administrativas competentes.

Não obstante as orientações da CNPD, o recentemente publicado **Decreto-Lei n.º 20/2020 (de 1 de maio)** procedeu a aditamento do artigo 13.º-C ao Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, no qual determina a possibilidade de controlo de temperatura corporal a trabalhadores(as), no atual contexto da doença COVID-19 e exclusivamente por motivos de proteção da saúde dos próprios e de terceiros, para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho.

Consequentemente, no caso de medição de temperatura superior à normal temperatura corporal, o(a) trabalhador(a) pode ser impedido(a) de aceder ao local de trabalho. Dispõe, também, que tal controlo não deverá prejudicar o direito à proteção individual de dados, proibindo expressamente o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma.

Mais determina o referido diploma que as empresas deverão proceder a uma avaliação de riscos no local de trabalho e elaborar um plano de contingência adequado<sup>57</sup>, de acordo com as orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições de Trabalho.

O **EDPB**<sup>58</sup> tem acompanhado os rápidos desenvolvimentos em relação às iniciativas e medidas tomadas por governos, entidades públicas e privadas para a contenção e mitigação da pandemia e, nesse contexto, publicou uma declaração, descrevendo uma série de considerações que devem ser levadas em consideração para garantir a legalidade no processamento de dados pessoais, dando prioridade ao fornecimento de orientações sobre questões de geolocalização e outras ferramentas de monitorização<sup>59</sup>, bem como o processamento de dados de saúde para fins de pesquisa.

Na sua 23ª Sessão Plenária, em 21 de abril, adotou orientações sobre o uso de dados de localização e ferramentas de rastreamento de contactos – Guidelines 04/2020 sobre o uso de dados de localização e ferramentas de rastreamento de contacto no contexto do surto de COVID-19.

Por sua vez, a **Organização Internacional do Trabalho** (OIT)<sup>60</sup> alertou para a importância de proteger os trabalhadores no regresso físico à atividade e de adotar medidas de controlo da COVID-19 no local de trabalho, realçando que “*todas as entidades*

---

57 Para efeitos do disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.

58 Comité Europeu para a Proteção de Dados.

59 Por exemplo, aplicações para telemóveis que visam auxiliar as autoridades de saúde a monitorizar e a mitigar a pandemia de Covid-19, facilitando o acompanhamento de doentes e guiando os restantes cidadãos.

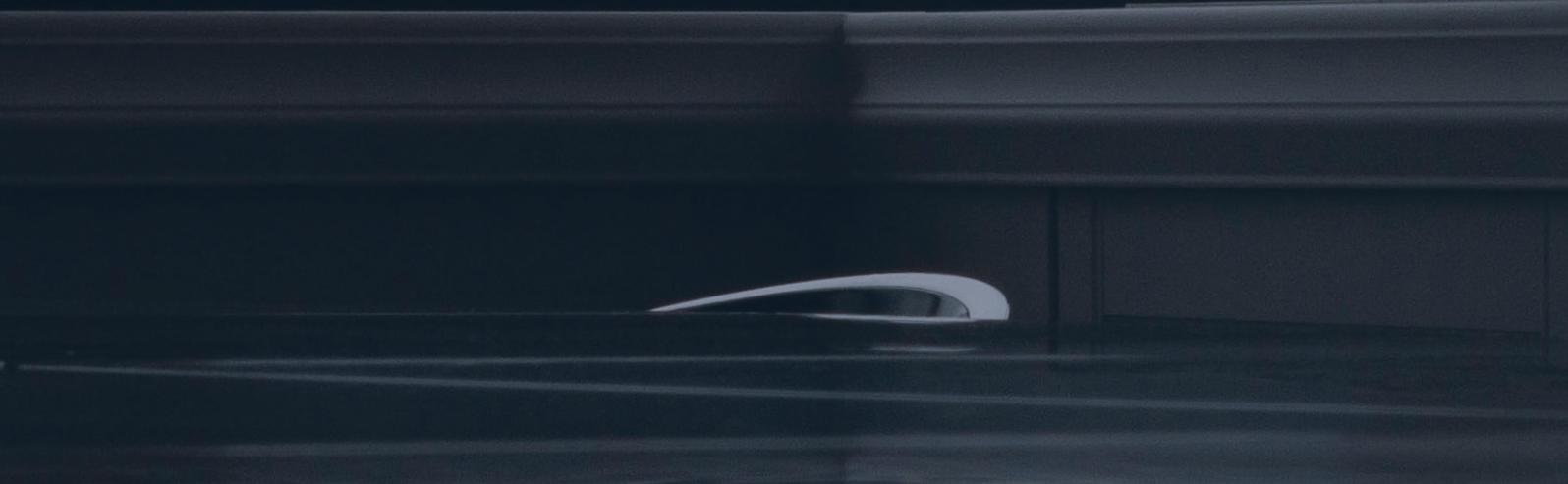
60 International Labour Organization - Press release April 28th, 2020.

*empregadoras precisam de realizar avaliações de risco e garantir que os seus locais de trabalho cumprem os requisitos rigorosos de segurança e saúde no trabalho previamente definidos, para minimizar o risco de exposição à covid-19”.*

Entre as medidas recomendadas pela OIT estão:

- Mapear os perigos e avaliar os riscos de contágio em relação a todas as operações no trabalho e continuar a avaliá-los após o regresso ao trabalho;
- Adotar medidas de controlo de risco adaptadas a cada setor e às especificidades de cada local de trabalho e grupo profissional, entre as quais:
  - Reduzir as interações físicas entre trabalhadores/as, prestadores de serviços, clientes e visitantes e respeitar o distanciamento físico quando ocorrerem interações;
  - Melhorar a ventilação no local de trabalho;
  - Limpar regularmente as superfícies, garantindo que os locais de trabalho sejam limpos e higienizados e fornecendo instalações adequadas para a lavagem das mãos e higienização;
  - Disponibilizar equipamentos de proteção individual (EPI), se necessário e sem custo;
  - Definir e identificar áreas de isolamento dos “casos suspeitos” e rastrear contactos;
  - Disponibilizar apoio no âmbito da saúde mental;
  - Disponibilizar formação, educação e material informativo sobre saúde e segurança no trabalho e boas práticas de higienização e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo equipamentos de proteção individual.

São expectáveis ajustamentos às medidas ora em análise, de acordo com a evolução da pandemia e impacto decorrente da mesma, bem como a adoção de medidas adequadas ao regresso físico à atividade, relativamente às quais antecipamos, desde já e face ao atrás exposto, o desafio de conciliar uma prevenção por natureza mais intrusiva e o cabal respeito pelos princípios constitucionais.



*fmc* NEWSLETTER

**FMC - Ferreira, Mercês, Carvalho & Associados**

**Sociedade de Advogados, SP, RL**

Rua Abranches Ferrão, n.10 - 15 E, 1600-001 LISBOA - PORTUGAL

T. (+351) 217 221 990 | F. (+351) 217 221 999

geral@fmcadvogados.com | [www.fmcadvogados.com](http://www.fmcadvogados.com)