



# Q&A

# MEDIDAS LABORAIS EXCECCIONAIS E TEMPORÁRIAS

## oradores

**PEDRO RUIVO**

Advogado e Formador

**MANUEL RAMIREZ**

**FERNANDES**

Advogado e Formador

**SÉRGIO PIRES BRÁS**

Advogado e Formador





conferência on-line

**COVID-19**

# MEDIDAS LABORAIS EXCEPCIONAIS E TEMPORÁRIAS

**31.03** | 15h00

CONFERÊNCIA  
GRATUITA

## oradores

**PEDRO RUIVO**  
Advogado e Formador

**MANUEL RAMIREZ  
FERNANDES**  
Advogado e Formador

**SÉRGIO PIRES BRÁS**  
Advogado e Formador



**destinatários**  
Advogados  
Advogados Estagiários

**inscrições**  
crlisboa.org





conferência on-line

# MEDIDAS LABORAIS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS



VEJA NO YOUTUBE

<https://www.youtube.com/watch?v=XluGpLqso7M>

conferência on-line

**COVID-19**

# Medidas de Proteção Social na doença e na parentalidade

**orador**

**PEDRO RUIVO**

Advogado e Formador





# DIPLOMAS\*

## Emprego

### PORTARIA N.º 71-A/2020

Diário da República N.º 52-A/2020, 1º suplemento, Série I de 2020-03-15 REVOGADA

Define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter 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

**A presente Portaria encontra-se revogada pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, mas os requerimentos solicitando apoios financeiros, entregues ao abrigo desta Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, antes da entrada em vigor do presente decreto-lei, mantêm a sua eficácia, sendo analisados à luz do presente decreto-lei.**

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130326119/view?w=2020-03-18>

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130779526/view?w=2020-03-28>

### DESPACHO N.º 3485-C/2020

Diário da República n.º 56/2020, 1º suplemento, Série II de 2020-03-19

Determina a suspensão de ações de formação ou atividades previstas nos projetos enquadrados nas medidas ativas de emprego e reabilitação profissional devido ao encerramento de instalações por perigo de contágio pelo COVID-19

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/130473084/details/maximized>

### DECRETO-LEI N.º 10-G/2020

Diário da República n.º 61/2020, 1º suplemento, Série I de 2020-03-26

Estabelece uma medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130779526/view?w=2020-03-28>

### DECRETO-LEI N.º 10-J/2020

Diário da República N.º 61/2020, 1º suplemento, Série I de 2020- 03-26

Estabelece medidas excepcionais de proteção dos créditos das famílias, empresas, instituições particulares de solidariedade social e demais entidades da economia social, bem como um regime especial de garantias pessoais do Estado, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/131338970/view?w=2020-04-10>

\* A presente compilação não pretende ser exaustiva e não prescinde a consulta destes e de outros textos legais publicados em Diário da República, disponíveis em <https://dre.pt/>.

### **DECRETO-LEI N.º 10-K/2020**

Diário da República n.º 61/2020, 1.º suplemento, Série I de 2020-03-26

Estabelece um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/130779510/details/maximized>

### **DECRETO-LEI N.º 10-F/2020**

Diário da República n.º 61/2020, 1.º suplemento, Série I de 2020-03-26

Estabelece um regime excecional e temporário de cumprimento de obrigações fiscais e contribuições sociais, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130835106/view?w=2020-03-28>

### **DESPACHO N.º 4395/2020**

Diário da República N.º 71-A/2020, Série ii de 2020-04-10

Define regras complementares ao Despacho n.º 3485-C/2020, de 17 de março, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 56, 1.º suplemento, de 19 de março de 2020

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/131338905/details/normal?q=Despacho+4395>

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/130473084/details>

### **PORTARIA N.º 94-A/2020**

**DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 74/2020, 1.º SUPLEMENTO, SÉRIE I DE 2020-04-16**

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

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/131593874/details/maximized>

### **DESPACHO N.º 4698-F/2020**

**DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 76/2020, 4.º SUPLEMENTO, SÉRIE II DE 2020-04-17**

Determina a prorrogação da suspensão das atividades formativas presenciais, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/131908505/details/maximized>



### **PORTARIA N.º 94-B/2020**

Diário da República n.º 76/2020, 2.º suplemento, Série I de 2020-04-17

Suspende a verificação do requisito de não existência de dívidas de entidades candidatas ou promotoras ao IEFP, I. P., para a aprovação de candidaturas e realização de pagamentos de apoios financeiros pelo IEFP, I. P., às respetivas entidades, no âmbito das medidas de emprego e formação profissional em vigor

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/131908510/details/maximized>

## **Proteção Social**

### **DESPACHO N.º 2875-A/2020**

Diário da República n.º 44/2020, 1º suplemento, Série II de 2020-03-03

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

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/129843866/details/maximized>

### **DESPACHO N.º 3103-A/2020**

Diário da República N.º 48/2020, 1º suplemento, Série II de 2020-03-09

Operacionaliza os procedimentos previstos no Despacho n.º 2875-A/2020, no âmbito do contágio pelo COVID-19

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/130070747/details/maximized>

### **PORTARIA N.º 85-A/2020**

#### **DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 67/2020, 2º SUPLEMENTO, SÉRIE I DE 2020-04-03**

Define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinados ao setor social e solidário, em razão da situação epidemiológica do novo coronavírus - COVID 19, tendo em vista apoiar as instituições particulares de solidariedade social, cooperativas de solidariedade social, organizações não-governamentais das pessoas com deficiência e equiparadas no funcionamento das respostas sociais

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/131122780/details/maximized>

**PORTARIA N.º 88-C/2020**

Diário da República n.º 68/2020, 2.º suplemento, Série I de 2020-04-06

Procede ao aumento, para o ano de 2020, da comparticipação financeira da segurança social, no âmbito da aplicação do regime jurídico da cooperação previsto na Portaria n.º 196-A/2015, de 1 de julho, na sua redação atual

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/131177573/details/maximized>

**PORTARIA N.º 94-C/2020**

Diário da República n.º 76/2020, 2.º suplemento, Série I de 2020-04-17

Cria a Medida de Apoio ao Reforço de Emergência

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/131908511/details/maximized>

# Medidas de proteção social na doença e na parentalidade

**MEDIDAS LABORAIS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS**

**31 DE MARÇO DE 2020**

**Pedro Ruivo**  
Advogado e Formador

organização



ORDEM DOS ADVOGADOS  
CONSELHO REGIONAL DE LISBOA



ORDEM DOS ADVOGADOS  
CONSELHO REGIONAL DE COIMBRA



ORDEM DOS ADVOGADOS  
CONSELHO REGIONAL DE ÉVORA



ORDEM DOS ADVOGADOS  
CONSELHO REGIONAL DE FARO



ORDEM DOS ADVOGADOS  
CONSELHO REGIONAL DOS AÇORES



ORDEM DOS ADVOGADOS  
CONSELHO REGIONAL DA MADEIRA

conferência on-line **COVID-19**

# MEDIDAS LABORAIS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS

**31.03** | 15h00

CONFERÊNCIA  
GRATUITA

**oradores**

**PEDRO RUIVO**  
Advogado e Formador

**MANUEL RAMIREZ  
FERNANDES**  
Advogado e Formador

**SÉRGIO PIRES BRÁS**  
Advogado e Formador



**destinatários**

Advogados  
Advogados Estagiários

**inscrições**  
crlisboa.org



rlisboa@cris.pt



Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados



rlisboa.com/lisboa



rlisboa.org www.crlisboa.org

# Medidas de proteção social na doença e na parentalidade

## Regime de faltas justificadas

### Em caso de doença por Covid-19

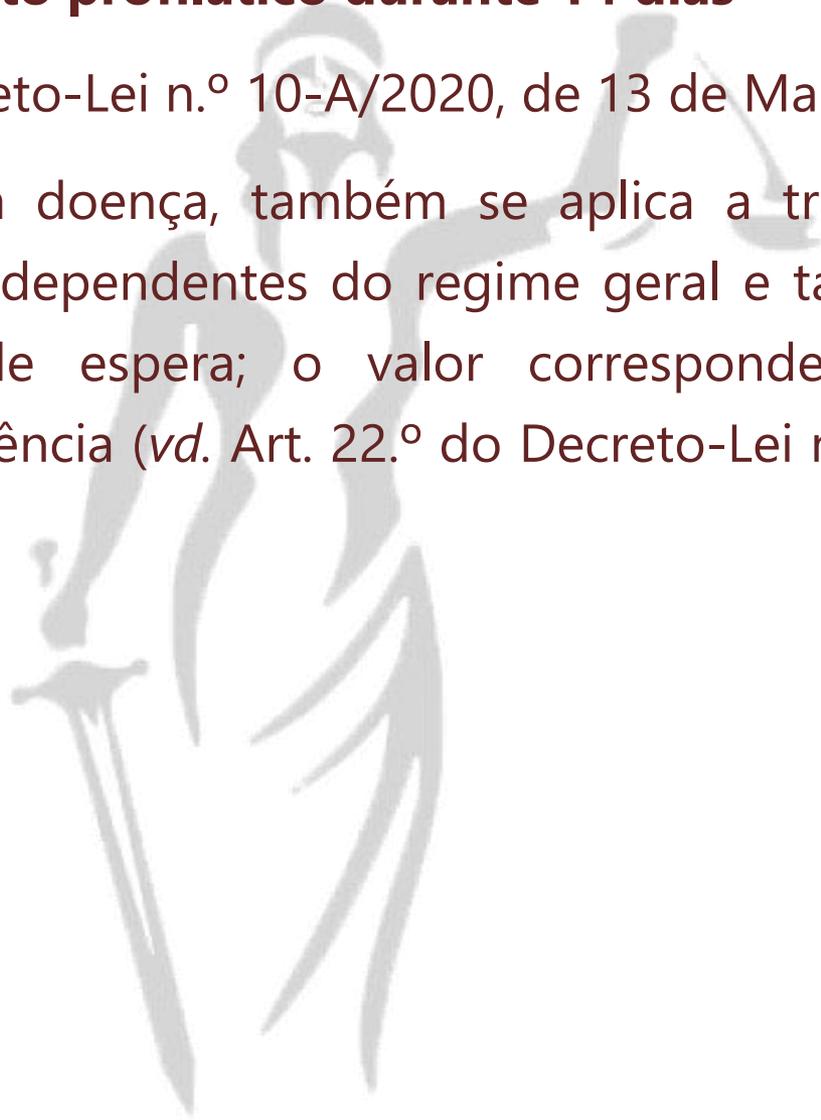
(Art. 20.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março)

- As faltas são justificadas;
- A atribuição do subsídio de doença a trabalhadores por conta de outrem e independentes do regime geral de doença não está sujeita a período de espera e o valor corresponde a 100 % da remuneração de referência (vd. Art. 22.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril).

## Em caso de isolamento profilático durante 14 dias

(Art. 19.º/3/4 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março)

- São equiparadas à doença, também se aplica a trabalhadores por conta de outrem e independentes do regime geral e também não está sujeita a período de espera; o valor corresponde a 100 % da remuneração de referência (vd. Art. 22.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril).



## Em caso de acompanhamento de alguém em isolamento profilático

(Art. 21.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março)

- São justificadas durante 14 dias, decorrente do acompanhamento de isolamento profilático de filho ou neto ou outro dependente a cargo dos trabalhadores por conta de outrem do regime geral de segurança social;
- Se se tratar 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 (*vd.* Arts. 9.º a 11.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro).
- O número de dias de atribuição de um dos subsídios referidos no n.º 1 não releva para o cômputo do período máximo de atribuição em cada ano civil.

**Por suspensão das atividades presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência fora dos períodos de interrupção lectiva (30/03/2020 a 13/04/2020)**

(9.º, 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março)

(Despacho n.º 5754-A/2019, DR, 2.ª série, 115, 18 /06/2019)

- Quando haja filhos ou dependentes a cargo menores de 12 anos; ou
- Filhos ou dependentes a cargo com mais de 12 anos, mas que padeçam de deficiência ou doença crónica;
- São justificadas as faltas entre o dia 16/03/2020 e 29/03/2020 (período que antecedeu as chamadas férias da Páscoa), com reavaliação e possibilidade de prorrogação no dia 9 de Abril de 2020;

- Exige-se declaração do trabalhador que a entidade empregadora fica encarregada de entregar aos serviços da Segurança Social.

**ENCERRAMENTO DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO**  
SITUAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA DO NOVO CORONAVÍRUS

**DECLARAÇÃO DO TRABALHADOR POR CONTA DE OUTREM**

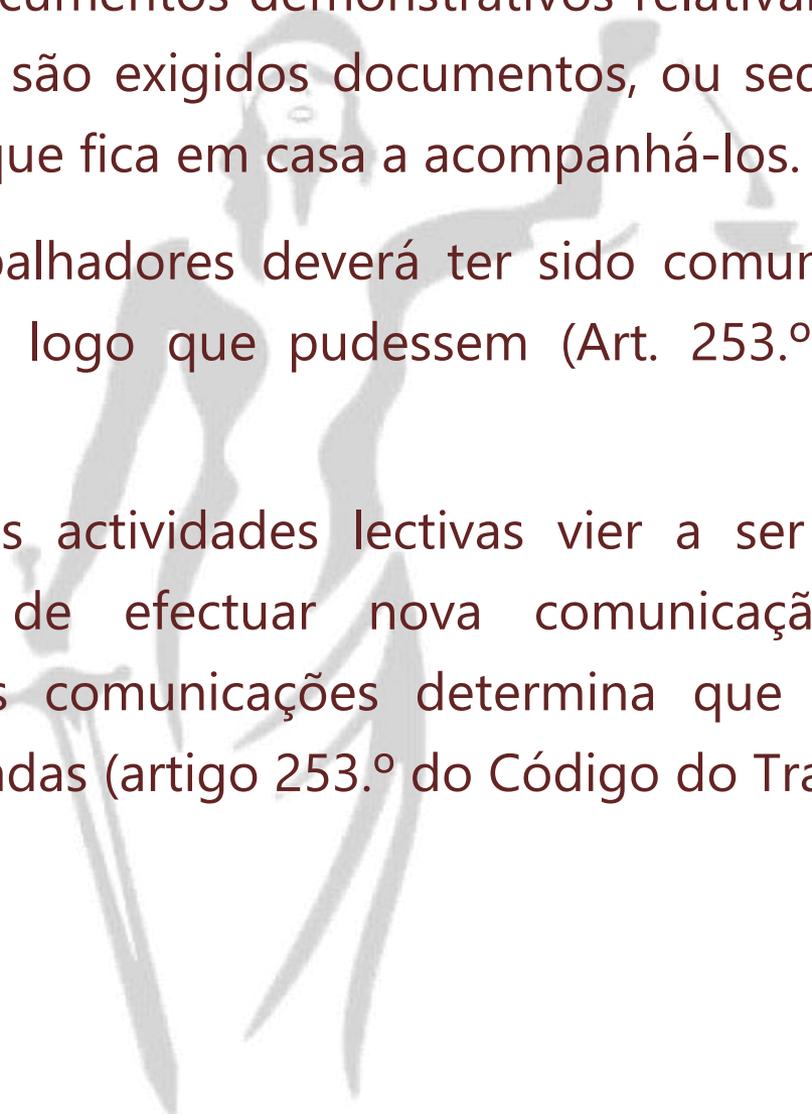
Esta Declaração destina-se a ser apresentada à entidade empregadora para justificação da ausência ao trabalho por motivo de encerramento do estabelecimento de ensino ou equipamento social de apoio à primeira infância ou à deficiência

<b>1 IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR</b>
Nome completo _____
N.º de Identificação de Segurança Social _____ N.º de Identificação Fiscal _____

<b>2 IDENTIFICAÇÃO DO FILHO OU DEPENDENTE MENOR DE 12 ANOS OU INDEPENDENTEMENTE DA IDADE COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA</b> (Caso tenha mais que um filho com menos de 12 anos ou com deficiência/doença crónica apenas deve indicar um)
Nome completo _____
Data de nascimento: ____/____/____ N.º de Identificação de Segurança Social _____

