



**Sindicato Nacional dos Professores Licenciados
pelos Politécnicos e Universidades**

MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS RELEVANTES DESTINADAS À CONTENÇÃO DO COVID-19

DECRETO-LEI N.º 10-A/2020, DE 13 DE MARÇO

(atalho: <https://dre.pt/application/file/a/130251721>)

Com as alterações introduzidas pelos diplomas legais:

- Decreto-Lei n.º 10-E/20, de 24/03

(atalho: <https://dre.pt/application/file/130607038>)

- Decreto-Lei n.º 4-A72020, de 6/04

(atalho: <https://dre.pt/application/file/a/131193532>)

- Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6/04

(atalho: <https://dre.pt/application/file/a/131193535>)

-Lei n.º 5/2020, de 10/04

(atalho: <https://dre.pt/application/file/a/131347483>)

Suspensão de atividade letivas e não letivas e formativas (art.º 9º)

1 - Ficam suspensas as atividades letivas e não letivas e formativas com presença de estudantes em estabelecimentos de ensino públicos, particulares e cooperativos e do setor social e solidário de educação pré-escolar, básica, secundária e superior e em equipamentos sociais de apoio à primeira infância ou deficiência, bem como nos centros de formação de gestão direta ou participada da rede do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P..

2 - Ficam igualmente suspensas as atividades de apoio social desenvolvidas em Centro de Atividades Ocupacionais, Centro de Dia e Centro de Atividades de Tempos Livres.



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

3 - A suspensão prevista nos números anteriores inicia-se no dia 16 de março de 2020 e é reavaliada no dia 9 de abril de 2020, podendo ser prorrogada após reavaliação.

4 - Os agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas da rede pública de ensino e os estabelecimentos particulares, cooperativos e do setor social e solidário com financiamento público adotam as medidas necessárias para a prestação de apoios alimentares a alunos beneficiários dos escalões A e B da ação social escolar e, sempre que necessário, as medidas de apoio aos alunos das unidades especializadas que foram integradas nos centros de apoio à aprendizagem e cuja permanência na escola seja considerada indispensável.

5 - Sem prejuízo da aplicação do disposto nos números anteriores aos equipamentos sociais da área da deficiência, designadamente das respostas de Centros de Atividades Ocupacional e das Equipas Locais de Intervenção Precoce, estes equipamentos devem assegurar apoio alimentar aos seus utentes em situação de carência económica.

6 - Na formação profissional obrigatória ou certificada, nomeadamente a referente ao acesso e exercício profissionais, a atividade formativa presencial pode ser excecionalmente substituída por formação à distância, quando tal for possível e estiverem reunidas condições para o efeito, com as devidas adaptações e flexibilização dos respetivos requisitos, mediante autorização da entidade competente.

7 - Ficam excecionadas do disposto no n.º 1 as respostas de Lar Residencial e Residência Autónoma.

(alterado pela Lei n.º 5/2020, de 10/04)

Trabalhadores de serviços essenciais (art.º 10º)

1 - É identificado em cada agrupamento de escolas um estabelecimento de ensino e creches que promovam o acolhimento dos filhos ou outros dependentes a cargo dos 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 e de instituições ou equipamentos sociais de apoio aos idosos como lares, centros de dia e outros



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

similares, 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, na sequência da suspensão prevista no artigo anterior.

2 - As instituições da área da deficiência, com resposta de Centro de Atividades Ocupacionais, sem prejuízo da suspensão das atividades dos mesmos, devem garantir apoio aos responsáveis pelos seus utentes que sejam trabalhadores de serviços considerados essenciais, nos termos identificados no número anterior.

3 - Os trabalhadores das atividades enunciadas no n.º 1 são mobilizados pela entidade empregadora ou pela autoridade pública.

(alterado pelo Decreto-Lei n.º 12-A-20, de 6/04 e pela Lei n.º 5/2020, de 10/04)

Força probatória das cópias digitalizadas e das fotocópias (art.º 16º-A)

1 - É reconhecida às cópias digitalizadas e às fotocópias dos atos e contratos a força probatória dos respetivos originais, salvo se a pessoa a quem forem apresentadas requerer a exibição desse original.

