



## Medidas excepcionais COVID-19

O governo português aprovou nos últimos dias algumas medidas temporárias e excepcionais relativas à situação epidemiológica do novo coronavírus (COVID-19), com vista a apoiar os trabalhadores e as empresas no âmbito desta crise sem precedentes.

- O governo suspendeu todas as actividades lectivas, não lectivas e formativas com presença de estudantes em todos graus de ensino, desde o pré-escolar ao ensino superior, apoios à primeira infância, a deficientes e ATLS.

Descrevemos abaixo, e de forma sumária, algumas das principais medidas aprovadas:

- **Subsídio de doença** - é equiparada a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias, por parte de trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes, beneficiários do regime geral, que seja motivada por situações de grave risco para a saúde pública, sendo o isolamento decretado pelas autoridades de saúde.

- Reconhecimento do direito – não depende de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade, ou da certificação da incapacidade temporária para o trabalho, ou seja, basta a declaração para isolamento profilático da autoridade de saúde, para que o subsídio seja atribuído por 14 dias (máximo).

- o pagamento do subsídio não está sujeito a período de espera, ou seja, é pago a partir do primeiro dia de isolamento.

- o valor do subsídio corresponde a 100% do valor da remuneração de referência do trabalhador.

- após o período de 14 dias, se a doença se confirmar, o subsídio de doença será pago a partir do primeiro dia de incapacidade para o trabalho, nas percentagens normais aplicáveis.

- **Subsídio para assistência a filho e a neto** – considera-se falta justificada o acompanhamento de isolamento profilático por 14 dias, de filho ou outro dependente a cargo do trabalhador que seja motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades competentes.

Estes 14 dias não relevam para o cômputo total anual de dias permitidos para assistência a filho ou neto, acrescendo aos mesmos e no caso de isolamento profilático do filho ou neto, o subsídio não depende de prazo de garantia.

**- Faltas do trabalhador** – fora dos períodos estipulados de férias lectivas (se não houver alterações, as férias da Páscoa decorrerão de 30 de Março a 13 de Abril), consideram-se justificadas as faltas ao trabalho para assistência inadiável a filho ou dependente menor de 12 anos – ou independentemente da idade, em caso de deficiência ou doença crónica – decorrentes da suspensão das actividades lectivas e não lectivas presenciais em estabelecimento escolar.

Para isso, a suspensão tem de ter sido determinada (i) por autoridade de saúde, ou (ii) pelo governo (esta ocorreu com efeitos a 16.03.2020), não relevando para este efeito os encerramentos decretados por alguns estabelecimentos de ensino em momento anterior àquela determinação.

- a ausência deve ser comunicada pelo trabalhador nos termos normais, ou seja, com a antecedência possível e com indicação do motivo justificativo, existindo um formulário próprio para o efeito que deve ser entregue ao empregador, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=1e16772c-9656-4d59-8b9f-e576cb995903>.

- nestas situações, o trabalhador tem direito a receber um apoio excepcional mensal, ou proporcional, correspondente a 2/3 da sua remuneração base (com um limite mínimo de EUR 635 e um máximo de EUR 1.095), suportado pela segurança social e pelo empregador, em partes iguais. O apoio, que só pode ser usado por um progenitor, é pago uma única vez, independentemente do número de filhos ou dependentes e é deferido automaticamente após requerimento da empresa, desde que não existam outras formas de prestação de actividade profissional, designadamente por teletrabalho.

A segurança social entrega o apoio à empresa que, por sua vez, entrega a totalidade ao trabalhador. A quotização do trabalhador para a segurança social incide sobre a totalidade do apoio recebido, sendo que a empresa apenas paga 50% da sua contribuição. O apoio recebido/pago deverá ser objecto de declaração de remunerações autónoma.

**- Teletrabalho** – Na vigência destas medidas excepcionais, e desde que tal seja compatível com as funções exercidas, o regime de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador, ou requerido pelo trabalhador, não necessitando de acordo das partes, ao contrário do que sucede no regime normal.