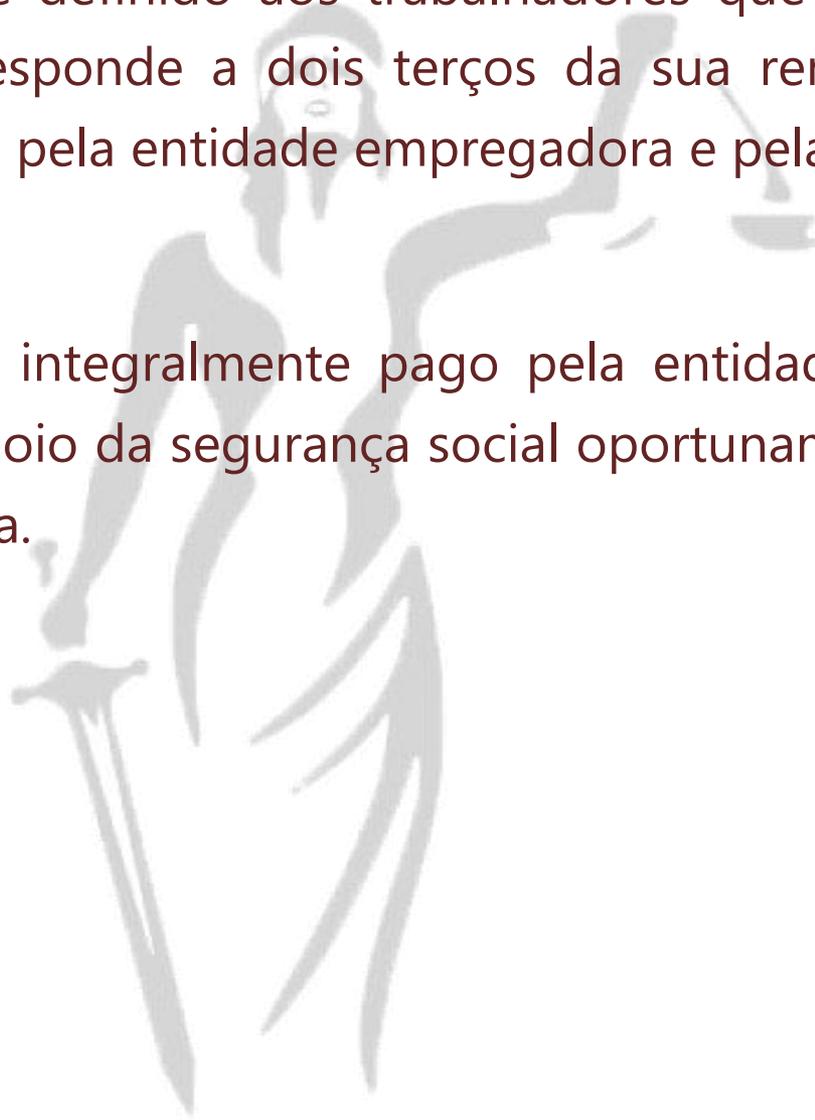
<b>3 PERÍODO DE AUSÊNCIA DO TRABALHO</b>
De ____/____/____ a ____/____/____

<b>4 CERTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR</b>
Declaro que o outro progenitor: Nome completo _____ N.º de Identificação de Segurança Social _____ N.º de Identificação Fiscal _____
(i) Está impossibilitado de prestar assistência ao dependente identificado. (ii) Não recebeu nem recebe o apoio financeiro excecional à família por motivo de encerramento do estabelecimento de ensino no período identificado ou equipamento social de apoio à primeira infância ou à deficiência.
Autorizo o fornecimento dos dados à Segurança Social para efeitos de tratamento de dados no âmbito do apoio excecional à família. As informações prestadas correspondem à verdade e não contêm qualquer informação relevante.
____/____/____ _____ (Assinatura do trabalhador)

- 
- Não são exigidos documentos demonstrativos relativamente aos filhos ou dependentes, nem são exigidos documentos, ou sequer declarações que são o progenitor que fica em casa a acompanhá-los.
  - A ausência dos trabalhadores deverá ter sido comunicada por estes com antecedência ou logo que pudessem (Art. 253.º do Código do Trabalho);
  - Se a suspensão das actividades lectivas vier a ser prorrogada, os trabalhadores terão de efectuar nova comunicação. O eventual incumprimento destas comunicações determina que as faltas sejam consideradas injustificadas (artigo 253.º do Código do Trabalho);

- O apoio legalmente definido aos trabalhadores que recorram a este regime especial corresponde a dois terços da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela Seg. Social.

- O referido apoio é integralmente pago pela entidade empregadora, sendo a parcela de apoio da segurança social oportunamente entregue à entidade empregadora.



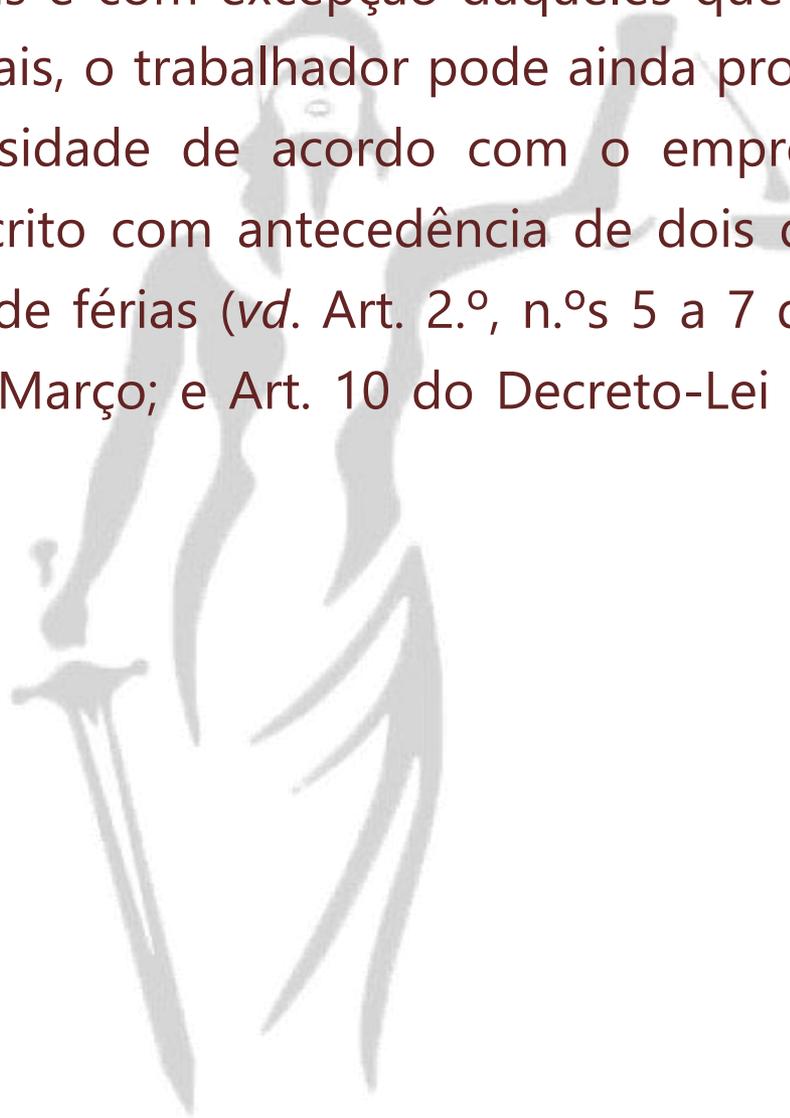
**Em caso de assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos**

(Art. 2.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de Março)

(Despacho n.º 5754-A/2019, DR, 2.ª série, 115, 18 /06/2019)

- São consideradas justificadas as faltas dos trabalhadores no período de interrupção letiva entre 30/03/2020 e 13/04/2020 (as chamadas férias da Páscoa - Despacho n.º 5754-A/2019 - DR, 2.ª série, 115, 18 /06/2019);
- A ausência dos trabalhadores deverá ser comunicada por estes com antecedência ou logo que possam (Art. 253.º do CT) e não contam para o limite anual (Arts. 49.º, 50.º e 252.º do CT).

- Nestas circunstâncias e com exceção daqueles que são considerados trabalhadores essenciais, o trabalhador pode ainda 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 (vd. Art. 2.º, n.ºs 5 a 7 do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de Março; e Art. 10 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março).

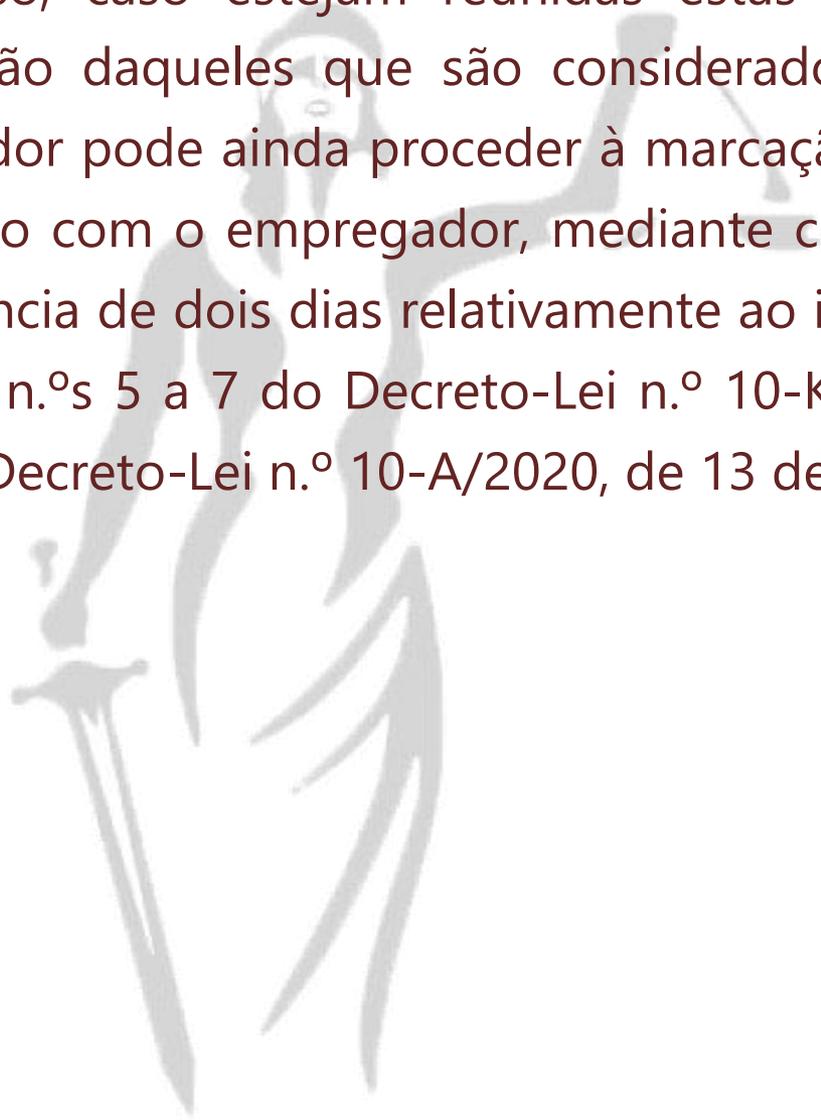


**Em caso de assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa**

(Art. 2.º, n.º 1, alínea b) do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de Março)

- São consideradas justificadas as faltas destes trabalhadores;
- A ausência deverá ser comunicada por estes com antecedência ou logo que possam (Art. 253.º do CT) e também não contam para o limite anual (Arts. 49.º, 50.º e 252.º do CT).

- Também neste caso, caso estejam reunidas estas circunstâncias e também com exceção daqueles que são considerados trabalhadores essenciais, o trabalhador pode ainda 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 (*vd.* Art. 2.º, n.ºs 5 a 7 do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de Março; e Art. 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março).



## **Por bombeiros voluntários, em caso de prestação de socorro ou transporte, no âmbito da pandemia da doença COVID-19**

(Art. 2.º, n.º 1, alínea c) e 8.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de Março)

- São consideradas justificadas as faltas dos trabalhadores com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social, comprovadamente chamados pelo respetivo corpo de bombeiros;
- Exige-se que o comandante do respetivo corpo de bombeiros emita 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;

- Mantendo-se, obviamente, a possibilidade de justificação de faltas no âmbito da actividade operacional no âmbito dos bombeiros voluntários dos quadros de comando e activo que não exceda, em média, três dias por mês, de acordo com o art. 26.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho.



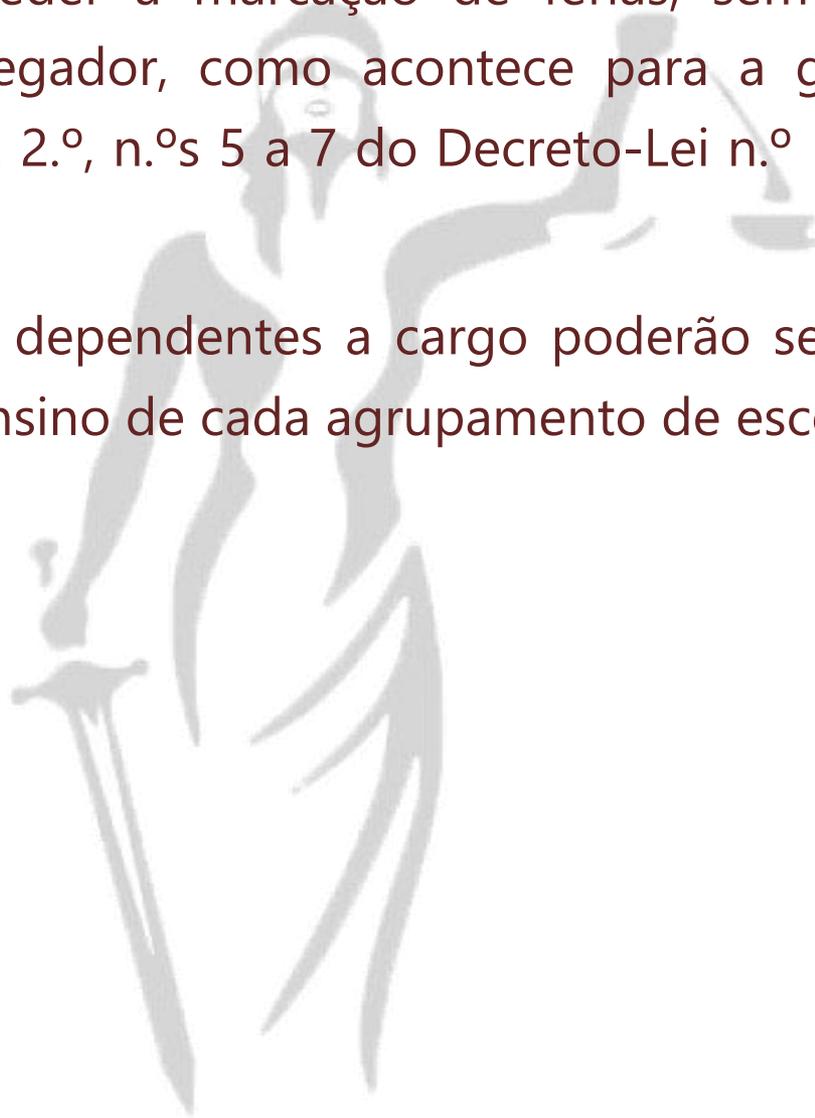
## Medidas excepcionais

### Trabalhadores essenciais

(Art. 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março;  
Portaria n.º 82/2020, de 29 de Março)

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, cuja mobilização para o serviço ou prontidão obste a que prestem assistência aos mesmos, mobilizados pela entidade empregadora ou pela autoridade pública.

- Não poderão proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, como acontece para a generalidade dos trabalhadores (vd. Art. 2.º, n.ºs 5 a 7 do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de Março).
- Os filhos ou outros dependentes a cargo poderão ser acolhidos num estabelecimento de ensino de cada agrupamento de escolas.