2 - A assinatura das cópias digitalizadas dos atos e contratos por via manuscrita ou por via de assinatura eletrónica qualificada não afeta a validade dos mesmos, ainda que coexistam no mesmo ato ou contrato formas diferentes de assinatura.

(aditado pelo Decreto-Lei n.º 12-A-20 de 6/04)

Medidas de proteção social na doença e na parentalidade

Isolamento profilático (art.º 19º)

1 - É equiparada a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual.

2 - O reconhecimento do direito ao subsídio de doença não depende de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade e da certificação da incapacidade temporária para o trabalho.

3 - A atribuição do subsídio não está sujeita a período de espera.

4 - O valor do subsídio corresponde a 100 % da remuneração de referência.

5 - No caso de os beneficiários não apresentarem seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por $R/(30 \times n)$, em que R representa o total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede o isolamento profilático e n o número de meses a que as mesmas se reportam.

Subsídio de doença (art.º 20º)

Nas situações de doença dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social com doença causada pelo referido COVID-19, a atribuição do subsídio de doença não está sujeita a período de espera.

Subsídios de assistência a filho e a neto (art.º 21º)

1 - Considera-se falta justificada a situação decorrente do acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias de filho ou outro dependente a cargo dos trabalhadores por conta de outrem do regime geral de segurança social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual.

2 - Em caso de isolamento profilático, determinado nos termos do número anterior, 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.



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

3 - No caso de os beneficiários não apresentarem seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por $R/(30 \times n)$, em que R representa o total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede o isolamento profilático e n o número de meses a que as mesmas se reportam.

4 - 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.

Faltas do trabalhador (art.º 22º)

1 - Fora dos períodos de interrupções letivas fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, 18 de junho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho 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 de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado:

- a) Por autoridade de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual;
- b) Pelo Governo.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador comunica a ausência nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

(alterado pelo Decreto-Lei n.º 12-A-20 de 6/04)

Apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem (art.º 23º)

1 - Nas situações referidas no artigo anterior, o trabalhador por conta de outrem tem direito a receber um apoio excecional mensal, ou proporcional,



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

correspondente a dois terços da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social.

2 - O apoio a que se refere o número anterior tem por limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e por limite máximo três RMMG.

3 - O apoio a que se refere o presente artigo é deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho.

4 - A parcela da segurança social é entregue à entidade empregadora que procede ao pagamento da totalidade do apoio ao trabalhador.

5 - Salvo o disposto no n.º 7, sobre o apoio incide a quotização do trabalhador e 50 % da contribuição social da entidade empregadora, devendo o mesmo ser objeto de declaração de remunerações autónoma.

6 - Os apoios previstos no presente artigo e no artigo seguinte não podem ser percebidos simultaneamente por ambos os progenitores e só são percebidos uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo

7 - Quando a entidade empregadora revista natureza pública, com exceção do setor empresarial do estado, o apoio previsto no presente artigo é assegurado integralmente pela mesma.

8 - Para os trabalhadores do serviço doméstico, o valor do apoio corresponde a dois terços da remuneração registada no mês de janeiro de 2020, com os limites previstos no n.º 2, sendo pago um terço pela Segurança Social, mantendo as entidades empregadoras a obrigação de:

- a) Pagamento de um terço da remuneração;
- b) Declaração dos tempos de trabalho e da remuneração normalmente declarada relativa ao trabalhador, independentemente da suspensão parcial do seu efetivo pagamento; e
- c) Pagamento das correspondentes contribuições e quotizações.

9 - O apoio previsto no presente artigo não é cumulável com os apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

(alterado pelo Decreto-Lei n.º 12-A-20 de 6/04)

NOTA: Aos trabalhadores do regime de proteção social convergente aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras previstas no presente capítulo (art.º 25º).

Formas alternativas de trabalho

Teletrabalho (art.º 29º)

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 de serviços essenciais.