Esta forma alternativa de trabalho não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais, designadamente, profissionais de saúde, forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo bombeiros voluntários, forças armadas, serviços públicos essenciais e gestão e manutenção de infraestruturas essenciais.

**Aplicação das medidas:** as medidas relativas à protecção social na doença e na parentalidade produzem efeitos a 03.03.2020, embora o diploma só tenha sido publicado no dia 13.03.2020.

## ***English Version***

# ***COVID-19 Exceptional measures***

*These last couple of days, the Portuguese government has enacted some temporary and*

*exceptional measures related to the COVID-19 pandemic, aimed at supporting the employees and companies seeing through this unprecedented crisis.*

*The government has suspended all school activities that required students' physical presence in all degrees, from primary school to universities, kindergarten and assistance to the disabled.*

*We shortly describe hereunder some of the main approved measures:*

*- **Sick leave** - the quarantine situation for both employees and self-employed for the period of 14 days is equivalent to illness, provided that it is determined by situations of serious risk to public health, being such quarantine determined by the Health Authority (or equivalent).*

*- Entitlement – is does not depend of any prior record period, neither of a temporary incapacity to work declaration, i.e. the quarantine determination by a health authority is enough for the allowance to be granted for 14 days (maximum).*

*- This sick leave pay is paid as of the first day of quarantine, and corresponds to 100% of the employee's reference remuneration.*

*- After the 14-day period, if the illness is confirmed, sick pay will be paid as of the first day of incapacity, the normal percentages being applicable.*

*- **Childcare allowance (child or grandchild)** – the absence for 14 days to accompany a child or grandchild quarantine is considered justified, provided that it is determined by situations of serious risk to public health, being such quarantine determined by the Health Authority (or equivalent).*

*These 14 days do not count for the annual maximum allowed for child or grandchild care, and is additional thereto. In case of child or grandchild quarantine, the allowance does not require any prior record period.*

*- **Employee's absences** – out of school break periods (Easter break is scheduled from March 30 to April 13), absences to work for assisting a child or another dependent person under 12 years old – or of any age, in case of a disabled person or suffering from chronic illness – are considered justified, if they are motivated by the suspension of school activity requiring students' physical presence.*

*Such suspension must have been determined by (i) a health authority, or (ii) by the government (this has occurred on 16.03.2020), and for this purpose the unilateral decision to close that has been taken by some schools on a prior date is not taken into consideration.*

*The absence must be communicated to the employer as usual, i.e., with the notice possible and indicating the underlying reason, and by filling in a specific form that should be delivered to the employer and can be downloaded on <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=1e16772c-9656-4d59-8b9f-e576cb995903>.*

*In these situations, the employee is entitled to receive an exceptional allowance, monthly or prorated, corresponding to 2/3 of the employee's base salary (with the minimum limit of EUR 635 and the maximum of EUR 1.095), equally borne by the social security and the employer. This allowance can only be received by one parent, is paid one-shot regardless of the number of children and is approved automatically upon the company's request, provided there are no other forms of work possible, notably telework.*

*The allowance is delivered by the social security to the employer, who in turn delivers the full*

*allowance to the employee. The employee bears social security contributions on the full amount received, while the employee only pays 50% of its contribution. The allowance paid should be communicated to the authorities in an autonomous salary statement.*

*- **Telework** – During the enforcement of these exceptional measures, and provided that it is compatible with the duties performed, telework may be unilaterally determined by the employer or requested by the employee, the parties' agreement not being required, contrary to the rules of the normal telework regime.*

*This alternative work measure does not apply to employees from essential services, notably, health professionals, security forces, including firemen, armed forces, essential public services and management and maintenance of essential infrastructures.*

***Measures applicability:** the measures applicable to social protection on sickness and parenthood apply as of 03.03.2020, although the legal diploma was only published on 13.03.2020.*

### **Contacto**

Inês Reis - [ines.reis@pbbr.pt](mailto:ines.reis@pbbr.pt)

[www.pbbr.pt](http://www.pbbr.pt)