## **Suspensão de limites de duração do trabalho suplementar**

(*vg.* Art. 228.º do Código do Trabalho; Art. 120.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

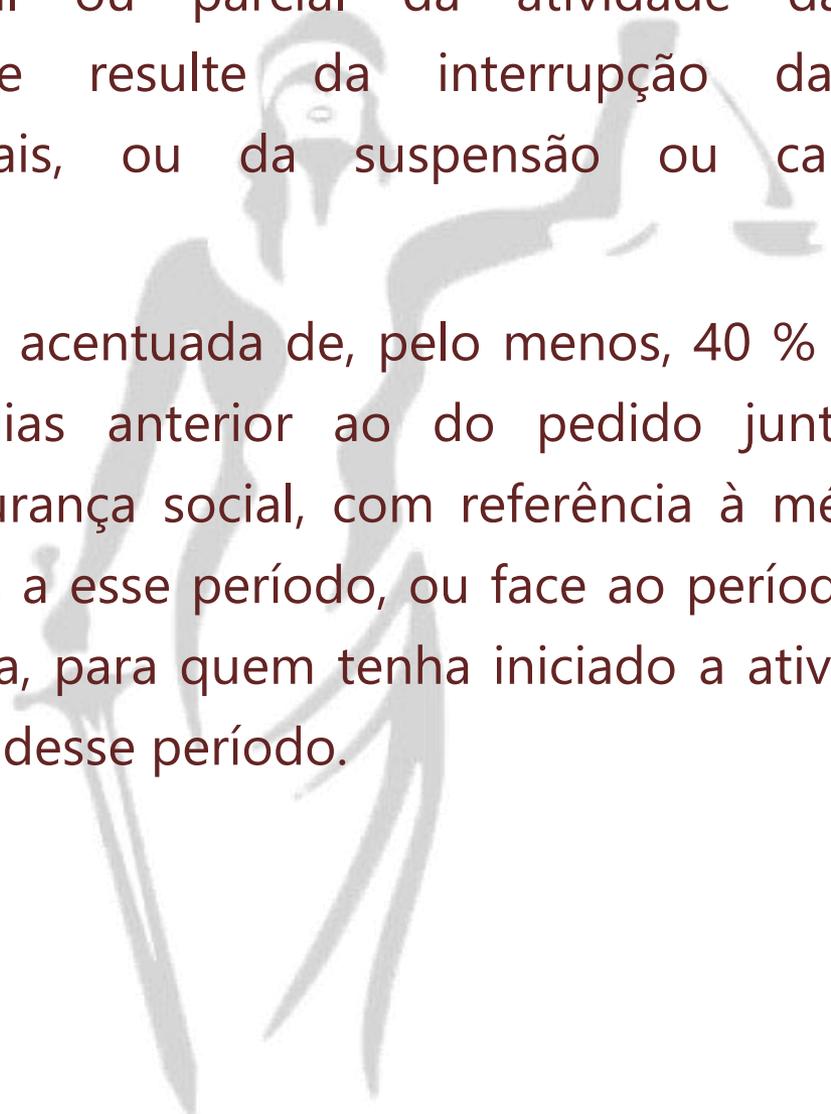
(Art. 6.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março)

Em todos os órgãos, organismos, serviços e demais entidades do Ministério da Saúde, das forças e serviços de segurança, da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, do Hospital das Forças Armadas (HFAR), do Laboratório Militar de Produtos Químicos e Farmacêuticos (LMPQF), do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, I. P. (IASFA, I. P.), da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) e do Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I. P. (INMLCF, I. P.).

## **Medidas excepcionais aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de empregadores de natureza privada e do setor social em situação de crise empresarial**

(Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março)

- Depende de requerimento eletrónico apresentado pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social;
- Decorrente do encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, atento o dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, ou por determinação legislativa ou administrativa, ou mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que ateste:

- 
- 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;
  - 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 face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

## **Medidas excepcionais de proteção dos créditos**

(Art. 2.º, n.º 2, al. a) do Decreto-Lei n.º 10-J/2020, de 26 de Março)

### **Objecto**

Crédito para habitação própria permanente;

### **Beneficiários**

Pessoas singulares

- . Que a 18/03/2020 não estejam em mora ou incumprimento de prestações pecuniárias há mais de 90 dias junto da entidade financeira que concedeu o crédito, ou estando,
- . Que não se encontrem em situação de insolvência;
- . Situação de suspensão ou cessão de pagamentos; ou

- . Em execução por parte daquela instituição de crédito;
- . Tenham a situação regularizada junto da Autoridade Tributária e Aduaneira e da Segurança Social, não relevando, para este efeito, até ao dia 30/04/2020 as dívidas constituídas no mês de março de 2020; e
- . Estejam em situação de doença, isolamento profilático, ou prestem assistência a filhos ou netos, conforme estabelecido nos artigos 19.º a 21.º do Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de Março, ou
- . Tenham sido colocados em redução do período normal de trabalho ou em suspensão do contrato de trabalho, em virtude de crise empresarial, situação de desemprego registado no IEFP, bem como os trabalhadores cujo estabelecimento ou atividade tenha sido objeto de encerramento determinado durante o período de estado de emergência, nos termos do art. 7.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.



# QUESTÕES\*\*

Colocadas na Sessão de Esclarecimento realizada 6 de abril

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI>

## QUESTÃO 1

*“O impacto do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020 nos prazos dos processos disciplinares?”*

RESPOSTA

**03:00 a 08:13**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=3m00s>

## QUESTÃO 2

*“Se existe algum regime especial que permita à entidade empregadora impor férias para lá do disposto no regime constante do Código do Trabalho.”*

RESPOSTA

**08:14 a 09:34**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=8m14s>

## QUESTÃO 3

*“Relativamente aos trabalhadores contratados a termo, existe neste regime de exceção algum tipo de impedimento à comunicação de caducidade por parte da entidade empregadora?”*

RESPOSTA

**09:35 a 11:07**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=9m35s>

---

\*\* Na presente compilação transcrevem-se, sem revisão, as questões colocadas pelos advogados aos oradores relativamente a cada temática.

## QUESTÃO 4

*“Como interpretar os conceitos de “filho ou outro dependente a cargo” e “primeira infância” para efeitos dos Decretos-Lei 10-A e 10-K?”*

RESPOSTA

**11:08 a 14:39**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=11m08s>

## QUESTÃO 5

*“Como devem ser tratadas as faltas de um trabalhador que decorrem do facto de ter sido determinada uma cerca sanitária no seu concelho de residência mas o seu local de trabalho estar situado noutra concelho.”*

RESPOSTA

**14:40 a 16:07**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=14m40s>

## QUESTÃO 6

*“É possível que um trabalhador ou um conjunto de trabalhadores invoque ou se coloque voluntariamente em isolamento profilático e que as suas faltas sejam justificadas? Ou que a entidade empregadora determine a suspensão de um contrato de um trabalho invocando a necessidade de afastamento social?”*

RESPOSTA

**16:07 a 18:09**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=16m07s>

## QUESTÃO 7

*“E no período entre a realização do teste e o resultado? A pessoa deve ir trabalhar? Ex. o serviço nacional de saúde diz: é preciso fazer o teste por causa dos sintomas. Daí até à confirmação ou não da infeção as faltas são ou não justificadas?”*

RESPOSTA

**18:11 a 20:05**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=18m11s>



## QUESTÃO 8

*“Qual o montante dos valores a pagar no regime excecional das faltas motivadas por assistência a filho?”*

RESPOSTA

**20:05 a 21:20**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=20m05s>

## QUESTÃO 9

*“Quais são as limitações aos chamados trabalhadores essenciais no âmbito dos direitos e deveres estabelecidos no regime excecional?”*

RESPOSTA

**21:21 a 24:41**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=21m021s>

## QUESTÃO 10

*“Considerando que estando um trabalhador em teletrabalho o outro progenitor não poderá recorrer ao apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem? Quando os progenitores vivem separados, com acordo de regulação das responsabilidades parentais vigente, e o progenitor que não tem a guarda está em teletrabalho, isso deixa aquele que tem a guarda do menor desprotegido uma vez que não pode trabalhar nem tem apoio?”*

RESPOSTA

**24:42 a 26:58**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=24m42s>

## QUESTÃO 11

*“Pode um trabalhador em teletrabalho interromper a atividade e recorrer ao apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem? E vice-versa.”*

RESPOSTA

**26:58 a 29:18**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=26m58s>

## QUESTÃO 12

*“Num lay-off simplicado devemos indicar os trabalhadores que estão de baixa médica prolongada, de férias ou com faltas justificadas ao abrigo do regime excecional, ressaltando quanto a essas datas no ficheiro ou terá de ser submetido novo pedido de lay-off em relação a esses trabalhadores aquando da cessação das férias e/ou assistência.”*

**RESPOSTA**

**29:19 a 31:23**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=29m19s>

conferência on-line

**COVID-19**

# Teletrabalho em Estado de Emergência

**orador**

**MANUEL RAMIREZ  
FERNANDES**

Advogado e Formador



# DIPLOMAS\*

## **ORIENTAÇÃO N.º 006/2020**

de 26 de fevereiro de 2020, da Direção-Geral da Saúde

Infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19) / Procedimentos de prevenção, controlo e vigilância em empresas

<https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/orientacoes-e-circulares-informativas/orientacao-n-0062020-de-26022020-pdf.aspx>

## **DECRETO-LEI N.º 10-A/2020**

Diário da República n.º 52/2020, 1º Suplemento, Série I DE 2020-03-13

Estabelece medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130241777/view?w=2020-04-10>

## **DECRETO N.º 2-A/2020**

Diário da República n.º 57/2020, 1º Suplemento, Série I DE 2020-03- 20 revogado

Regulamenta a aplicação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República (O presente Decreto encontra-se revogado pelo Decreto n.º 2-B/2020. Este último foi revogado pelo Decreto n.º 2-C/2020, tendo sido este também revogado recentemente pelo Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio)

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130531803/view?w=2020-03-20>

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/131068124/details/maximized?serie=I&day=2020-04-02&date=2020-04-01>

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/131908499/details/maximized>

## **DESPACHO N.º 3614-D/2020**

Diário da República n.º 58/2020, 1º Suplemento, Série II de 2020-03-23

Define orientações para os serviços públicos em cumprimento do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, em execução da declaração do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/130600789/details/maximized>

---

\* A presente compilação não pretende ser exaustiva e não prescinde a consulta destes e de outros textos legais publicados em Diário da República, disponíveis em <https://dre.pt/>.

**Manuel Ramirez Fernandes**  
**Advogado**

**Especialista em Direito do Trabalho**

# **TELETRABALHO EM ESTADO DE EMERGÊNCIA**

**março de 2020**

# **TELETRABALHO EM ESTADO DE EMERGÊNCIA**

- **ÍNDICE DA EXPOSIÇÃO:**

**I. O Teletrabalho em Portugal.**

**II. Breve exposição sobre o regime jurídico do teletrabalho no Código do Trabalho.**

**III. O teletrabalho em estado de emergência.**

## I - O Teletrabalho em Portugal

Fruto do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, e no seguimento da revisão e unificação da legislação laboral ocorrida em 2003, Portugal foi dos primeiros países da Europa a consagrar o regime de teletrabalho na sua legislação laboral (arts. 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003 – aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto).

## I - O Teletrabalho em Portugal

De uma forma geral, este novo regime foi desde logo apontado pela doutrina como a solução para os anseios de melhor conseguir a pretendida conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional dos trabalhadores, bem como, em simultâneo, promovia a desejada flexibilidade laboral pretendida pelos empregadores, possibilitando também a redução ou eliminação de alguns custos para ambas as partes, e algumas economias de escala.

## I - O Teletrabalho em Portugal

No que concerne ao trabalhador, a doutrina identificou as seguintes vantagens (1):

- a)- Redução ou eliminação do tempo despendido casa-trabalho;
- b)- Redução ou eliminação das despesas inerentes ao exercício de uma atividade profissional fora de casa, nomeadamente transporte e alimentação;
- c)- Diminuição do stress;

(1) – Por todos, ver GUILHERME DRAY e outros, in “CÓDIGO DO TRABALHO - ANOTADO”, 9ª Edição, Almedina, 2013, pág. 418)

## I - O Teletrabalho em Portugal

- d)- Maior gosto pelo trabalho desenvolvido;
- e)- Melhor conciliação da vida profissional e familiar;
- f)- Flexibilização do horário de trabalho;
- g)- Ambiente de trabalho mais confortável;

## I - O Teletrabalho em Portugal

h)- Desempenho profissional com maior autonomia;

i)- Maior facilidade de emprego;

j)- Acréscimo de liberdade de trabalho.

## I - O Teletrabalho em Portugal

No que concerne ao empregador, foram identificadas as seguintes vantagens:

- a)- Diminui custos em instalações, energia, transportes e pessoal;
- b)- Otimiza espaços disponíveis;
- c)- Promove maior eficiência e produtividade relativamente ao trabalho desenvolvido pelos teletrabalhadores, de quem se exige maior responsabilidade e cujo grau de motivação é maior;

## I - O Teletrabalho em Portugal

- d)- Possibilidade de adoção de esquemas de gestão por objetivos ou resultados;
- e)- Maior flexibilização da gestão empresarial;
- f)- Melhor fixação do trabalhador;

## I - O Teletrabalho em Portugal

- g)- Maior facilidade de recrutamento de pessoal;
- h)- Maior resistência face a fatores externos que poderiam por em causa o regular funcionamento da unidade produtiva (greves, atos de terrorismo, calamidades naturais).

## I - O Teletrabalho em Portugal

Esta foi a análise na altura em que foi consagrada na lei esta modalidade de trabalho (2013).

**No entanto, esta nova realidade não cativou a grande maioria das empresas e dos empregadores em Portugal.**

## I - O Teletrabalho em Portugal

Em 2007, segundo dados constantes do “Livro Branco Para as Relações Laborais” do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, da autoria da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, citando o Eurofund, Portugal situava-se entre os países europeus em que o teletrabalho assumia menor significado na percentagem de pessoas que trabalhavam com computador a partir da sua residência, na ordem dos 3%.

## I - O Teletrabalho em Portugal

Dez anos depois, em 2017, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) colocava Portugal na cauda da Europa, com **11%** dos profissionais em trabalho remoto.

E, destes, só **2%** o faziam a título permanente.

## I - O Teletrabalho em Portugal

Se restringirmos a análise apenas aos trabalhadores por conta de outrem (TCO), os resultados, embora mais recentes, pioram. Os dados dos quadros de pessoal do Gabinete de Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho mostram que em outubro de 2018, num universo de 2,8 milhões de TCO, só **779** estavam abrangidos pelos designados “contratos de prestação subordinada de teletrabalho”, o equivalente a **0,02%** do total.

## I - O Teletrabalho em Portugal

Ou seja, a esmagadora maioria dos empregadores portugueses não se deixou convencer pelas virtualidades desta forma de trabalho remoto.

Dito isto, cabe perguntar:

**Estão as empresas e trabalhadores estão preparados para a imposição legal extraordinária de teletrabalho interno, sempre que as funções em causa o permitam?**

## I - O Teletrabalho em Portugal

A resposta é, quanto a nós, negativa.

Conhecedores dessa possibilidade legal, existente na lei desde 2003, a esmagadora maioria dos empregadores por ela não optou, mesmo quando a natureza das funções o permitia.

E a consequência imediata dessa cultura e estratégia empresarial é a de que, imposta por “decreto”, no excecional contexto atual, é natural que a maioria das empresas não esteja preparada para evoluir para esse novo paradigma, essa nova forma de organizar o trabalho.

## I - O Teletrabalho em Portugal

Estabelecer relações laborais à distância, asseguradas por Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) podia ser vista como uma forma de organizações com grande capacidade organizativa terem preparadas formas redundantes de executar o trabalho, caso as formas tradicionais presenciais se mostrem inviáveis, nomeadamente em caso de catástrofe natural (exemplo paradigmático das empresas japonesas).

## I - O Teletrabalho em Portugal

Sem essa preparação prévia, ainda que só para ser usada em situações excepcionais, é natural que uma imposição súbita de teletrabalho apanhe as empresas desprevenidas.

## I - O Teletrabalho em Portugal

Quatro fatores são apontados como tendo promovido a expansão do teletrabalho <sup>(3)</sup>:

- 1º O aperfeiçoamento da informática e das telecomunicações;
- 2º- A reorganização das empresas no sentido de subcontratar cada vez mais as atividades de trabalho periféricas, não pertencentes ao seu “*core business*”;

(3) – Seguimos, neste particular, GLÓRIA REBELO, in ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO -O trabalho digital e o teletrabalho”, Edições Sílabo, 2919.

## I - O Teletrabalho em Portugal

3º- O crescimento do setor dos serviços (e da informática a ele aplicado);

4º- O desejo de as organizações criarem formas de trabalho que procurem a autonomia e a responsabilidade por parte dos seus trabalhadores.

## I - O Teletrabalho em Portugal

Relativamente ao tecido empresarial português, é este último fator que justifica, de alguma forma, a pobreza do recurso a esta forma de organização do trabalho, por motivos muito diversos, alguns ligados (i) aos empregadores, outros ligados (ii) aos trabalhadores e, outros ainda, ligados (iii) ao exercício do poder governativo.