Nota: De acordo com o art.º 8º do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

Marcação de Férias (art.º 32º-A)

A aprovação e afixação do mapa de férias até ao dia 15 de abril, nos termos do n.º 9 do artigo 241.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e por remissão da alínea i) do n.º 1 do artigo 4.º, do n.º 1 do artigo 122.º e do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, respetivamente, pode ter lugar até 10 dias após o termo do estado de emergência.

(aditado pelo Decreto-Lei n.º 12-A-20 de 6/04)

DECRETO-LEI N.º 10-G/2020, DE 26 DE MARÇO



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

(atalho: <https://dre.pt/application/file/a/130779603>)

Retificado pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28/03

(atalho: <https://dre.pt/application/file/a/130829947>)

**(Aplica-se a empregadores de natureza privada e social e trabalhadores
ao seu serviço: Ensino Particular e Cooperativo / IPSS)**

Objeto (art.º 1º)

O presente decreto-lei estabelece medidas excecionais e temporárias, definindo e regulamentando os **termos e as condições de atribuição dos apoios destinados aos trabalhadores e às empresas afetados pela pandemia da COVID -19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.**

Âmbito (art.º 2º)

1 — As medidas excecionais previstas no presente decreto-lei aplicam -se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pela pandemia da COVID -19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial., mediante requerimento eletrónico apresentado pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social.

2 — O disposto no presente decreto-lei não prejudica o regime contemplado no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, relativo à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador.

Situação de crise empresarial (art.º 3º)

1 - Para efeitos do presente decreto-lei, considera-se situação de crise empresarial:



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos;

ou

b) Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:

i) 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, que possam ser documentalmente comprovadas nos termos da alínea c) do n.º 3;

ii) 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.

2 - As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, a posteriori, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações.

3 - O comprovativo referido no número anterior é efetuado por prova documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente:

a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;

b) Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020,



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e

c) Para os efeitos da segunda parte da subalínea i) da alínea b) do n.º 1, documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e

d) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

Direitos do empregador (art.º 4º)

1 - Em situação de crise empresarial, nos termos previstos no artigo anterior, o empregador tem direito a:

a) Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho;

b) Plano extraordinário de formação;

c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;

d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

2 - Para efeitos de aplicação do previsto nas alínea a) do número anterior, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a respetiva decisão, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, e remetendo de imediato requerimento eletrónico ao serviço competente da área da segurança social acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta e, nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º, de certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste, bem como



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

3 - As medidas previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 têm a duração de um mês, sendo, excecionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses.

4 - As medidas previstas no presente decreto-lei são cumuláveis com outros apoios.

Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial (art.º 5º)

1 - O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho e destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações.

Nota: A compensação retributiva (no mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida) é paga em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pelo serviço público competente da área da segurança social.

2 - Este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), ao qual acresce uma bolsa nos mesmos termos do previsto no n.º 5 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

Nota: Valor correspondente a 30 % do indexante dos apoios sociais destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.

Redução ou suspensão em situação de crise empresarial (art.º 6º)

1 - Em situação de crise empresarial, o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

de trabalho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

2 - Durante a vigência das medidas previstas no presente decreto-lei, em caso de redução do período normal de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho

3 - Durante a vigência das medidas previstas no presente decreto-lei, em caso de suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.

4 - A compensação retributiva a que o trabalhador tem direito é fixada nos termos do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho, sendo paga pelo empregador.

Nota: O trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal correspondente mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

5 - Durante o período de aplicação desta medida, a empresa tem direito a um apoio financeiro para efeitos de pagamento da compensação retributiva prevista no número anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

Nota: A compensação retributiva (no mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida) é paga em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pelo serviço público competente da área da segurança social.

6 - Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, até 30 de junho de 2020, a compensação retributiva é paga por referência à retribuição normal ilíquida do trabalho prestado na empresa, devendo os serviços da Segurança Social proceder subsequentemente aos ajustamentos que se revelem necessários, com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas.

7 - Para efeitos do disposto no número anterior, caso o trabalhador exerça atividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador,



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar.

