

SITUAÇÃO DE CALAMIDADE

Alteração das medidas aplicáveis no âmbito da pandemia da doença COVID-19

Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27 de novembro
Decreto-Lei n.º 104/2021, de 27 de novembro

Foi publicada a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27 de novembro**, que declara a **situação de calamidade no âmbito da pandemia da doença COVID-19 até às 23:59h do dia 20 de março de 2022**.

Paralelamente, foi também publicado o **Decreto-Lei n.º 104/2021, de 27 de novembro**, que altera as medidas no âmbito da pandemia da doença COVID-19, procedendo à:

- I. **prorrogação do regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais;**
- II. **3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, que estabelece um conjunto de medidas de apoio no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais;**
- III. **prorrogação do apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores previsto no artigo 156.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, na sua redação atual;**
- IV. **prorrogação do regime excecional de contratação de médicos aposentados pelos serviços e estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde;**
- V. **possibilidade de reforço das equipas de vacinação contra a doença COVID-19.**

EM MATÉRIA DE LABORAL E SEGURANÇA SOCIAL, O QUE MUDA?

TELETRABALHO

- **A partir de 1 de dezembro de 2021**, em todos os concelhos do território nacional continental, a adoção do regime de teletrabalho é **recomendada** sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer.
- **Entre 2 e 9 de janeiro de 2022**, em todos os concelhos do território nacional continental, a adoção do regime de teletrabalho é **obrigatória** sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, bem como na administração direta e indireta do Estado, com as necessárias adaptações e **recomendado** para as demais entidades públicas, sem prejuízo do disposto no Despacho n.º 8053-A/2021, de 13 de agosto.
- Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, **o teletrabalho continua a ser obrigatório quando requerido pelo trabalhador,**

independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- i) Trabalhador, mediante certificação médica, abrangido pelo **regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão**, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;
- ii) Trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- iii) Trabalhador com filho ou outro dependente a cargo, **independentemente da idade**, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.

ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS

- Nas **empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores**, mantém-se o seguinte:
 - O empregador deve **organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho**, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.
 - O empregador deve também adotar **medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores**, nomeadamente:
 - i) A promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
 - ii) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
 - iii) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.
- Considerando a situação epidemiológica, é prorrogado **até 31 de março de 2022** o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais.

MEDIDAS DE APOIO NO ÂMBITO DA SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES LETIVAS E NÃO LETIVAS PRESENCIAIS

- Em face da suspensão das atividades letivas, não letivas e formativas em regime presencial em estabelecimentos de ensino e em equipamentos sociais entre 2 e 9 de janeiro de 2022, foram estabelecidas as seguintes medidas:

A. REGIME EXCECIONAL E TEMPORÁRIO DE FALTAS JUSTIFICADAS MOTIVADAS POR ASSISTÊNCIA A FAMÍLIA DECORRENTES DE SUSPENSÕES E INTERRUPTÕES LETIVAS

- Consideram-se **faltas justificadas** as motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, **decorrentes da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência determinada por via legislativa ou administrativa de fonte governamental.**
- Estas faltas dadas pelos trabalhadores **não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.**
- O trabalhador deve **comunicar a ausência ao empregador**, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias ou, não sendo possível tal antecedência, logo que possível.
- Estas faltas não contam para os limites anuais de faltas para assistência a filhos, a netos ou a membro do agregado familiar.

B. APOIO EXCECIONAL À FAMÍLIA

- Os trabalhadores que tenham de faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável a filho ou dependente a cargo, menor de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica, sem limite de idade, **têm direito a receber o apoio excecional à família para acompanhamento e assistência a filhos menores**, com as necessárias adaptações, previsto nos artigos 23.º a 25.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual.

CÁLCULO DO APOIO

- Para os **trabalhadores por conta de outrem** considera-se a remuneração base declarada em outubro de 2021;

- Para os **trabalhadores do serviço doméstico** considera-se a remuneração registada no mês de outubro de 2021;
- Para os **trabalhadores independentes** a base de incidência contributiva mensualizada referente ao 3.º trimestre de 2021.

TRABALHADORES ABRANGIDOS

- Trabalhadores por conta de outrem;
- Trabalhadores independentes;
- Trabalhadores do serviço doméstico.

TRABALHADORES MOBILIZADOS OU EM PRONTIDÃO

- É identificado em cada agrupamento de escolas **um estabelecimento de ensino** e, em cada concelho, **creches, creches familiares ou amas que promovam o acolhimento dos filhos ou outros dependentes a cargo de trabalhador cuja mobilização para o serviço ou prontidão obste a que prestem assistência aos mesmos na sequência da suspensão de atividades letivas e não letivas, e que sejam profissionais nos serviços previstos na Portaria n.º 25-A/2021, de 29 de janeiro.**
- As instituições da área da deficiência com resposta de centros de atividades e capacitação para a inclusão, sem prejuízo da suspensão das atividades dos mesmos, devem garantir apoio aos responsáveis pelos seus utentes que sejam **trabalhadores de serviços essenciais.**

PRORROGAÇÃO DO APOIO EXTRAORDINÁRIO AO RENDIMENTO DOS TRABALHADORES

- O apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores, que se encontre a ser pago em 31 de dezembro de 2021, é **prorrogado** até ao dia **28 de fevereiro de 2022.**

REGIME DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES E DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO POR MÉDICOS

APOSENTADOS

- O regime excecional de contratação de médicos aposentados pelos serviços e estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde é prorrogado até ao dia **31 de dezembro de 2022.**

REFORÇO DAS EQUIPAS DE VACINAÇÃO

- Até 31 de março de 2022, e sempre que essa contratação se mostre necessária para assegurar a vacinação contra a COVID-19, o membro do Governo responsável pela área da saúde pode, com faculdade de delegação no órgão máximo de gestão dos serviços e estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde, autorizar a **constituição de vínculo de emprego a termo resolutivo incerto para a campanha em curso de administração da vacina COVID-19, a estabelecer com profissionais de saúde, sempre que essa contratação se mostre indispensável para fazer face a aumento excepcional e temporário da atividade nos centros de vacinação.**
- A celebração de contratos de trabalho nos termos supra referidos é comunicada à Administração Central do Sistema de Saúde, I. P., e à Direção-Geral do Orçamento, no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da data da produção de efeitos do respetivo contrato.
- Os atos praticados em violação dos termos supra referidos são nulos e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade financeira.

PRODUÇÃO DE EFEITOS

As alterações *supra* referidas produzem efeitos a **1 de dezembro de 2021**.

Lisboa, 29 de novembro de 2021

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt
Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt
www.pintoribeiro.pt