Estes três atores influenciam-se mutuamente relativamente à possibilidade de desenvolvimento de estratégias empresariais com esta cultura.

## I - O Teletrabalho em Portugal

No plano jurídico-laboral, o teletrabalho tende a esbater ainda mais essa “eterna fronteira” ligada à qualificação contratual do contrato de trabalho face ao contrato de prestação de serviços, ou “vice versa”, com toda a complexidade que a mesma comporta, mesmo em situações tradicionais.

Assim, não acompanho a doutrina que entende que o teletrabalho é “neutro” no que concerne à qualificação da relação contratual, no que ao caso português diz respeito (1).

(1) Neste sentido NUNES DE CARVALHO, em escrito publicado em 1995.

## I - O Teletrabalho em Portugal

- Ele, o teletrabalho, é seguramente um dos fenómenos que alimenta a necessidade de se redefinir o conceito tradicional de subordinação jurídica, que continua a ser o grande elemento de distinção entre estes tipos contratuais.
- É suscetível de, na sua concretização prática, alterar os índices qualificativos de uma relação contratual presencial, sobretudo se evoluir prestações profissionais em função de tarefas ou objetivos, como é natural que evolua, e não para um mero controlo de tempo de trabalho.

## I - O Teletrabalho em Portugal

Finalmente, não se deve confundir o teletrabalho interno no domicílio com trabalho no domicílio, previsto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, uma vez que neste último a prestação de atividade ocorre sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, nomeadamente quando, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que, em qualquer caso, o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da atividade.

## II – O regime jurídico do teletrabalho

Não cabe nesta singela intervenção explicar, de forma aprofundada, o atual regime de teletrabalho, constante dos arts. 165.º e seg. do Código do Trabalho.

No entanto, o legislador de exceção obriga-nos a uma incursão genérica sobre esse regime, uma vez que impôs a adoção desta forma de trabalho, sem lhe estabelecer qualquer especificidade face ao contexto dessa imposição legal.

## II – O regime jurídico do teletrabalho

- Diremos unicamente que:
- a)- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (TIC);

## II – O regime jurídico do teletrabalho

b)- O exercício de atividade em regime de teletrabalho pressupõe a verificação de um requisito essencial: a existência de compatibilidade com a atividade desempenhada;

c)- A existir tal compatibilidade, o teletrabalho tanto poderá ser exercido por um trabalhador que tenha já um vínculo laboral com a empresa (teletrabalho interno), como por outro trabalhador que seja admitido “*ab initio*” para esse efeito (teletrabalho externo);

## II – O regime jurídico do teletrabalho

d)- Em qualquer dos casos anteriores, a prestação de atividade em regime de teletrabalho está sujeito à forma escrita e deve conter um conjunto de elementos previstos na lei, como sejam:

- (i) a identificação das partes;
- (ii) a indicação da atividade a prestar (com menção expressa do regime de teletrabalho);
- (iii) o período normal de trabalho,
- (iv) a respetiva retribuição;
- (v) a indicação da propriedade dos instrumentos de trabalho e do responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- (vi) a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como de quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

## II – O regime jurídico do teletrabalho

g)- Qualquer das partes pode, nesta circunstância, denunciar o contrato durante os primeiros 30 dias da sua execução;

h)- O exercício de funções em regime de teletrabalho não pode resultar de decisão unilateral de uma das partes, com as seguintes exceções:

- Nas situações de trabalhadores vítimas de violência doméstica (caso tenham apresentado queixa-crime e tenham saído da casa de morada de família);

- Relativamente aos trabalhadores que tenham filhos com idade até 3 anos.

## II – O regime jurídico do teletrabalho

Verificadas estas circunstâncias, o pedido para prestar teletrabalho só poderá ser recusado pela entidade empregadora quando tal seja manifestamente incompatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador em questão ou quando aquela não disponha de recursos e meios para o efeito.

## II – O regime jurídico do teletrabalho

e)- No caso de o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho ser inferior à duração previsível do contrato de trabalho, deve também ser indicada a atividade a exercer após o termo daquele período;

f)- Estando em causa trabalhador anteriormente vinculado ao empregador (teletrabalho interno) a duração inicial do contrato não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

## II – O regime jurídico do teletrabalho

i)- O CT estabelece um princípio geral de igualdade de tratamento, do qual resulta que o trabalhador que exerça as suas funções ao abrigo deste regime beneficia dos mesmos direitos e fica sujeito aos mesmos deveres que os demais trabalhadores que se acham submetidos ao regime geral, nomeadamente no que se refere:

- (i) à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional;
- (ii) da segurança e saúde no trabalho;
- (iii) da formação;
- (iv) da promoção e carreira profissionais;
- (v) dos limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho.

## II – O regime jurídico do teletrabalho

j)- Os instrumentos do teletrabalho podem ou não ser fornecidos pela entidade empregadora. Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, devendo este assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

Em contrapartida, o trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados pelo empregador, não podendo, salvo acordo em contrário, dar-lhes um uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho;

## II – O regime jurídico do teletrabalho

k)- O empregador pode controlar a prestação de atividade em regime de teletrabalho, ainda que tenha o dever de respeitar a privacidade do trabalhador, bem como, os tempos de descanso e de repouso da sua família.

Sendo o teletrabalho realizado no domicílio, prevê a lei que possa ser feita uma visita à residência do trabalhador, entre as 9h00 e as 19h00, com o limite de que esta poderá apenas destinar-se (i) ao controlo da atividade laboral e (II) dos instrumentos de trabalho.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Não obstante este tipo de trabalho estar legalmente consagrado desde 2003, a temática ganhou, na atualidade, grande relevância, no âmbito;

- das medidas excepcionais e temporárias de reposta à epidemia SARS-CoV-2 (**art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março**), e, posteriormente,
- no âmbito das medidas de regulamentação do estado de emergência (**art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março**).

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Nos termos do art.º 2.º/2-a) do Decreto Regulamentar nº 14/2012, de 26 de janeiro, a Direção Geral de Saúde (DGS) emitiu a **Orientação 6/2020/DGS**, onde descreve as principais etapas que as empresas devem considerar para estabelecer um **Plano de Contingência** no âmbito da infeção pelo novo Coronavírus SARS-CoV-22, agente causal da COVID-19.

As empresas devem implementar o referido **Plano de Contingência**, que deve incluir:

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

- a)- Um plano estratégico de resposta à pandemia;
- b)- A identificação de medidas preventivas; e
- c)- a definição de procedimentos internos a observar em caso de suspeita de contaminação.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Essa mesma Orientação da DGS refere que as empresas devem estar preparadas para a possibilidade de parte (ou a totalidade) dos seus trabalhadores não ir trabalhar, devido a doença, suspensão de transportes públicos, encerramento de escolas, entre outras situações possíveis. Neste contexto sugere a DGS que é importante avaliar *“As atividades da empresa que podem recorrer a formas alternativas de trabalho ou de realização de tarefas, designadamente pelo recurso a teletrabalho, reuniões por vídeo e teleconferências e o acesso remoto dos clientes. Deve-se ponderar o reforço das infraestruturas tecnológicas de comunicação e informação para este efeito.”*

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

No entanto, esta realidade relacionada com os planos de contingência das empresas e, neste particular, com o teletrabalho, teve grandes evoluções legislativas.

De “Orientações” da DGS evolui para outras formas de vinculação geral e abstrata, de natureza laboral e imperativa, com direto reflexo nas relações de trabalho.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

No âmbito das medidas excepcionais iniciais de resposta à epidemia SARS-COV- 19, dispôs o art.º 29.º do Decreto-Lei (DL) 10-A/2020, de 13 de março:

#### **“Formas alternativas de trabalho**

#### ***Artigo 29.º***

#### ***Teletrabalho***

- 1 - Durante a vigência do presente decreto-lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.***
- 2 - O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo artigo 10.º”***  
(trabalhadores de serviços essenciais)

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Assim, em 13 de março de 2020 o legislador entendeu exceccionalmente alterar o regime geral do teletrabalho, podendo este:

- (i) Ser determinado unilateralmente pelo empregador;
- (ii) Ser requerido pelo trabalhador;
- (iii) Em qualquer dos casos anteriores, sem necessidade de acordo das partes;
- (iv) Em qualquer dos casos anteriores, desde que compatível com as funções exercidas.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Em 20 de março de 2020, através do Decreto n.º 2-A/2020, o legislador de exceção entendeu voltar a legislar sobre esta matéria, impondo o regime de teletrabalho, usando a seguinte fórmula:

#### ***“Artigo 6.º***

#### ***Teletrabalho***

***É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.”***

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Assim, na sequência da declaração do estado de emergência decretado pelo Presidente da República ligada ao COVID-19, ao regulamentar essa declaração, o legislador de exceção mudou radicalmente o enquadramento legal, ainda que de forma extraordinária e temporária: empregadores e trabalhadores são obrigados a instaurar um regime de teletrabalho, essencialmente com o objetivo de combinar duas realidades distintas:

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

(i) Manter as empresas a funcionar num regime tão próximo da normalidade quanto possível;

(ii) Cumprir a obrigação de saúde pública de aumentar as possibilidades de distanciamento social, isolamento profilático e de restrição de circulação, consideradas essenciais para conter a expansão do COVID-19 pelas autoridades de saúde, no âmbito do exercício das suas competências.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Desde logo algumas conclusões se podem retirar deste regime de exceção:

- A adoção do regime de teletrabalho passa a não estar no domínio da vontade das partes da relação laboral, porque é legalmente imposta;

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

- Os trabalhadores não se podem recusar a trabalhar remotamente.
- A adoção de um regime de teletrabalho, no âmbito da declaração do estado de emergência, é obrigatória sempre que as funções dos trabalhadores o permitam.
- Caso o trabalhador não queira trabalhar, poderá esta ausência de trabalho ser tratada ao nível disciplinar.
- Caso a entidade empregadora entenda que o pode dispensar, poderá autorizar a sua ausência a pedido do mesmo, mas o trabalhador terá que suportar o prejuízo decorrente da conseqüente perda de rendimento.
- Será, assim, uma falta justificada sem retribuição;

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

- O empregador não pode recusar a prestação de teletrabalho pretendida pelo trabalhador, sempre que a sua função o permita.
- Se recusar, deverá dispensar o trabalhador, por sua iniciativa, devendo a ausência considerar-se não só justificada, como deverá ser remunerada.
- Aqui coloca-se também a questão da violação do dever de ocupação efetiva, tudo dependendo do caso concreto.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

- O único requisito a que o legislador condicionou esta imposição é o das funções exercidas pelo trabalhador em causa o permitirem, ou seja, sejam suscetíveis de ser desempenhadas fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (TIC).

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

A fórmula legal não é precisa e peca por ser demasiado simplista.

O legislador, quis referir-se, quanto a nós, a todos os vínculos contratuais, sejam eles laborais ou não.

Ou seja, deveria ter dito “ ... independentemente do vínculo contratual ...” e não “ ... independente do vínculo laboral ...”.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Como acima foi referido, o teletrabalho não tem um enquadramento jurídico unitário, podendo ser reconduzido, pelo menos, a três tipologias contratuais :

1ª – Trabalho subordinado;

2ª- Trabalho autónomo;

3ª- Trabalho autónomo mas com dependência económica por parte do prestador.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Por outro lado, relativamente às relações laborais privadas reguladas pelo Código do Trabalho, o legislador optou por não prestar qualquer esclarecimento ou alterar o regime legal da prestação de teletrabalho, pura e simplesmente remetendo para a aplicação do regime geral.

E esta remissão linear não está isenta de dificuldades de aplicação prática.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Como iremos ver, existem aspetos do regime geral que poderão não ser aplicáveis ao “teletrabalho de exceção”, que poderiam ter sido esclarecidos ou especificamente regulados pelo legislador, tal como o fez para a relação de emprego público (Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março).

Esta ausência de um regime de teletrabalho especificamente adaptado à situação excepcional que o originou dá aso a algumas dúvidas e incongruências, que seguidamente se procurarão identificar.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

#### A)- Local da prestação do teletrabalho pelo trabalhador subordinado.

Uma análise integrada da legislação de exceção parece levar à conclusão de que o “teletrabalho de exceção”, quando aplicado ao trabalhador subordinado, deve originar o seu desenvolvimento no domicílio do trabalhador (*home-based telework*).

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Esta interpretação restritiva (ou esta presunção, ilidível), relativamente a esta tipologia contratual, decorre, nomeadamente:

- a)- De aspetos ligados à manutenção obrigatória da cobertura da responsabilidade infortunistica, que não desaparece com o trabalho à distância nestas circunstâncias.

Assim é porque os acidentes ocorridos em caso de teletrabalho são qualificáveis como acidentes de trabalho. Se nada for acordado de diferente com o trabalhador subordinado, presume-se que o trabalho passará a ser prestado no domicílio do trabalhador.

E é essa uma das informações que o empregador deve dar à seguradora de acidentes de trabalho;

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

b)- A possibilidade do trabalhador subordinado poder optar por outros locais para desenvolver a sua prestação em teletrabalho provavelmente implicaria um aumento de custos relativamente ao trabalho no domicílio, por parte do teletrabalhador, o que, só por si, pode afastar essa possibilidade;

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

c)- Finalmente, a não execução do teletrabalho em casa não concorre para a eliminação de riscos de contágio e de isolamento social determinado pelas autoridades de saúde (Orientação 6/2020/DGS), bem como das regras de exceção que limitam o direito de deslocação.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Se for por iniciativa do empregador, através de alguma indicação para trabalho noutras suas instalações (escritórios satélite), esta possibilidade poderá violar o seu dever geral de garantir condições de segurança e saúde no trabalho, que o obriga a adotar as medidas necessárias à contenção do contágio na respetiva organização.

Se for por iniciativa do trabalhador, nomeadamente por pretender trabalhar em instalações partilhadas por outros teletrabalhadores (os denominados *telecottages* ou centros de *CoWorking*), violariam as referidas determinações de saúde pública, isolamento social e restrições ao direito de deslocação.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Em conclusão, se nada de diferente for acordado, de forma a não violar deveres laborais e deveres gerais sanitários das partes, o teletrabalho do trabalhador subordinado deverá, por via de regra, ser executado no seu domicílio particular, quando a natureza da sua função o permita.

Também aqui, no âmbito da relação pública de emprego, foi diretamente determinada a localização no domicílio do trabalhador, clarificando esse aspeto do “teletrabalho de exceção”.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

#### **B)- Os requisitos de forma no “teletrabalho de exceção”.**

A principal novidade deste regime é a sua obrigatoriedade legal, quando as funções do trabalhador assim o permitam.

Como consequência dessa imposição legal, a sujeição ao regime de “teletrabalho de emergência” não obriga legalmente à celebração de um acordo escrito, embora aconselhe a um esclarecimento das condições em que deve ser prestado.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Desde o Código do Trabalho de 2009 que a ausência de sujeição a forma escrita do acordo entre as partes 2009 para a celebração de teletrabalho, não tem, como consequência, que o contrato de trabalho siga o regime comum, como acontecia no Código do Trabalho de 2003 (art.º 234.º/2).

A não submissão a acordo escrito deste “teletrabalho de exceção” também não poderá ter essa consequência.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Face à imposição legal, deixa também de ser uma formalidade essencial a redução a escrito de que o trabalhador está em regime de teletrabalho, ainda que, de alguma forma, afigura-se muito aconselhável que o empregador emita uma comunicação nesse sentido a todos os trabalhadores que passam a trabalhar nesse regime, clarificando-o o mais possível, nomeadamente podendo fazê-lo no seu plano de contingência.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

#### C)- Teletrabalho interno.

Quanto ao momento da criação do teletrabalho, este pode ser:

- a)- Originário (teletrabalho externo): o trabalhador é admitido “*ab initio*” na empresa sob o regime de teletrabalho.
- b)- Superveniente (teletrabalho interno): existe um acordo quanto a um contrato de trabalho pré-existente.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Não obstante as empresas não estarem proibidas de efetuarem contratações de teletrabalhadores externos (um trabalhador não previamente vinculado à empresa por contrato de trabalho, ou seja, especialmente admitido “*ab initio*” na modalidade de teletrabalho), o “teletrabalho de exceção” destina-se ao teletrabalho interno, ou seja, o que recai sobre trabalhadores previamente vinculados à empresa.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Esta imposição legal recai (e altera) o regime legal existente quanto à possibilidade das partes poderem manifestar a sua vontade relativamente ao trabalho ser executado, ou não, em teletrabalho.

