

## MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS DE PROTEÇÃO TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM

### I—TELETRABALHO

Durante a vigência do Decreto-lei 10-A/2020, de 13 de março, o regime de prestação subordinada de teletrabalho **pode ser determinado unilateralmente pelo empregador, sempre que compatível com as funções exercidas.**

De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros, de 19 de Março de 2020, que estabeleceu as medidas excecionais a adotar durante a vigência do estado de emergência em Portugal, as entidades empregadoras, públicas ou privadas, estão obrigadas a promover, sempre que possível, a disponibilização de meios de teletrabalho que permitam aos respetivos trabalhadores o exercício das suas funções a partir do domicílio pessoal, em regime de teletrabalho.

Assim, durante a vigência do estado de emergência, o empregador deve impor o regime de teletrabalho aos seus trabalhadores a não ser que, em razão da própria atividade do trabalhador, da falta de meios (físicos e humanos) ou do plano de contingência instituído, tal se verifica impossível ou prejudicial ao regular funcionamento da atividade da empresa. Por sua vez, os trabalhadores podem requerer prestar atividade em regime de teletrabalho, mas o empregador pode recusar pelos mesmos motivos.

### II—NA DOENÇA

Os trabalhadores 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**, beneficiam de um subsídio por doença equiparado ao dos trabalhadores em regime de internamento hospitalar (para efeitos do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro), não ficando, nestes casos, a atribuição do subsídio de doença sujeita a prazo de garantia, índice de profissionalidade e período de espera, nos termos do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março.

### III—ISOLAMENTO PROFILÁTICO (DECRETADO POR DELEGADO DE SAÚDE)

#### **a. DO PRÓPRIO**

##### **a.1 Em regime de teletrabalho**

Mantém o direito a perceber a retribuição base e todas as prestações retributivas resultantes da forma como é prestada a atividade.

##### **a.2 Sem prestar atividade**

Se não for possível o teletrabalho, a ausência será considerada falta justificada, com perda de retribuição, mas o trabalhador tem direito a um subsídio pago pela Segurança Social, a calcular nos seguintes termos:

**100%** da Remuneração de Referência<sup>1</sup> (RR) – **nos primeiros 14 dias**

**55%** da RR – **15 a 30 dias**

**60%** da RR – **31 a 90 dias**

**70%** da RR – **91 a 365 dias**

**75%** da RR – **acima dos 366 dias**

Este apoio está equiparado a subsídio de doença com internamento hospitalar, pelo que não se aplica o período de espera de 3 dias, sendo paga a prestação desde o 1.º dia.

Para receber apoio o trabalhador tem de entregar a declaração passada pelo delegado de saúde à entidade empregadora a qual, depois, tem de preencher o formulário disponível in <http://www.seg-social.pt/formularios> e, em seguida, submetê-lo, acompanhado da declaração do delegado de saúde através da Segurança Social Direta.

---

<sup>1</sup> **Nota:** a Remuneração de Referência – soma de todas as remunerações declaradas à Segurança Social nos primeiros seis meses, dos últimos 8 meses, anteriores ao mês em que o trabalhador teve de deixar de trabalhar (exceto subsídios de férias e natal) dividido por 180.

#### **b. DE FILHO OU DEPENDENTE**

- O trabalhador tem direito a faltar justificadamente **até 14 dias** para acompanhamento de filho em situação de isolamento profilático.
- **Durante esse período o trabalhador tem direito a receber um** subsídio, pago pela Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), **no valor de 65% da RR**, sendo que com a entrada em vigor do OE para 2020 este valor passa a ser de 100% da RR.
- O número de dias de atribuição de subsídio por motivo de isolamento profilático não releva para cômputo do período máximo a que o trabalhador tem direito a faltar em cada ano civil (30 dias), nos termos gerais da lei para assistência inadiável e imprescindível a filho ou a neto, em caso de doença (como previsto nos arts. 49.º e 50.º do CT);
- Para receber apoio o trabalhador tem de preencher o respetivo formulário disponível in <http://www.seg-social.pt/formularios> e, em seguida, submetê-lo, acompanhado da declaração do delegado de saúde, através da sua Segurança Social Direta.

#### **IV—NA SITUAÇÃO DE INTERRUÇÃO DAS ATIVIDADES LETIVAS E NÃO LECTIVAS PRESENCIAIS DE TODOS OS NÍVEIS DE ENSINO (DETERMINADA POR DELEGADO DE SAÚDE OU PELO GOVERNO)**

- Neste caso, se as faltas ao trabalho forem justificadas na necessidade de prestar assistência a filho (s) menor(s) de 12 anos/ou, independentemente da idade, com doença crónica, o trabalhador têm direito a um apoio mensal excecional correspondente a dois terços (66%) da sua remuneração base.
- O apoio tem por limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG), de 635 euros e por limite máximo três RMMG (1.905 euros).
- Este apoio não pode ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores e só é recebido uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

- Este regime tem de ser requerido por escrito à entidade empregadora mediante preenchimento do MOD. GF88-DGSS disponível in <http://www.seg-socialpt/formularios>, a remeter à entidade empregadora que depois faz o pedido pela Segurança Social Direta.

- O apoio é pago pela Segurança Social ao empregador por transferência bancária.

A presente informação resulta da nossa interpretação do disposto no DL 10-A/2020, de 13 de março e das informações prestadas no site da Segurança Social I.P. sobre as medidas excecionais recentemente aos trabalhadores por conta de outrem recentemente aprovadas em razão do COVID-19 e não dispensa a leitura dos diplomas legais que regem a matéria.

CRBA, 19.03.2020