

Data	14 de março de 2020 - alterada a 12 de janeiro de 2022
Assunto:	COVID-19 – Medidas excepcionais e temporárias. Regime de comunicação e pagamento de faltas ao trabalho.
Tema:	Laboral

O Decreto-lei n.º 10-A/2020 de 13 de março regulamenta especificamente as medidas de protecção social de trabalhadores impedidos de prestar trabalho em função do combate ao COVID-19, foi complementada pelo Decreto-lei n.º 10-K/2020, de 26 de março e, mais recentemente, pelo Decreto-Lei n.º 8-B/2021 de 22 de janeiro.

Os Decretos-lei em apreço dividem as medidas em função de faltas no caso de isolamento profilático (quarentena) ou de faltas no caso de suspensão das actividades lectivas.

1. Falta por isolamento profilático do próprio trabalhador (quarentena).

- Considera-se em isolamento profilático quem se encontre impedido de prestar trabalho por ordem das entidades que exercem poder de autoridade de saúde, por perigo de contágio por COVID-19, sendo para o efeito utilizada declaração específica emitida pela Autoridade de Saúde.
- Também pode ser emitida uma declaração provisória de isolamento profilático na sequência de contacto com o SNS24.

A declaração provisória de isolamento e a declaração de isolamento profilático são emitidas em formato eletrónico e desmaterializado e são acessíveis através da Internet, mediante código de acesso emitido para esse efeito e este código, que deve ser facultado ao Associado, é válido para efeitos de justificação da ausência.

A declaração provisória é válida por um período máximo de sete dias, podendo ser cessada previamente com a emissão de certificado de incapacidade temporária para o trabalho, alta do trabalhador ou contacto das entidades que exercem o poder de autoridade de saúde

- A declaração da autoridade de saúde pública contém a data de início e a data fim da situação de isolamento profilático;
- O isolamento, neste caso, é equiparado a doença;
- O valor do subsídio corresponde a 100% da remuneração de referência do trabalhador;
- É considerada falta justificada e o seu pagamento ficará a cargo da Segurança Social e não do empregador;
- Procedimento:

- O trabalhador deve remeter à empresa, no prazo máximo de 5 dias, a declaração de isolamento profilático, emitida pelo delegado de saúde ou a declaração provisória de isolamento profilático emitida na sequência de contacto com o SNS24.
- Para efeitos de atribuição do subsídio, a empresa, após receber as declarações de isolamento profilático remetidas pelos seus trabalhadores, deve aceder à Segurança Social Direta com as respetivas credenciais e comunicar os trabalhadores em isolamento sem possibilidade de realizarem teletrabalho: usando a funcionalidade de “Comunicar trabalhadores em isolamento sem possibilidade de teletrabalho” que se encontra disponível na seção de Medidas de Apoio (COVID-19), no separador Emprego e, após selecionar a funcionalidade, deve inserir o código da declaração de isolamento profilático correspondente ao trabalhador em causa e deve indicar que declara a impossibilidade de realização de teletrabalho por parte do trabalhador e em seguida proceder à comunicação do trabalhador.

A minuta Minuta n.º 112, disponível na área reservada do site da APHORT em www.aphort.com, deve ser utilizada para provar a impossibilidade de teletrabalho.

2. Falta por isolamento profilático (quarentena) de filho menor de 12 anos ou de outro dependente a cargo do trabalhador.

- a. Isolamento de filho menor de 12 anos ou outro dependente a cargo do trabalhador, decretado pelas entidades que exercem poder de autoridade de saúde.
- b. Aplica-se aos progenitores (pais) ou a avós, se tiverem a criança a seu cargo e se tiverem de se ausentar ao trabalho para assistência aos mesmos.
- c. Não carece de verificação de prazo de garantia.
- d. É considerada falta justificada e o seu pagamento ficará a cargo da Segurança Social e não do empregador;
- e. Durante os dias de falta o trabalhador tem direito a receber o respectivo subsídio correspondente a 65% da remuneração de referência.
- f. O pedido de obtenção do subsídio é feito pelo trabalhador que deverá:
 - Comunicar à empregadora a necessidade de acompanhamento e entregar cópia do documento;
 - Requerer, preferencialmente pelo próprio, na Segurança Social Directa (SSD) o deferimento do subsídio, anexando cópia da declaração de isolamento profilático emitida pela Autoridade de Saúde.

3. Faltas para acompanhamento de filho menor de 12 anos ou, independentemente de idade, com deficiência ou doença crónica por suspensão das actividades lectivas, ou seja, durante o período lectivo.

a. Este apoio existe apenas durante o período em que for decretado o encerramento da escola, excepto se coincidir com férias escolares.

b. Necessidade de acompanhamento decorrente de suspensão das actividades lectivas e não lectivas presenciais, em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência.

c. É considerada falta justificada.