Essa limitação só recai sobre o teletrabalho interno. Relativamente ao nascimento de novas formas de teletrabalho externo, a lei não as impede, mas aqui as partes ainda podem decidir celebrar ou não esse contrato, se assim o entenderem.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

**D)- Inexistência de “direito ao arrependimento” ou “período experimental”.**

O regime jurídico do teletrabalho prevê que, qualquer das partes do teletrabalho interno, pode denunciar o contrato de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução (art.º 167.º/3 do CT).

Este dispositivo, quanto a nós, não se aplica ao “teletrabalho de exceção”.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

- Não só não está na disponibilidade das partes evoluir para esta forma de trabalho (teletrabalho interno), como também não está na sua disponibilidade fazê-lo cessar nos primeiros 30 dias da sua execução, mesmo que a experiência de alguma delas se tenha revelado negativa.
- Esta impossibilidade decorre, mais uma vez, do caráter imperativo do dispositivo legal que, como vimos, só faz depender esta evolução para teletrabalho interno, e a sua manutenção, de que a função desempenhada pelo trabalhador possa ser desempenhada remotamente.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

#### **E)- Poder de controlo presencial da prestação do teletrabalhador pelo empregador.**

Ainda que o regime geral procure salvaguardar a privacidade do teletrabalhador em regime de teletrabalho, a verdade é que permite ao empregador um controlo presencial.

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só pode 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 assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada (art.º 170.º/2 do CT).

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Salvo melhor opinião, esta norma é de muito difícil aplicação no “teletrabalho de exceção”, quando integrada no restante direito excecional, sobretudo ao nível da prevenção do contágio do Covid-19.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Segundo Orientação n.º 006/2020 da Direção-Geral de Saúde, de 26 de fevereiro, acima referida, *“As empresas têm um papel fulcral a desempenhar na proteção da saúde e segurança dos seus trabalhadores, assim como são cruciais na limitação do impacte negativo sobre a economia e a sociedade do Covid-19. Assim, é muito importante que os Planos de Contingência sejam desenvolvidos e atualizados com a informação disponibilizada pela Direção-Geral da Saúde (DGS), de forma a que sejam cumpridas as recomendações no âmbito da prevenção e controlo de infeção. Os Serviços de SST (também denominados por Serviços de Saúde Ocupacional) das empresas devem assumir um papel relevante na elaboração e aplicação do Plano de Contingência das empresas para a COVID-19, nomeadamente na informação e formação dos trabalhadores e dirigentes sobre esta nova ameaça, na definição de medidas de prevenção, na vigilância médica e na identificação de eventuais casos”*. (sublinhado nosso)

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Neste particular o disposto na relação pública de emprego não é totalmente esclarecedora.

Dispõe o respetivo Decreto que *“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”*.

A utilização do termo *“ ... preferencialmente ...”* parece não afastar, *“tout court”* a possibilidade de controlo presencial na residência do trabalhador.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

#### F)- O “teletrabalho de exceção” e a privacidade do trabalhador.

O que reclama uma atenção acrescida, neste contexto de exceção, é o facto da subordinação se poder passar a exprimir, de modo particularmente intenso e invasivo, através do uso de tecnologias de controlo à distância.

A subordinação jurídica não se concretiza no plano presencial, entre trabalhador e a sua chefia ou empregador, mas mediante o uso de instrumentos e processos comunicacionais de direção, seguimento e controlo da atividade do trabalhador à distância.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Trabalhador e empregador estão, durante o período de trabalho, permanentemente ou não, ligados, embora não na presença um do outro.

Mesmo nesta situação excepcional, a admissibilidade legal do teletrabalho confina com a proibição legal do uso de meios de vigilância a distância no local de trabalho (art.º 20º CT).

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

*“Mais do que os riscos de violação da privacidade (art.º 170º do CT), o teletrabalho induz riscos de híper subordinação, uma vez que a “presença” do empregador e/ou da hierarquia não é visualizável nem previsível pelo trabalhador” (1).*

(1) MONTEIRO FERNANDES, in “Direito do Trabalho”, 19ª Edição, Almedina, 2019, pág. 242.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Ou seja, o sistema de trabalho organiza-se de modo que o empregador ou a chefia têm, em cada momento de um determinado “horário de trabalho”):

- a possibilidade de transmitir instruções,
- acompanhar diretamente a sua execução e
- realizar eventuais ações corretivas, sem que se encontrem na presença um do outro.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

*“Um arranjo destes pode comportar graus de intensidade da subordinação que podem ser imensamente mais elevados que os da normal organização de trabalho na instalação da empresa. “*

(1)

O empregador não pode transformar-se numa forma de “*big brother*” do trabalhador quando este executa o seu trabalho.

Este poderá ser um dos riscos do teletrabalho imposto a empregadores que não estão preparados para ele.

1) MONTEIRO FERNANDES, in “Direito do Trabalho”, 19ª Edição, Almedina, 2019, pág. 242.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

#### **G)- Princípio da igualdade de tratamento.**

É, talvez, o princípio jurídico constante do regime geral que merece uma maior reflexão e pode gerar mais controvérsia, quando aplicado ao “teletrabalho de exceção”.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Numa situação em que o teletrabalho depende, por regra, da vontade das partes, todas as especificidades que as partes entendam dever estar salvaguardadas numa evolução para teletrabalho interno são sujeitas a prévia informação e, até, a prévia negociação.

### III - O teletrabalho em estado de emergência

- Numa situação em que o teletrabalho interno é imposto às partes através de uma norma imperativa constante da regulamentação da declaração do Estado de exceção, esta evolução para teletrabalho não é, por regra, antecedida de qualquer tipo de preparação ou informação prévia da qual cada uma das partes possa fazer depender a sua vontade.
- É, literalmente, imposta por decreto, a todas as empresas e trabalhadores.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Dúvidas não pode haver de que uma relação contratual que se desenvolve nas instalações do empregador tem um diferente enquadramento funcional e empresarial quando desenvolvida em teletrabalho.

E é essa diferente natureza e enquadramento funcional, esse novo “paradigma”, que, conhecido desde 2003, teve pouca adesão empresarial, pode levar a algumas dificuldades de enquadramento jurídico no regime geral, nomeadamente face ao facto de não ser antecedido de um período de prestação de informações mútuas e, eventualmente, de negociação.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Caso a prestação laboral possa ser executada remotamente, e a evolução para essa forma de trabalho se dê por “decreto”, necessariamente terão de ocorrer muitas adaptações “em andamento”, o que pode gerar muitas dúvidas sobre a forma como o mesmo se vai executar, face ao modelo tradicional de trabalho anterior.

E, inclusive, erroneamente levantar no espírito de empregadores e trabalhadores a ideia que que o mesmo a eles não se adapta.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Não sendo possível compartimentá-las de uma forma absoluta diríamos que:

- a)- Algumas questões serão de natureza essencialmente tecnológica;
- b)- Outras manifestar-se-ão ao nível da organização do trabalho e relações interpessoais, consoante o papel de cada trabalhador na cadeia hierárquica e no *lay-out* laboral de cada organização;
- c)- Outras ainda, por ventura mais restritas, ainda que possam decorrer das anteriores, colocam-se, essencialmente, ao nível jurídico.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

São estas últimas em que centraremos algumas reflexões e partilharemos as nossas dúvidas.

Uma diferença poderá estar no subsídio de alimentação, salvo disposição contrária em sede de Contrato ou Instrumento de Regulamentação Coletiva.

O princípio da igualdade não significa uma igualdade absoluta em todas as circunstâncias, nem obsta ou proíbe a um tratamento diferenciado.

A diferenciação de tratamento é aceitável quando se baseia numa qualquer distinção objetiva.

### III - O teletrabalho em estado de emergência

- O subsídio de refeição tradicionalmente tem natureza de benefício social e destina-se a compensar os trabalhadores das despesas com a refeição principal do dia em que prestam serviço efetivo, tomada fora da residência habitual, (normalmente) ligando o período da manhã ao período da tarde.
- Encontrando-se o trabalhador a desempenhar a sua função em casa, parte da doutrina considera que não faz não fará sentido que este montante seja pago.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Significativo é que, na função pública, o legislador de exceção determinou que “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”.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Esta previsão legislativa para a relação pública de emprego, como exemplo para a relação privada de emprego, tem uma virtualidade, mas levanta um problema:

Por um lado estabelece a determinação do seu pagamento, por “decreto”, motivando a que a mesma solução seja seguida na relação privada de emprego, para que não se estabeleçam distinções injustificadas entre estes dois grupos de trabalhadores;

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Por outro lado reconhece que o pagamento do subsídio de alimentação não se encontra fundamentado na sua obrigatoriedade legal concetual, mas sim como uma forma de compensar o trabalhador das despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório.

Ou seja, é uma solução que não parece decorrer diretamente do princípio da igualdade de tratamento, assumindo o legislador público que esse a natureza jurídica e fundamentadora desse pagamento do subsídio de alimentação, decorre de objetivos de equidade e de pura decisão gestonária do credor público da relação de trabalho.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

O mesmo se diga relativamente ao pagamento do subsídio de deslocação ou transporte.

Mas parece que aqui as dúvidas serão menores, no sentido de que o mesmo não será devido, porque não existe qualquer deslocação “*in itinere*” do trabalhador.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

#### H)- “Teletrabalho de exceção” e direito a desligar.

O trabalhador tem direito a desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Mais especificamente, trata-se de o trabalhador ver reservado o seu direito a:

- não atender chamadas;
- não ler e/ou escrever e-mails;
- não ler e/ou responder a mensagens de telemóvel;
- não ler e/ou responder a conversas de redes sociais,

que estejam relacionadas com trabalho, fora do seu horário laboral.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

A utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não pode impedir o direito ao descanso do trabalhador, salvo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

O problema é que, na falta de acordo, o empregador pode definir (por exemplo, por regulamento) as situações que devem constituir exigências imperiosas de funcionamento, podendo por em causa o direito ao descanso.

Neste sentido, qualquer evolução legal tendencialmente reservará esta matéria, ao nível negocial, para os IRCT negociais.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Como enquadrar o direito a desligar das relações de trabalho em que se haja celebrado um acordo de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho?

### III - O teletrabalho em estado de emergência

Em 2019 o direito a desligar foi tema de propostas legislativas, de vários partidos com assento parlamentar, temendo qualquer solução que permitisse ao empregador definir por regulamento quando é que o empregador podia, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, contactar remotamente o trabalhador para além do seu horário de trabalho.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Muitos temiam que a sua consagração legal pusesse em causa o direito ao repouso do trabalhador.

Foram chumbadas propostas que previam:

- o agravamento das penalizações em caso de violação do período de descanso, nomeadamente através da utilização das tecnologias de informação e de comunicação;
- que a violação dos tempos de descanso poderiam ser equiparada a assédio.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

No entanto, é comum verificar-se que as entidades patronais pressionam os seus funcionários a estarem constantemente disponíveis, mesmo nas horas que não integram o horário de trabalho.

A entrega ao trabalhador de telemóvel e computador para uso em serviço, neste contexto, pelo empregador, corre o risco de ser vista como um “presente envenenado”, na medida em que este terá mais tendência a não compreender o direito a desligar do trabalhador, face ao investimento nas tecnologias de informação que efetuou.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Facto é que, deliberadamente ou não, muitos empregadores ao disponibilizarem dispositivos e instrumentos de trabalho que permitem uma maior flexibilidade e facilidade de comunicar, estão no fundo a tornar o trabalhador mais e mais envolvido no trabalho, 24 horas por dia.

### III - O teletrabalho em estado de emergência.

Ou seja, quando a propriedade dos meios digitais de teletrabalho é do empregador, quando é ele que os proporciona, existe uma maior tendência deste para solicitar a disponibilidade do trabalhador para além do horário de trabalho.

Muito obrigado



### QUESTÃO 3

*“Pode o empregador retirar a retribuição da Isenção de Horário de Trabalho unilateralmente durante a prestação em teletrabalho?”*

*“A remuneração em regime de teletrabalho deve abranger pagamentos por isenção de horário de trabalho, habitualmente feitos ao trabalhador (p.ex., nos 3 últimos anos)?”*

RESPOSTA

**37:42 a 42:53**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=37m42s>

### QUESTÃO 4

*“E se o trabalhador não dispuser no seu domicílio dos meios tecnológicos ex. computador e/ou de acesso aos sistemas informáticos, que lhe permitam desempenhar o seu trabalho, e o empregador nada fizer por colmatar essas falhas?”*

RESPOSTA

**42:54 a 47:52**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=42m54s>

### QUESTÃO 5

*“Uma empresa de contabilidade com apenas um funcionário e que não tem meios de facultar os meios para possibilitar teletrabalho ao seu colaborador é obrigada a encerrar o estabelecimento e deixar o trabalhador ficar em casa? Ou esse trabalhador, que é o único naquele espaço, pode continuar a trabalhar nas instalações daquela empresa com os planos de contingência acionados?”*

RESPOSTA

**47:53 a 50:14**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=47m53s>

## QUESTÃO 6

*“Gostaria de saber se, no caso dum casal, em que um dos elementos se encontre a trabalhar em regime de teletrabalho, pode o outro elemento do casal usufruir do apoio à família, por terem filhos menores de 12 anos?”*

*“7. O trabalhador em teletrabalho pode optar a todo o tempo pelo regime de assistência à família previsto como apoio excepcional à família para trabalhadores por conta de outrem? E depois de optar pode voltar ao teletrabalho quando quiser ou tem de aguardar pelo decurso do prazo (até às férias escolares)?”*

RESPOSTA

**50:15 a 51:53**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=50m15s>

## QUESTÃO 7

*“Existe obrigação de pagar subsidio de alimentação no caso de teletrabalho em estado de emergência?”*

RESPOSTA

**51:54 a 1:08:59**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=51m54s>

## QUESTÃO 8

*“A prestação de teletrabalho no regime de emergência, as entidades empregadoras devem comunicar à seguradora quem são os trabalhadores em teletrabalho, com indicação do local e horário?”*

*“E se o trabalhador estiver em regime de teletrabalho, mas sendo vários trabalhadores e existindo a necessidade de ir algum deles à empresa e seja estabelecida uma escala semanal, como fazer com o seguro? Deve a entidade patronal dar conhecimento desta escala presencial à companhia de seguros?”*

RESPOSTA

**1:09:07 a 1:11:42**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h09m07s>



## QUESTÃO 9

*“O empregador pode colocar câmaras na casa do trabalhador com vista a garantir a prestação do trabalho e a realização de reuniões?”*

RESPOSTA

**1:11:43 a 1:13:23**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h11m43s>

## QUESTÃO 10

*“Pode abordar a aplicação concreta do conceito de teletrabalho, na situação de ESTADO DE CALAMIDADE, com cordão sanitário estabelecido, nomeadamente a sua concretização em sede da crise COVID 19?”*

RESPOSTA

**1:13:23 a 1:14:20**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h13m23s>

## QUESTÃO 11

*“Como se aplica o teletrabalho em caso de recusa de empregador ou de trabalhador? Teletrabalho a) o empregador recusa a prestação em teletrabalho apenas referindo que a actividade não é compatível, não tem a obrigação de justificar? b) empregador estabelece dias obrigatórios para comparência no local de trabalho e noutros admite o trabalho a partir de casa. É possível? ”*

RESPOSTA

**1:14:20 a 1:16:33**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h14m20s>

## QUESTÃO 12

*“A prestação de trabalho em regime de teletrabalho nas atuais condições está sujeita a comunicação à Segurança Social?”*

RESPOSTA

**1:16:33 a 1:18:00**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h16m33s>

conferência on-line

**COVID-19**

# Lay-off simplificado

**orador**

**SÉRGIO PIRES BRÁS**

Advogado e Formador





# DIPLOMAS\*

CONSULTAR OS DIPLOMAS INDICADOS NAS PÁGINAS 5 A 8.

---

\* A presente compilação não pretende ser exaustiva e não prescinde a consulta destes e de outros textos legais publicados em Diário da República, disponíveis em <https://dre.pt/>.