8 - O empregador deve comunicar junto do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), a situação referida no número anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

Plano extraordinário de formação (art.º 7º)

As empresas que, abrangidas no âmbito do presente decreto-lei, não tenham recorrido ao apoio extraordinário previsto no artigo 5.º, podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação definido nos termos do artigo seguinte, tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro.

(...)

Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social (art.º 11º)

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas no presente decreto-lei têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas.

(...)

Proibição do despedimento (art.º 13º)

Durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas no presente decreto-lei, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador abrangido por



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

aquelas medidas 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 359.º e 367.º do Código do Trabalho. *(Retificado pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28/03)*

Norma revogatória (art.º 19º)

- 1 - É revogada a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, na sua redação atual.
- 2 - Os requerimentos que hajam sido entregues ao abrigo da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, na sua redação atual, e antes da entrada em vigor do presente decreto-lei, para efeitos da aplicação dos apoios financeiros previstos naquela, mantêm a sua eficácia e são analisados à luz do presente decreto-lei.

Produção de efeitos (art.º 20º)

- 1 - O presente decreto-lei produz efeitos até 30 de junho de 2020.
- 2 - A prorrogação por mais três meses do período referido no número anterior será devidamente ponderada em função da evolução das consequências económicas e sociais da COVID-19.

NOTA: No que respeita às IPSS – ver regime específico regulado pela Portaria n.º 85-A/2020, de 3 de abril.

DECRETO-LEI N.º 10-K/2020, DE 26 DE MARÇO

(atalho: <https://dre.pt/application/file/a/130779607>)

Regime excecional e temporário de faltas justificadas
motivadas por assistência à família

(Aplica-se aos contratos de trabalho do setor privado ou social - Ensino particular e cooperativo e IPSS)



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

Objeto (art.º 1º)

1 - O presente decreto-lei estabelece um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família ou por desempenho de funções de bombeiro voluntário **com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social**, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

2 - O disposto no presente decreto-lei não prejudica a possibilidade de estabelecer um regime específico para profissionais de saúde que acomode a possibilidade de assistência a dependente a cargo que frequente equipamentos sociais e que alargue a aplicação do regime já previsto para a assistência à família dos profissionais de saúde também aos períodos de férias escolares.

Regime excecional de faltas justificadas (art.º 2º)

1 - Durante a vigência do presente decreto-lei, e sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, **consideram-se faltas justificadas:**

a) As motivadas por 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, nos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos ii e iv ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, de 18 de junho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, quando aplicável;

b) As motivadas por 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, no âmbito do exercício das suas competências, ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa;



Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

c) As motivadas pela prestação de socorro ou transporte, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, por bombeiros voluntários com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social, comprovadamente chamados pelo respetivo corpo de bombeiros.

2 - As faltas justificadas ao abrigo do número anterior não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador comunica a ausência ao empregador nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

4 - As faltas previstas no presente artigo não contam para o limite anual previsto nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho.

5 - Para prestar assistência nas situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, **o trabalhador pode 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.**

6 - Durante o período de férias previsto no número anterior é devida retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, não se aplicando o n.º 3 do artigo 264.º do Código do Trabalho, podendo neste caso o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.

Nota: Neste caso, o subsídio de férias não é pago antes do início do período de férias.

7 - O disposto no n.º 5 não é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual.

Nota: Não aplicável aos trabalhadores dos serviços essenciais.

8 - Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1, o comandante do respetivo corpo de bombeiros emite 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.



**Sindicato Nacional dos Professores Licenciados
pelos Politécnicos e Universidades**

9 - O disposto nos números anteriores não afasta a aplicação de disposição mais favorável prevista no Código do Trabalho, em legislação específica ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

10 - Os estabelecimentos a que se refere o n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, asseguram o acolhimento dos beneficiários indicados na mesma disposição durante o período de interrupção letiva.

Lisboa, 11 de abril de 2020.

Pelo Gabinete Jurídico do SPLIU

O Advogado

António Mateus Roque