Esta situação tem um regime específico de remuneração, que será de 66% da remuneração mensal base: cabendo 33% ao empregador e 33% à Segurança Social, como detalhado nos pontos seguintes.

d. Pagamento da remuneração:

- O trabalhador tem direito a receber um apoio excepcional mensal correspondente a dois terços da sua remuneração base, num mínimo de € 705,00 e num máximo de € 2.115,00, dependendo do valor salarial auferido, ou seja, o apoio será de 66% da remuneração mensal, não podendo ser inferior a € 705,00.
- O apoio é deferido automaticamente, mas depende de requerimento da empregadora à Segurança Social e não podem existir outras formas de prestação da actividade, nomeadamente por teletrabalho.

e. A intervenção da Segurança Social neste caso:

- O apoio é suportado em partes iguais pela empregadora e pela segurança social, dos 66% do valor remuneratório auferidos pelo trabalhador, 33% são pagos pela empresa e os outros 33% são assegurados directamente pela Segurança Social;
- Para o cálculo deste apoio é considerada a remuneração base declarada em outubro de 2021, referente ao mês de setembro de 2021 ou, não havendo remuneração base declarada no referido mês, ao valor da remuneração mínima mensal garantida.
- A parcela suportada pela segurança social é entregue directamente à empregadora e é à empregadora que cabe o pagamento ao trabalhador, ou seja, o valor a receber pelo trabalhador (66%) é todo ele pago pela empregadora directa e mensalmente;
- Sobre o apoio incide a quotização normal do trabalhador e 50 % da contribuição social da entidade empregadora, devendo o mesmo ser objecto de declaração de remunerações autónoma.

Informação aos Associados nº 218

Exemplificando: sobre o valor a auferir o trabalhador paga a sua normal quotização de 11% e a empregadora 11,86%, metade da normal TSU.

- A empresa deve entregar declaração de remunerações autónoma com o valor total do apoio pago ao trabalhador.
- O apoio será pago pela Segurança Social à entidade empregadora obrigatoriamente por transferência bancária pelo que deve registar o IBAN na segurança social direta.

f. No sentido de obter o presente apoio existem dois passos a ter em conta:

- O trabalhador deverá apresentar à empregadora declaração para justificação da ausência ao trabalho por motivo de encerramento do estabelecimento de ensino, conforme modelo disponível no site da Segurança Social (Mod. GF88DGSS.). Esta declaração está igualmente disponível no site da APHORT (Minuta nº 96: “Encerramento de estabelecimento de ensino – Declaração de trabalhador por conta de outrem) e serve como justificação das faltas do trabalhador.
- A empregadora terá de atestar não haver condições para outras formas de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho, e requerer o apoio através de formulário online, através da Segurança Social Directa, devendo ainda guardar as declarações dos trabalhadores para efeitos de fiscalização.

g. O trabalhador que se encontre a exercer atividade em regime de teletrabalho pode optar por interromper a sua atividade para prestar assistência à família, desde que se encontre numa das seguintes situações:

- A composição do seu agregado familiar seja monoparental, durante o período da guarda do filho ou outro dependente, que lhe esteja confiado por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes;
- O seu agregado familiar integre, pelo menos, um filho ou outro dependente, que lhe esteja confiado, que frequente equipamento social de apoio à primeira infância, estabelecimento de ensino pré-escolar ou do primeiro ciclo do ensino básico;
- O seu agregado familiar integre, pelo menos, um dependente com deficiência, com incapacidade comprovada igual ou superior a 60 %, independentemente da idade.

1. Neste caso o trabalhador comunica à empresa a sua opção por escrito, com a antecedência de três dias relativamente à data de interrupção;

h. Este apoio não existe no caso de filho maior de 12 anos, exceto se for portador de deficiência ou doença crónica.

Informação aos Associados nº 218

i. Este apoio deve ser requerido mensalmente e pode ser atribuído a ambos os progenitores de forma partilhada em períodos distintos, devendo o requerimento indicar os períodos de apoio do trabalhador que do mesmo vai usufruir;

Fazemos notar que:

- Estes apoios não podem ser recebidos simultaneamente por ambos os progenitores e só são recebidos uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.
- Os progenitores podem partilhar o apoio, se o pretenderem;
- Se um dos progenitores desempenhar a sua atividade noutra forma, nomeadamente por teletrabalho, o outro progenitor mantém o direito ao apoio.