# **LAY-OFF SIMPLIFICADO**

**Decreto-Lei nº 10-G/2020, 26/03**

**Declaração de Rectificação nº 14/2020, 28/03**

**Sérgio Pires Brás**

Advogado e Formador do Conselho Regional de Lisboa  
Mestre em Ciências Jurídico Empresariais  
Assistente da Faculdade de Direito da Universidade Lusíada de Lisboa

31/03/2020

## **Antecedentes**

- Port. nº 71-A/2020, 15/03
- Rectificada pela Decl. Rectif. nº 11-C/2020, de 16/03
- Alterada pela Port. nº 76-B/2020, de 18/06

## Preâmbulo

A figura da **redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador em situação de crise empresarial**, prevista no Código do Trabalho (vulgo lay-off), tem demonstrado ao longo da história ser um **instrumento robusto para ajudar a responder à situações de crise** como a que o País atravessa, importando, no entanto, **garantir a sua flexibilidade procedimental de forma que este possa ser operacionalizado rapidamente**, à semelhança do que foi aprovado na Portaria nº 71-A/2020, de 15 de março, na sua redacção atual.

Assim, mostra-se conveniente **alargar as medidas previstas naquela Portaria nº 71-A/2020**, de 15 de março, na sua redacção atual, aproveitando para a **substituir por um regime simplificado da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho, previsto nos artigos 298º e seguintes do Código do Trabalho**, o presente decreto-lei estabelece **medidas excepcionais e temporárias** de resposta à pandemia da COVID-19, definindo e regulamentando os **apoios financeiros aos trabalhadores e às empresas abrangidos** pelos referidos regimes.

O presente decreto-lei **clarifica também o conceito de crise empresarial para efeitos das medidas excepcionais e temporárias**.

De forma a **tornar claro** que os apoios financeiros previstos no presente decreto-lei têm em vista a **manutenção dos contratos de trabalho** e evitar despedimentos por **razões económicas**, nesta fase crítica que o País está a viver, o presente decreto-lei prevê ainda que, **durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes** à aplicação das medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previstas, o empregador **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 359º e 367º do Código do Trabalho.

**Regime geral da suspensão do contrato de trabalho e da redução do tempo de trabalho por motivo de crise empresarial  
(arts. 298º a 308º CT)**

⇒ **Ideia chave (art. 294º/2-a) CT)**

- Implementação de **medidas temporárias** e de **recurso**
- Destinadas a **adaptar** os contratos de trabalho à situação de dificuldade económica da empresa
- Tendo em vista a **recuperação da empresa**

⇒ **Condições de acesso (arts. 294º/2-a) e 298º/1 CT)**

- **Existência de uma situação de crise empresarial (art. 298º/1 CT)**
  - Fundada em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (cfr. art. 359º/2 CT), catástrofes ou outras ocorrências que tenham **afectado gravemente** a actividade normal da empresa
- **Carácter temporário das medidas (arts. 298º/1 e 301º/1/3 CT)**
  - Imposição de limites máximos
    - 6 meses ou 12 meses
    - Possibilidade de prorrogação por mais 6 meses
- **Indispensabilidade das medidas para o propósito de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho (art. 298º/1 CT)**
  - Não basta a existência da situação de crise empresarial
  - É necessário que as medidas sejam o **mecanismo adequado para viabilizar a empresa**

⇒ **Procedimento → Comporta 3 fases (arts. 294º/2-a) e 298º/1 CT)**

- **Comunicação das medidas a adoptar (art. 299º/1/2 CT)**
  - À comissão de trabalhadores e às comissões sindicais representativas dos trabalhadores a abranger
  - Aos próprios trabalhadores abrangidos, quando não existam as referidas entidades
  - A comunicação é reduzida a escrito, contendo (art. 299º/1 CT):
    - Fundamentação económica, financeira ou técnica da medida
    - Quadro de pessoal, discriminado por secções
    - Critérios para selecção dos trabalhadores a abranger
    - Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger
    - Prazo de aplicação da medida
    - Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso
- **Informação e negociação das medidas a adoptar (art. 300º CT)**
  - A ter lugar nos 5 dias posteriores ao envio das comunicações iniciais
  - Visa a obtenção de um acordo sobre a dimensão e a duração das medidas a adoptar
  - Necessidade de lavrar uma acta das reuniões de negociação
- **Decisão e comunicação individual das medidas a adoptar (art. 301º CT)**
  - A ter lugar após a celebração do acordo ou, na falta deste, 5 dias após o envio das comunicações iniciais (art. 300º/1 CT)
  - Comunicação escrita a cada trabalhador, contendo:
    - A medida que decidiu aplicar
    - Menção expressa do fundamento
    - Datas de início e termo da medida
  - Comunicação escrita às estruturas representativas dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social (art. 300º/4/5 CT)
    - Acompanhada da acta das reuniões realizadas na fase de negociação e restante informação

⇒ **Fiscalização (art. 307º CT)**

- A cargo dos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral
- Possibilidade de porem termo ao processo por iniciativa própria ou a requerimento dos interessados quando:
  - As medidas não respeitarem os fundamentos legais
  - O procedimento tenha sido irregular

**Medida excepcional e temporária de protecção dos postos de trabalho,  
no âmbito da pandemia COVID-19**

DL nº 10-G/2020, 26/03  
Dec. Rectif. nº 14/2020, 28/03

- ⇒ **Início de vigência** → 27/03/2020 (art. 21º)
- ⇒ **Termo da vigência** → 30/06/2020 (art. 20º/1)
  - Possibilidade de **prorrogação** por mais três meses em função da evolução das consequências económicas e sociais da COVID-19 (art. 20º/2)

## Objecto (art. 1º)

⇒ **Definição e regulamentação dos termos e condições** de atribuição de **apoios** destinados aos **trabalhadores** e às **empresas** afectados pela pandemia da COVID-19, resultantes da adopção de **medidas excepcionais e temporárias** destinadas a:

- Manter os postos de trabalho
- Mitigar as situações de crise empresarial

## Destinatários (art. 2º/1)

⇒ Empregadores de **natureza privada**, incluindo as entidades empregadoras do sector social, e trabalhadores ao seu serviço:

- Afectados pela pandemia da COVID-19
- Que se encontrem, em consequência, em **situação de crise empresarial** (art. 3º)

## Coexistência de regimes (art. 2º/2)

⇒ Layoff em geral (arts. 294º segs. CT)

⇒ Layoff simplificado (DL nº 10-G/2020)

- Principais diferenças:
  - Introdução de uma situação objectiva de **crise empresarial** (art. 3º → art. 298º/1 CT)
  - Agilização do procedimento de implementação
  - Modificação dos limites de duração das medidas (art. 4º/3 →
    - Um mês, prorrogável mensalmente até ao máximo de 3 meses (art. 4º/3 → cfr. art. 301º/1/3 CT)
  - Restrições aos despedimentos **por causas objectivas** (art. 13º → art. 303º/2 CT)
    - Despedimento colectivo (arts. 359º a 366º CT)
    - Despedimento por extinção do posto de trabalho (arts. 367º a 372º CT)

## Pressupostos (art. 3º)

### ⇒ Existência de uma situação de crise empresarial

- Por encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, relativamente aos respectivos trabalhadores, decorrente:
  - Do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos (Dec. nº 2-A/2020, de 20/03)
    - Diploma que procedeu à **execução da declaração do estado de emergência** efectuada pelo Decreto do Presidente da República nº 14 - A/2020, de 18/03
  - De determinação legislativa ou administrativa (DL nº 10-A/2020, de 13/03)
  - Do estabelecido:
    - Na Lei de Bases da Protecção Civil (Lei nº 27/2006, 03/07)
    - Na Lei de Bases da Saúde (Lei nº 95/2019, 04/09)
- Por declaração do empregador, conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que **atesta**:
  - A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento, resultante:
    - Da **interrupção** das cadeias de abastecimento globais
    - Da **suspensão** ou **cancelamento** de encomendas

**Nota : Este pressuposto não implica a efectiva quebra de facturação**

- Por quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação nos **30 dias anteriores ao pedido**, com referência (opções alternativas):
  - À média mensal dos dois meses anteriores a esse período
  - Ao período homólogo do ano anterior
  - Ao período de actividade
    - No caso de empresas que tenham iniciado a atividade há menos de 12 meses
- O período de 30 dias é contado em **dias corridos**, não sendo necessário ser fixado dentro de meses completos
  - Quando não abranja meses completos, implica **dois processamentos** de salário
    - Até à implementação da medida
    - Após a implementação da medida

**Exemplo para um pedido apresentado hoje → 31/03/2020**

**Período de facturação relevante:**  
**De 01/03/2020 a 30/03/2020 (período de 30 dias anterior ao pedido)**

**Alternativas para calcular o período de referência**

**Empresas com pelo menos 12 meses de actividade**

- Facturação de 01/03/2020 a 30/03/2020 → Inferior a 60
- Facturação de Janeiro/2020 → 110
- Facturação de Fevereiro/2020 → 90
- Média da facturação nos 2 meses anteriores ao pedido → 100
  - A facturação no período de 30 dias anterior ao pedido (Março/2020) é inferior em 40% relativamente à **média mensal** dos 2 meses anteriores (Jan e Fev/2020)
- Facturação de 01/03/2020 a 30/03/2020 → Inferior a 60
- Facturação de 01/03/2019 a 30/03/2019 → 100
  - A facturação no período de 30 dias anterior ao pedido (Março/2020) é inferior em 40% relativamente ao **período homólogo** do ano anterior (Mar/2019)

**Empresas com menos de 12 meses de actividade**

- Empresa criada em 01/07/2019 (menos de 12 meses de actividade)
- Facturação de 01/07/2019 a 29/02/2020 → 100 (média)
- Facturação de 01/03/2020 a 30/03/2020 → inferior a 60
  - A facturação no período de 30 dias anterior ao pedido (Março/2020) é inferior em 40% relativamente à **média mensal** do período de actividade da empresa

## Controlo

⇒ **Momento** (art. 3º/2)

- Efectuado *a posteriori*, mediante fiscalização (art. 3º/2)

⇒ **Forma** (art. 3º/2)

- Prova documental, **nomeadamente** (art. 3º/3)
  - Balancete contabilístico referente ao **mês do apoio** bem como do respetivo **mês homólogo** ou **meses anteriores**, quando aplicável
  - Regime de IVA **mensal**
    - Declaração de IVA referente:
      - Ao **mês do apoio**
      - Aos **dois meses imediatamente anteriores**
  - Regime de IVA **trimestral**
    - Declaração de IVA referente:
      - Ao **último trimestre** de 2019
      - Ao **primeiro trimestre** de 2020
- Se o motivo for a **suspensão ou cancelamento de encomendas**
  - Documentos demonstrativos do **cancelamento** de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada foi reduzida **em mais de 40 %** da sua capacidade de produção ou de ocupação no **mês seguinte** ao do pedido de apoio
- Eventuais elementos comprovativos **adicionais**
  - A fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do Trabalho e da Segurança Social

## Direitos do empregador

- ⇒ **Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação (lay-off simplificado)**
  - Nas situações de:
    - **Redução** temporária do período normal de trabalho
    - **Suspensão** do contrato de trabalho (cfr. arts. 298º e segs. CT)
  - Limite de **um mês**, prorrogável mensalmente até ao máximo de **três meses** (art. 4º/3)
- ⇒ **Plano extraordinário de formação**
- ⇒ **Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa**
- ⇒ **Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora**
  - Limite de **um mês**, prorrogável mensalmente até ao máximo de **três meses** (art. 4º/3)

**Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho  
em situação de crise empresarial → Lay-off simplificado**

⇒ **Pressupostos**

- **Redução** do período normal de trabalho
  - Manutenção dos direitos, deveres e garantias das partes nos termos gerais (art. 6º/2)
- **Suspensão** do contrato de trabalho
  - Manutenção dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, nos termos gerais (art. 6º/3)

⇒ **Mecanismos de redução dos períodos normais de trabalho (art. 298º/2 CT)**

- Possibilidade de abranger um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais
  - Pode abranger diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente
- Possibilidade de diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal

**Nota:** A empresa **não está impedida** de ter num mesmo estabelecimento trabalhadores com redução de horário de trabalho e outros com suspensão do contrato de trabalho

⇒ **Conteúdo (art. 5º)**

- Apoio financeiro correspondente a 70% do valor a pagar ao trabalhador
  - Atribuído à empresa (cfr. art. 305º/4 CT)
  - Por cada **trabalhador** colocado no regime de redução do período normal de trabalho ou de suspensão
    - **Não abrange** gerentes ou administradores da empresa
  - Exclusivamente destinado ao **pagamento de remunerações**
  - Possibilidade de **acumular** com bolsa decorrente de plano de formação aprovada e paga pelo IEFP (cfr. art. 305º/5 CT)
    - Corresponde a €131,64 (30% do Indexante dos Apoios Sociais → Port. nº 27/2020, 31/01 correspondente a € 438,81)
      - Destina-se, **em partes iguais**, ao empregador e ao trabalhador (€ 65,82 para cada um)

⇒ **Procedimento (arts. 2º/1 e 4º/2)**

• **Procedimento interno (art. 4º/2)**

- Comunicação escrita do empregador aos trabalhadores abrangidos indicando:
  - A decisão tomada (redução do período normal de trabalho ou suspensão)
  - A duração previsível
- A comunicação escrita pode ser feita por:
  - Afixação de documento no local de trabalho, em local visível
  - Entrega em mão a cada um dos trabalhadores
  - Envio por e-mail, preferencialmente usando o e-mail profissional do trabalhador
- Audiência prévia dos delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam

• **Procedimento externo (arts. 2º/1 e 4º/2)**

- Envio do requerimento electrónico (Mod. RC 3056 – DGSS) para o serviço competente da área da segurança social acompanhado de:
  - Declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta (art. 3º/1 a) ou art. 3º/1-b))
- Certidão do contabilista certificado da empresa que ateste a situação de crise empresarial **nos casos de (art. 3º/1-b))**:
  - Paragem total ou parcial da actividade, resultante da:
    - Interrupção das cadeias de abastecimento
    - Suspensão ou cancelamento de encomendas
    - Quebra abrupta de, pelo menos, 40% da facturação no período de trinta dias anterior ao do pedido
  - Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social (Anexo ao Mod RC 3056 – DGSS em formato Excel)
    - Em ficheiro em formato Excel, disponibilizado online pela Segurança Social
    - Entregue através da Segurança Social Direta no menu Perfil
      - Opção Documentos de Prova
      - Com o assunto COVID19-Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho
- Necessário registar ou alterar o IBAN para o pagamento dos apoios

Os requerimentos que tenham sido entregues ao abrigo da Port. nº 71-A/2020, de 15/03 (na última redacção) e antes da entrada em vigor do DL nº 10-G/ 2020, de 26/03, para efeitos da aplicação dos apoios financeiros previstos naquela, **mantêm a sua eficácia** e são analisados à luz do DL nº 10-G/2020, de 26/03 (art. 19º/2)

⇒ **Base de cálculo (arts. 5º e 6º)**

- A referência é feita a **retribuição normal ilíquida** (art. 305º/1-a) CT)
  - **Dúvidas** quanto à coincidência com a regra geral
    - Quando disposição legal, convencional ou contratual não disponha em contrário, a base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela **retribuição base e diuturnidades** (cfr. art. 262º/1 CT)
    - A retribuição compreende a retribuição base e **prestações regulares e periódicas feitas**, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie (cfr. art. 258º/2 CT)
    - A retribuição normal deverá **incluir** todas as quantias pagas ao trabalhador, com exclusão do subsídio de alimentação e de transporte

---

**DL nº 398/83, 02/11**

Artigo 6º

(Direitos dos trabalhadores)

1. Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos dos trabalhadores:
  - a. Auferir **retribuição mensal** não inferior ao salário mínimo nacional garantido por lei para o sector, com ressalva do disposto no nº 2;
  - b. (...)

Artigo 19º

(Remuneração normal)

Para efeitos do presente diploma, considera-se remuneração normal a que é **constituída pelo salário base, pelas diuturnidades e por todas as prestações certas e regulares inerentes à prestação de trabalho.**

---

**Código do Trabalho 2003**

Artigo 341º

Direitos do trabalhador

1. Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:
  - a. Auferir **retribuição mensal** não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no nº 2;
  - b. (...)
4. Considera-se **retribuição normal** a que é constituída pela **retribuição base, pelas diuturnidades e por todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação do trabalho.**

---

**Informação do site [www.covid19estamoson.gov.pt](http://www.covid19estamoson.gov.pt)**

20. Quais as parcelas retributivas que entram para o cálculo da compensação retributiva?

A lei usa o conceito de “retribuição normal ilíquida” (artigo 305º, nº 1, alª a), Código do Trabalho).

O conceito é **mais abrangente** do que o de retribuição base, e mais abrangente do que o que se retira do artigo 262º (retribuição base e diuturnidades).

O conceito de “retribuição normal” **envolve a retribuição base, as diuturnidades e todas as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho, que constem da folha de vencimento.**

⇒ **Direitos do trabalhador** (art. 305º/1-a) CT)

- Auferir mensalmente a **retribuição** (art. 305º/1-a) CT
  - Dois terços da **retribuição normal ilíquida**
  - Ou RMMG correspondente ao período normal de trabalho (€ 635,00 por referência a PNT semanal de 40 horas)
- Auferir uma **compensação retributiva** (art. 6º/4 → art. 305º/3 CT):
  - Na **medida do necessário** para, **conjuntamente com a retribuição** de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar:
    - Dois terços da **retribuição normal ilíquida**
    - Ou RMMG correspondente ao período normal de trabalho (€ 635,00 por referência a PNT semanal de 40 horas)
- Tendo como **limites** (art. 305º/3 CT):
  - **Limite máximo** → o triplo da retribuição mínima mensal garantida
  - **Limite mínimo** → o valor da RMMG

⇒ **Limites:**

- **Limite máximo** → Triplo da RMMG (€ 1.905,00 = € 635,00 x 3)
  - SS (70%) → € 1.333,50
  - EP (30%) → € 571,00
- **Limite mínimo** → Valor da RMMG (€ 635,00)
  - SS (70%) → € 444,50
  - EP (30%) → € 190,50

⇒ **Direitos do empregador** (art. 5º/1)

- Apoio financeiro para efeitos de pagamento da **compensação retributiva** (art. 305º/4 CT)
  - Correspondente ao montante de 70% a pagar pela Segurança Social

### Simulação em caso de suspensão de contrato de trabalho

Retrib. Normal	Retrib. Prop.		2/3 Ret. Normal	3xRMMG	Compens. Retrib.		
	A cargo EP	RMMG			Total	A cargo SS	A cargo EP
635,00 €	0,00 €	635,00 €	423,33 €	1 905,00 €	635,00 €	444,50 €	190,50 €
650,00 €	0,00 €	635,00 €	433,33 €	1 905,00 €	635,00 €	444,50 €	190,50 €
750,00 €	0,00 €	635,00 €	500,00 €	1 905,00 €	635,00 €	444,50 €	190,50 €
960,00 €	0,00 €	635,00 €	640,00 €	1 905,00 €	640,00 €	448,00 €	192,00 €
1 000,00 €	0,00 €	635,00 €	666,67 €	1 905,00 €	666,67 €	466,67 €	200,00 €
1 500,00 €	0,00 €	635,00 €	1 000,00 €	1 905,00 €	1 000,00 €	700,00 €	300,00 €
2 000,00 €	0,00 €	635,00 €	1 333,33 €	1 905,00 €	1 333,33 €	933,33 €	400,00 €
2 500,00 €	0,00 €	635,00 €	1 666,67 €	1 905,00 €	1 666,67 €	1 166,67 €	500,00 €
3 000,00 €	0,00 €	635,00 €	2 000,00 €	1 905,00 €	1 905,00 €	1 333,50 €	571,50 €
5 000,00 €	0,00 €	635,00 €	3 333,33 €	1 905,00 €	1 905,00 €	1 333,50 €	571,50 €

### Simulação em caso de redução do período normal de trabalho Redução para 30%

Retrib. Normal	Retrib. Prop.		2/3 Ret. Normal	3xRMMG	Compens. Retrib.		
	A cargo EP	RMMG			Total	A cargo SS	A cargo EP
635,00 €	190,50 €	635,00 €	423,33 €	1 905,00 €	444,50 €	311,15 €	133,35 €
650,00 €	195,00 €	635,00 €	433,33 €	1 905,00 €	440,00 €	308,00 €	132,00 €
750,00 €	225,00 €	635,00 €	500,00 €	1 905,00 €	410,00 €	287,00 €	123,00 €
960,00 €	288,00 €	635,00 €	640,00 €	1 905,00 €	352,00 €	246,40 €	105,60 €
1 000,00 €	300,00 €	635,00 €	666,67 €	1 905,00 €	366,67 €	256,67 €	110,00 €
1 500,00 €	450,00 €	635,00 €	1 000,00 €	1 905,00 €	550,00 €	385,00 €	165,00 €
2 000,00 €	600,00 €	635,00 €	1 333,33 €	1 905,00 €	733,33 €	513,33 €	220,00 €
2 500,00 €	750,00 €	635,00 €	1 666,67 €	1 905,00 €	916,67 €	641,67 €	275,00 €
3 000,00 €	900,00 €	635,00 €	2 000,00 €	1 905,00 €	1 005,00 €	703,50 €	301,50 €
5 000,00 €	1 500,00 €	635,00 €	3 333,33 €	1 905,00 €	405,00 €	283,50 €	121,50 €

Ferramenta de cálculo: <http://www.seg-social.pt/reducao-calculo-do-valor-da-retribuicao>

⇒ **Aspectos gerais:**

- A **compensação retributiva** é paga directamente **pelo empregador** (art. 6º/4)
  - A segurança social, por sua vez, transfere para o empregador o valor da respectiva **compensação retributiva** para o empregador (art. 305º/4/6 CT)
- Até 30/06/2020 a compensação retributiva **não tem** em conta o trabalho que seja prestado **fora da empresa** (art. 6º/6)
  - Os ajustamentos são feitos em momento **posterior**
  - A actividade remunerada **fora da empresa** é comunicada ao empregador no prazo de 5 dias a contar do respectivo início (art. 6º/7)
    - Para efeitos de redução na compensação retributiva
  - Sob pena de:
    - Perda do direito à compensação retributiva
    - Dever de restituição dos montantes recebidos a título de compensação retributiva
    - Procedimento disciplinar
  - O empregador deve comunicar à Segurança Social, no prazo de 2 dias a contar do conhecimento, a existência de actividade remunerada do trabalhador fora da empresa (art. 6º/8)

## Plano extraordinário de formação (art. 7º)

### ⇒ Pressupostos (art. 7º/1)

- Empresas em situação de crise empresarial (art. 3º/1)
  - Que **não tenham** recorrido ao lay-off simplificado

### ⇒ Medida (art. 7º/1)

- Apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial
  - Concedido pelo IEFP em função das horas de formação frequentadas (art. 7º/3)
    - Até ao limite de 50% da retribuição ilíquida
    - No **máximo** o valor da RMMG (€ 635,00)
- Destina-se à **implementação** do plano de formação (art. 7º/2 → art. 8º)

### ⇒ Objectivos (art. 7º/1)

- Manutenção dos respectivos postos de trabalho
- Reforço das competências dos trabalhadores
  - O número mínimo de formandos é definido por acordo entre o IEFP e o empregador (art. 8º/3)

### ⇒ Duração (art. 7º/2)

- Um mês
- Limitada a 50% do período normal de trabalho durante o período em que decorre (art. 8º/2)

⇒ **Procedimento (art. 7º/4)**

- Comunicação escrita aos trabalhadores contendo:
  - Decisão de iniciar um plano de formação
  - Duração previsível da medida
- Envio da informação ao IEFP
  - Acompanhada de documentação (art. 4º/2)
    - Declaração do empregador, contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta
    - Certidão do contabilista certificado da empresa que ateste a situação de crise empresarial nos casos de (art. 3º/1-b)):
      - Paragem total ou parcial da actividade, resultante da:
        - Interrupção das cadeias de abastecimento
        - Suspensão ou cancelamento de encomendas
        - Quebra abrupta de, pelo menos, 40% da facturação no período de trinta dias anterior ao do pedido
    - Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social

⇒ **Plano de formação (art. 8º)**

- Implementado em articulação com o IEFP
- Possibilidade de ser desenvolvido à distância
- Deve:
  - Visar a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores
  - Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações

⇒ **Entidades formadoras (art. 9º)**

- Centros de emprego e formação profissional do IEFP

## Incentivo financeiro extraordinário (art. 10º)

### ⇒ Destinatários (art. 10º/1)

- Empresas que beneficiem das medidas de apoio previstas no DL nº 10-G/2020, de 26/03
- Que se encontrem em situação de crise empresarial (art. 3º/1)

### ⇒ Objectivo (art. 10º/1)

- Apoio à retoma da actividade da empresa

### ⇒ Montante (art. 10º/1)

- Valor da RMMG (€ 635,00)
- Pago de uma só vez

### ⇒ Procedimento

- Requerimento ao IEFP acompanhado, **nomeadamente** (art. 10º/2)
  - Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável
  - Regime de IVA mensal
    - Declaração de IVA referente:
      - Ao mês do apoio
      - Aos dois meses imediatamente anteriores
  - Regime de IVA trimestral
    - Declaração de Iva referente:
      - Ao último trimestre de 2019
      - Ao primeiro trimestre de 2020
  - Se o motivo foi a suspensão ou cancelamento de encomendas
    - Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada foi reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio
  - Eventuais elementos comprovativos adicionais
    - A fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do Trabalho e da Segurança Social

## Isenção temporária do pagamento de contribuições (art. 11º)

### ⇒ Destinatários (art. 11º)

- Empresas que beneficiem das medidas de apoio previstas no DL nº 10-G/2020, de 26/03 (art. 11º/1)
  - Que se encontrem em situação de crise empresarial (art. 3º/1)
- Trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras abrangidas pelo layoff e respectivos cônjuges (art. 11º/2)

### ⇒ Medida (art. 11º/1):

- Isenção total do pagamento das **contribuições à Segurança Social** a cargo da **entidade empregadora** (23,75%) relativamente a:
  - Trabalhadores **abrangidos** pelo layoff simplificado
  - Membros dos órgãos estatutários

### ⇒ Duração:

- Vigora enquanto se mantiver o layoff simplificado (art. 11º/3)
- Reconhecida **oficiosamente** (art. 11º/7)

### ⇒ Obrigações do empregador (art. 11º/5):

- Entregar as declarações de remunerações **autónomas** (separadas das dos restantes), relativas aos trabalhadores abrangidos
  - A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente pela Segurança Social
- Efectuar o pagamento das contribuições correspondentes dos trabalhadores abrangidos (11%)
  - O empregador continua a efectuar as **retenções na fonte** para a Segurança Social e para o IRS
  - As retenções incidem sobre a **totalidade** das quantias auferidas pelo trabalhador (70% SS + 30% EP)
    - A compensação retributiva suportada pela Segurança Social é um **apoio à empresa** e não ao trabalhador (**não é um subsídio de desemprego**)

### ⇒ Falsas declarações (art. 12º)

- Exigibilidade das contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime excepcional
- Aplicação das sanções legais previstas para o respetivo ilícito

## Proibição do despedimento (art. 11º)

### ⇒ **Âmbito de aplicação**

- Empresas que **recorram às medidas do layoff simplificado**

### ⇒ **Modalidades proibidas:**

- Despedimento colectivo (arts. 359º a 366º CT)
- Despedimento por extinção do posto de trabalho (arts. 367º a 372º CT)

### ⇒ **Não prejudica** outras modalidades de cessação do contrato, **nomeadamente:**

- Despedimento com justa causa disciplinar
- Caducidade de contrato de trabalho a termo

### ⇒ **Duração**

- Enquanto vigorar o layoff simplificado
- Nos 60 dias seguintes ao termo do layoff simplificado

### ⇒ **Trabalhadores abrangidos**

- **Todos** os trabalhadores da empresa
  - Deixou de abranger apenas os trabalhadores **incluídos** no layoff simplificado (Dec. Rect. nº 14/2020, 28/03)

## Restituição do apoio (art. 14º)

### ⇒ **Âmbito de aplicação**

- Incumprimento das obrigações respeitantes aos apoios
  - Por parte do empregador
    - Despedimento, excepto por facto imputável ao trabalhador
    - Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores
      - Retribuição
        - Em caso de redução do período normal de trabalho
      - Compensação retributiva
    - Não cumprimento 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 das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos
    - Prestação de falsas declarações
    - Aceitação de prestação de trabalho por parte de trabalhador abrangido na modalidade de suspensão, ou fora do horário estabelecido no regime de redução
  - Por parte do trabalhador
    - Na modalidade de suspensão do contrato
      - Prestação de trabalho à própria entidade empregadora
    - Na modalidade de redução do período normal de trabalho
      - Prestação de trabalho à própria entidade empregadora fora do horário estabelecido

### ⇒ **Efeitos**

- Imediata cessação dos apoios (art. 14º/1)
- Restituição ou pagamento, conforme os casos, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados (art. 14º/1)
  - O incumprimento do dever de restituir no prazo fixado pelo IEFP importa o vencimento de juros de mora à taxa legal (art. 14º/2)
- Responsabilidade contraordenacional (art. 15º)
  - No caso de violação das normas aplicáveis ao layoff em geral (arts. 298º segs. CT)

<b>Situação tributária e contributiva (art. 17º)</b>
------------------------------------------------------

⇒ **Pressupostos**

- O acesso às medidas pressupõe ter **regularizadas** as situações contributiva e tributária regularizadas perante a:
  - Segurança Social e a
  - Autoridade Tributária e Aduaneira
- Até 30/04/2020
  - Não relevam as dívidas constituídas no mês de Março de 2020

---

**Código de Procedimento e de Processo Tributário**

**Art. 177º-A**

**(Situação tributária regularizada)**

1. Considera-se que o contribuinte tem a situação tributária regularizada quando se verifique um dos seguintes requisitos:
  - a. Não seja devedor de quaisquer impostos ou outras prestações tributárias e respetivos juros;
  - b. Esteja autorizado ao pagamento da dívida em prestações, desde que exista garantia constituída, nos termos legais;
  - c. Tenha pendente meio de contencioso adequado à discussão da legalidade ou exigibilidade da dívida exequenda e o processo de execução fiscal tenha garantia constituída, nos termos legais;
  - d. Tenha a execução fiscal suspensa, nos termos do nº 2 do art. 169º, havendo garantia constituída, nos termos legais.
2. À constituição de garantia é equiparada, para estes efeitos, a sua dispensa e a sua caducidade.

## **Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social**

### **Artigo 208.º**

#### **(Situação contributiva regularizada)**

1. Para efeitos do presente Código, considera-se situação contributiva regularizada a inexistência de dívidas de contribuições, quotizações, juros de mora e de outros valores do contribuinte.
2. Integram, ainda, o conceito de situação contributiva regularizada:
  - a. As situações de dívida, cujo pagamento em prestações tenha sido autorizado e enquanto estiverem a ser cumpridas as condições desta autorização, designadamente o pagamento da primeira prestação e a constituição de garantias, quando aplicável, ainda que o pagamento prestacional tenha sido autorizado a terceiro ou a responsável subsidiário;
  - b. As situações em que o contribuinte tenha reclamado, recorrido, deduzido oposição ou impugnado judicialmente a dívida, desde que tenha sido prestada garantia idónea, ou dispensada a sua prestação, nos termos legalmente previstos.
3. Para efeitos do disposto no presente artigo, considera-se que:
  - a. Os agrupamentos de interesse económico e os agrupamentos complementares de empresas têm a sua situação contributiva regularizada quando a situação referida nos números anteriores se verifique relativamente aos mesmos, bem como relativamente a cada uma das entidades agrupadas;
  - b. As sociedades em relação de participação recíproca, em relação de domínio, ou em relação de grupo, têm a sua situação contributiva regularizada quando a situação referida nos números anteriores se verifique relativamente às mesmas bem como quanto a cada uma das sociedades que integram a coligação;
  - c. As sociedades desportivas, independentemente da sua classificação, e os respetivos clubes desportivos, têm a situação contributiva regularizada quando a situação referida nos números anteriores se verifique em relação a ambos



# QUESTÕES\*\*

Colocadas na Sessão de Esclarecimento realizada 6 de abril

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI>

## QUESTÃO 1

*“Nos casos da a) do art.º 3º do DL 10-G/2020 será necessária a certificação do contabilista?”*

RESPOSTA

**1:18:33 a 1:21:02**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h18m33s>

## QUESTÃO 2

*“A isenção de contribuições à Segurança Social e pagamento de 2 terços do ordenado começam a partir de quando?”*

RESPOSTA

**1:21:05 a 1:22:29**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h21m05s>

## QUESTÃO 3

*“Juntamente com o modelo RC 3056, no caso do lay off simplificado, também é necessário apresentar o anexo ao modelo?”*

RESPOSTA

**1:22:30 a 1:24:27**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h22m30s>

---

\*\* Na presente compilação transcrevem-se, sem revisão, as questões colocadas pelos advogados aos oradores relativamente a cada temática.

## QUESTÃO 4

*“Uma empresa que beneficie das medidas de apoio previstas no DL 10-G/2020, poderá denunciar um contrato de trabalho durante o período experimental (artigo 11º e ss. CT), sem violar o artigo 13º do referido diploma?”*

RESPOSTA

**1:24:28 a 1:25:55**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h24m28s>

## QUESTÃO 5

*“Os contratos a termo certo, podem ser denunciados, com a devida antecedência, mesmo que o trabalhador esteja abrangido pelo regime do lay-off?”*

*“Gostaria de saber se caso a empresa dispense trabalhadores com recibos verdes e/ou contratos a termo poderá beneficiar dos apoios concedidos?”*

RESPOSTA

**1:25:56 a 1:29:52**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h25m56s>

## QUESTÃO 6

*“E o facto de ocorrer a dispensa dos recibos verdes e a denúncia dos contratos a termo impede a concessão dos apoios ou não?”*

RESPOSTA

**1:29:52 a 1:31:14**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h29m52s>

## QUESTÃO 7

*“Se a empresa recorreu durante o mês de Março, até ao dia 31-03-2020, à extinção de um posto de trabalho, despedindo um trabalhador que ocupava tal posto, não significa que no futuro, e dentro do período de vigência deste diploma, não possa recorrer ao lay off simplificado?”*

RESPOSTA

**1:31:14 a 1:36:50**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h31m14s>



## QUESTÃO 8

*“O recurso ao layoff simplificado impede despedimentos por extinção do posto de trabalho e despedimento colectivo enquanto durar a medida ou nos 60 dias seguintes. Equiparam-se a estes despedimentos as cessações (por acordo) operadas por via do D. L. 220/2006 de 03/11?”*

RESPOSTA

**1:36:51 a 1:40:16**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h36m51s>

## QUESTÃO 9

*“Uma empresa socorrendo-se do lay off simplificado, lança mão da modalidade de redução do PNT. A isenção de TSU pela entidade empregadora é só sobre a compensação retributiva ou sobre todo o valor pago ao trabalhador.”*

RESPOSTA

**1:40:16 a 1:41:31**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h40m16s>

## QUESTÃO 10

*“E no caso de gerente que não é sócio e consta como trabalhador da empresa. Pode ser abrangido pelo Lay off? E não sendo, está a entidade patronal isenta do pagamento da TSU correspondente a este?”*

RESPOSTA

**1:41:32 a 1:44:07**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h41m32s>

## QUESTÃO 11

*“Numa sociedade por quotas em que é aplicado o procedimento simplificado de Lay-Off, a remuneração auferida pelo Gerente (que não seja sócio) é reduzida, à semelhança do que sucede com os trabalhadores?”*

RESPOSTA

**1:44:07 a 1:44:57**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h44m07s>

## QUESTÃO 12

*“As sociedades anónimas podem aderir ao Lay off?”*

RESPOSTA

**1:44:58 a 1:45:38**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h44m58s>

## QUESTÃO 13

*“Layoff pode ser aplicado à totalidade dos funcionários ?”*

*“Pode uma sociedade, ao longo do período de vigência do DL 10-G/2020, ir alterando as medidas de lay off a que recorreu.”*

RESPOSTA

**1:45:38 a 1:50:58**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h45m38s>

## QUESTÃO 14

*“A Lay-off simplificado pode abranger períodos inferiores a um mês (uma semana, duas semanas ou outro).”*

RESPOSTA

**1:50:59 a 1:51:55**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h50m59s>

## QUESTÃO 15

*“Qual o enquadramento dado às Empresas de Trabalho Temporário neste contexto nomeadamente na questão da quebra de facturação?”*

RESPOSTA

**1:51:55 a 1:52:53**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h51m55s>



## QUESTÃO 16

*“Relativamente aos contratos de trabalho temporário celebrados com empresas de trabalho temporário agora cessados em virtude da pandemia, se existe algum tipo de apoio previsto para estas situações específicas de trabalho precário ou se, por exemplo, para se recorrer ao subsídio de desemprego é necessário estarem verificados os critérios gerais, sendo certo que no caso deste cliente o mesmo só tem descontos para a SS há 3 meses.”*

RESPOSTA

**1:52:53 a 1:55:36**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h52m53s>

## QUESTÃO 17

*“Caso se verifique o pedido do lay off simplificado por parte de determinada organização empresarial, a empresa pode optar/compensar os trabalhadores dos remanescentes 1/3 (em acréscimo aos 2/3 que são já garantidos pela SS (70% a cargo da SS e os remanescentes 30% a cargo da entidade empregadora) por sua iniciativa própria (de modo a que os trabalhadores auferam 100% da remuneração bruta mensal), sem que lhe deixe de ser aplicado o regime de lay off simplificado?”*

RESPOSTA

**1:55:37 a 1:59:17**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h55m37s>

## QUESTÃO 18

*“Quanto às apresentações anteriores ao Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, é necessário fazer uma nova apresentação através do formulário e do anexo?”*

RESPOSTA

**1:59:19 a 2:02:01**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=1h59m19s>

## QUESTÃO 19

*“O regime de lay-off simplificado aplica-se a uma sucursal de empresa estrangeira em Portugal, que tenha trabalhadores a laboral e a descontar em Portugal?”*

*“O lay off é aplicável às IPSS?”*

*“O Lay-off será aplicável aos colégios privados e a creches?”*

RESPOSTA

**2:02:02 a 2:03:46**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h02m02s>

## QUESTÃO 20

*“As sociedades de advogados, enquanto entidades empregadoras, podem aderir ao LAY OFF?”*

*“E em relação aos condomínios?”*

RESPOSTA

**2:03:46 a 2:04:58 (2:07:09 a 2:07:39)**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h03m46s>

## QUESTÃO 21

*“Se uma empresa tiver vários estabelecimentos comerciais de atendimento ao público (lojas) e apenas uma delas sofrer uma redução da facturação de 55% resultante da falta de encomendas e vendas, poderá a empresa fundamentar o lay off para os trabalhadores apenas desta loja? Ou estará totalmente excluída qualquer possibilidade de lay off nesta situação?”*

RESPOSTA

**2:04:59 a 2:05:52**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h04m59s>



## QUESTÃO 22

*“Já quanto ao critério da quebra abrupta de, pelo menos, 40% da facturação para que se possa considerar crise empresarial, no caso de uma empresa possuir vários sectores/estabelecimentos, poder-se-à recorrer ao lay-off simplificado quanto a apenas algum destes quando tenha registado tal quebra, ainda que a empresa, na sua globalidade, apresente quebra de percentagem inferior?”*

RESPOSTA

**2:05:53 a 2:07:04**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h05m053s>

## QUESTÃO 23

*“E no caso da mesma “empresa” pretender lançar mão do layoff simplificado mas com fundamento em mais que um dos motivos legalmente estabelecidos? Por exemplo, numa das actividades cumpre os requisitos da suspensão das encomendas e noutra foi obrigada ao encerramento por imposição legislativa. Terão que ser apresentados dois pedidos? Uma vez que não se conseguirá destrinçar que trabalhadores estão afectos a um ou outra actividade no ficheiro excel a juntar.”*

RESPOSTA

**2:07:39 a 2:08:43**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h07m39s>

## QUESTÃO 24

*“Pergunto se considera que há algum impedimento de uma empresa com início de actividade há menos de 12 meses (por exemplo, com actividade iniciada há 9 meses) esteja impedida de apurar a redução da facturação relevante por recurso à contabilização de redução de 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 se o simples facto de ter iniciado actividade há menos de 12 meses implicará sempre ter que lançar mão da média do período total de actividade?”*

RESPOSTA

**2:08:43 a 2:12:35**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h08m43s>

## QUESTÃO 25

*“Uma empresa do ramo automóvel, que tem várias secções no mesmo estabelecimento. a) área de vendas, contabilidade e financeira (encerrada) – suspensão actividade com base nos artigos 8º, 9º e decreto Estado Emergência b) área de reparação e manutenção (ainda parcialmente em actividade) – excepção aos artigos 8º, 9º e ponto 25 do quadro Anexo II do decreto Estado Emergência, permitindo-se continuação actividade 1. Questão: Pode avançar-se já com lay off para a área das vendas, contabilidade e financeira com base na alínea a) do artigo 3º do DL 10-G/2020, não obstante falar-se nesta alínea em encerramento total ou parcial (quando a actividade está apenas suspensa) – diferente terminologia mas que pode enquadrar-se aqui? 2ª questão Pode avançar-se posteriormente com lay off com base na alínea b) do artigo 3º para o restante sector (reparação e manutenção viaturas automóveis)? 3ª Questão: Na mesma empresa pode haver lay off simplificado com diferentes justificações?”*

RESPOSTA

**2:12:35 a 2:16:44**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h12m35s>

## QUESTÃO 26

*“No caso da al. a), n.º 1, artigo 3.º do DL 10-G/2020 tb se incluem as empresas/ estabelecimentos cujas atividades tiveram que ser suspensas (ANEXO II)? Parece-me que sim até porque esta alínea fala em encerramento total ou parcial e não exclui as situações de suspensão. Todavia, a SS parece não ter esse entendimento. Nesse caso a situação de crise empresarial ou se justifica nos termos da al. b) ou então com recurso ao layoff do CT. Qual o seu entendimento?”*

RESPOSTA

**2:16:45 a 2:17:01**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h16m45s>



## QUESTÃO 27

*“A Escola privada encerrada no âmbito DL 10-A/2020 ARTIGO 9º Nº1 DE 13 DE Março com suspensão das aulas presenciais que agora são dadas via net pode recorrer á Lay Off simplificada DL 10-G/2020 artigo 3º, nº1 a) “ encerramento total ou parcial do estabelecimento” face à remissão aí efetuada para o DL 10-A/2020 dado que aí no artigo 9º são suspensas as atividades letivas e não letiva. Sendo que os trabalhadores envolvidos não estão envolvidos em teletrabalho e estão afetos a atividades efetivamente encerradas (por exemplo Berçário).”*

RESPOSTA

**2:17:01 a 2:17:46**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h17m01s>

## QUESTÃO 28

*“Existe algum impedimento na análise da quebra abrupta de 40 % facturação, caso o estabelecimento tenha tido todos os seus funcionários de férias nos 30 dias anteriores e tenha estado encerrado, ainda que este encerramento não se enquadre no art. 3º n.º 1 al. a) do DL n.º 10-G/2020?”*

RESPOSTA

**2:17:46 a 2:19:34**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h17m46s>

## QUESTÃO 29

*“Relativamente ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, o Ilustre Colega considera que se aplica a situações em que o estabelecimento seja encerrado ao público, mas em que alguns trabalhadores (contrariamente aos abrangidos pela suspensão) se mantêm a trabalhar (garantindo o funcionamento de equipamentos cuja paragem não é possível - por exemplo, unidades geradoras e subestações de energia)? O Empregador tem que indicar quais os fundamentos da selecção dos trabalhadores abrangidos e dos não abrangidos?”*

RESPOSTA

**2:19:34 a 2:21:11**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h19m34s>

### QUESTÃO 30

*“Decreto Lei 10-G/2020: Como aplicar o lay off a empresa que tem de continuar a exercer a sua atividade (no caso lavandaria), que mantém 2 funcionárias a trabalhar, mas passou a faturar cerca de 5% da faturação normal?”*

RESPOSTA

**2:21:11 a 2:22:12**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h21m11s>

### QUESTÃO 31

*“Uma empresa que vai entrar em lay-off, está a obrigar os trabalhadores, recentemente contratados (contratos a tempo indeterminado), a assinarem carta de rescisão com a promessa de posteriormente serem admitidos. A minha questão é, face a esta situação, como podem os trabalhadores exigir a manutenção do contrato de trabalho?”*

RESPOSTA

**2:22:12 a 2:22:47**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h22m12s>

### QUESTÃO 32

*“Tendo conta que o requerimento de lay off simplificado só agora vai ser apresentado na segurança social, essa concessão de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho irá retroagir-se à data de 22.03.2020, ou seja, data da entrada em vigor do Decreto 2-A/2020, que decretou o encerramento dos estabelecimentos?”*

RESPOSTA

**2:22:48 a 2:24:21**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h22m48s>



### QUESTÃO 33

*“Visto que o Decreto Lei n.º 10-G/2020, produz efeitos apenas até ao dia 30 de Junho, o pedido que vier a ser efetuado terá que ser efetuado mensalmente, com renovação mensal até esta data, ou com abrangência inicial até ao referido período, atenta a atual situação de “crise empresarial” que se vive se que se vislumbra prolongar até 30 de Junho?”*

RESPOSTA

**2:24:21 a 2:25:19**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h24m21s>

### QUESTÃO 34

*“Uma empresa que tem dividas de IVA à AT, cuja notificação de pagamento foi recebida no inicio deste ano, e pretende requerer esse mesmo pagamento num plano prestacional, pode ou não requerer o Lay-off-simplificado? Antes de recorrer ao Lay-off simplificado as empresas podem ou não obrigar os trabalhadores a esgotarem os seus 22 dias de férias?”*

RESPOSTA

**2:25:19 a 2:27:11**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h25m19s>

### QUESTÃO 35

*“Para efeitos de lay-off comum, como proceder à reunião para efeitos de obter a acta no regime de lay off neste período? Pode a fase de informação e negociação nesta fase ser feita por e-mail e a ata mencionar isso?”*

RESPOSTA

**2:27:11 a 2:28:42**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h27m11s>

## QUESTÃO 36

*“Quais as especificações relativas a subsídios de férias e pagamento em duodécimos e como se calcula a remuneração quando existe apenas uma quebra na actividade do trabalhador na ordem dos 20%.”*

RESPOSTA

**2:28:42 a 2:30:06**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h28m42s>

## QUESTÃO 37

*“Caso a entidade patronal recorra ao lay-off simplificado os trabalhadores abrangidos pelo regime de duodécimos verão estes rendimentos sujeitos à redução de 66%, ou seja, os duodécimos são considerados uma prestação regular e periódica, abrangida pela retribuição ilíquida e como tal sujeito ao cálculo de 2/3?”*

RESPOSTA

**2:30:15 a 2:30:57**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h30m15s>

## QUESTÃO 38

*“O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março (vulgo Layoff simplificado) abrange os trabalhadores cujo empregador beneficia de apoio financeiro por parte do IEF (primeiro emprego)?”*

RESPOSTA

**2:30:58 a 2:31:54**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h30m58s>

## QUESTÃO 39

*“O contrato de trabalho do trabalhador doméstico poderá ser suspenso ou poderá ser reduzido o horário de trabalho? Havendo suspensão há lugar ao pagamento de salário? Há alguma coparticipação do Estado no pagamento do salário?”*

RESPOSTA

**2:31:56 a 2:33:18**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h31m56s>



## QUESTÃO 40

*“Para efeitos de calculo do apoio do regime Lay off deve considerar-se nas empresas da Madeira o Salário mínimo regional ou nacional?”*

RESPOSTA

**2:33:19 a 2:34:46**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h33m19s>

## QUESTÃO 41

*“A minha constituinte, poderá/deverá efectuar os pagamentos aos funcionários do mês de março querendo aderir ao regime de lay off no mês de abril?”*

RESPOSTA

**2:34:50 a 2:35:34**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h34m50s>

## QUESTÃO 42

*“O n.º 2 do artigo 4º do DL 10-G/2020, indica que o requerimento eletrónico é “acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta. Relativamente a isto a DGERT emitiu um documento no qual informa que é desnecessário juntar autonomamente essa declaração da entidade empregadora bem como a certidão dos contabilistas, alegando que essa obrigação fica cumprida com o preenchimento do campo 3 e 4 do requerimento. Esclarecimento dessa situação uma vez que os clientes ficam com dúvidas quanto à necessidade da elaboração da declaração por parte da entidade empregadora.”*

RESPOSTA

**2:35:34 a 2:38:30**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h35m34s>

### **QUESTÃO 43**

*“Gerente que não é sócio e é trabalhador da empresa. Se pode ou não ficar abrangido pelo mecanismo do Lay-off.”*

**RESPOSTA**

**2:38:31 a 2:42:09**

<https://www.youtube.com/watch?v=BVr91YS1YUI#t=2h38m31s>