

PERGUNTAS E RESPOSTAS FREQUENTES
SOBRE AS
MEDIDAS DE PROTECCÃO SOCIAL NA DOENÇA E NA PARENTALIDADE

Nº	PERGUNTAS	RESPOSTAS
1	Um trabalhador em isolamento profilático tem direito à remuneração total?	O isolamento profilático do trabalhador durante 14 dias, por situações de grave risco para a saúde, decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde é equiparado à falta por doença. Neste caso o trabalhador tem direito à atribuição do subsídio de doença, correspondente a 100% da remuneração de referência. (Não se aplica aos trabalhadores aos quais seja possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, tais como teletrabalho ou programas de formação à distância.)
2	Um trabalhador infetado pelo Coronavírus tem direito a alguma prestação? Paga pela empresa ou pela SS?	Os trabalhadores portadores do vírus serão equiparados a trabalhador com doença com internamento hospitalar, tendo direito ao respetivo subsídio, cujo montante diário será calculado pela aplicação das seguintes percentagens à remuneração de referência: a) 100% nos primeiros 14 dias; ¹ b) 55% a partir do 15º dia até ao 30º dia; c) 60% a partir do 31º dia até ao 90º dia; d) 70% a partir do 91º dia até ao 365º dia; e) 75% para períodos superiores a 365 dias.
3	E os trabalhadores que necessitem de prestar assistência a dependente em situação de isolamento profilático?	O trabalhador tem direito a prestar assistência durante 14 dias a filho ou outro dependente a seu cargo. Neste caso consideram-se faltas justificadas e deve ser atribuído o subsídio de assistência a filho ou neto, consoante os casos.
4	O trabalhador tem um filho menor de 12 anos e tem de ficar em casa para acompanhá-lo. As faltas são justificadas?	Sim, as faltas são justificadas, independentemente do tipo de estabelecimento de ensino, mesmo que coincidam com as férias escolares. O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora o motivo da ausência através de formulário próprio.
5	Caso o trabalhador necessite acompanhar o neto, as faltas são justificadas?	Sim, mas apenas no caso de se tratar de neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

¹A entidade empregadora deverá preencher o formulário GIT71-DGSS, disponível em <http://www.segsocial.pt/formularios>, com a identificação dos trabalhadores em isolamento.

6	O trabalhador tem direito a algum apoio para compensar a perda de retribuição?	<p>Pode ser beneficiário de um apoio extraordinário para assistência a filho nas seguintes situações:</p> <p>a) Durante o período de encerramento do estabelecimento, excluindo o período das férias escolares, quando se trate de assistência a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;</p> <p>b) Durante o período de encerramento do estabelecimento, mesmo que coincida com o calendário de férias escolares, quando se trate de crianças até 3 anos, fora do ensino pré-escolar, que frequentem equipamentos de apoio social à primeira infância (berçários ou creches do sistema privado de ensino, de Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) ou amas da Segurança Social);</p> <p>c) Durante o período de encerramento do estabelecimento, mesmo que coincida com o calendário de férias escolares, quando se trate de crianças que frequentem equipamentos sociais de apoio à deficiência.</p>
7	E se o trabalhador tem um filho maior de 12 anos?	Apenas tem direito à justificação de faltas e ao apoio, se o mesmo tiver deficiência ou doença crónica.
8	Durante quanto tempo o trabalhador tem direito a faltas injustificadas?	Durante todo o período em que for decretado o encerramento da escola, incluindo o período de férias escolares.
9	Os dias para assistência a filho durante o encerramento das escolas são contabilizados nos 30 dias disponíveis para assistência a filho?	Não. As ausências para assistência a filho são faltas justificadas e não são consideradas para o limite de 30 dias anuais previsto na lei.
10	Que tipo de apoio financeiro o trabalhador pode ter?	Desde que não seja possível exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, tem direito a um apoio financeiro excecional correspondente a 2/3 da sua remuneração base, sendo a mesma suportada em partes iguais pela entidade empregadora e pela Segurança Social.
11	Como é pago o apoio financeiro?	Não obstante ser pago em partes iguais pela Entidade Empregadora e pela Segurança Social, o valor deverá ser pago na íntegra pela Entidade Empregadora que será, posteriormente, reembolsada, pela Segurança Social.
12	Como é pedido o apoio financeiro?	O apoio excecional à família deve ser pedido através da sua entidade empregadora que terá de atestar não haver condições para outras formas de prestação de trabalho, nomeadamente, o teletrabalho.
13	O que deve a entidade empregadora fazer para que o trabalhador receba o apoio financeiro?	A entidade empregadora requer o apoio através de formulário online a disponibilizar na Segurança Social Direta.
14	O apoio pode ser pedido por ambos os progenitores?	Não. Esta medida também não se aplica no caso de um dos progenitores estar em regime de teletrabalho e/ou formação à distância.
15	Sobre o valor do apoio são devidas contribuições e quotizações para a SS?	Sim. O trabalhador paga a quotização de 11% do valor total do apoio. A entidade empregadora suporta 50% da contribuição que lhe cabe pelo total do apoio.

16	Se o filho ficar doente durante o período de encerramento das escolas, o trabalhador recebe alguma coisa?	Sim, se durante o encerramento da escola decretado pelo Governo, a criança ficar doente suspende-se o pagamento da prestação excecional de apoio à família e aplica-se o regime geral de assistência a filho.
17	O trabalhador pode optar marcar férias, nos períodos de férias escolares de filho ou neto	Sim. O trabalhador pode marcar férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação, por escrito com antecedência de dois dias relativamente ao início do período de férias.
18	Se o trabalhador necessitar faltar ao trabalho para prestar assistência ao cônjuge ou a outros familiares (pais, sogros, etc.), as faltas são justificadas?	Sim. São consideradas justificadas as faltas 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 (pai, mãe, sogro, sogra, padasto, madrastra, avó, avô, bisavô, bisavó), desde que este se encontre a cargo do trabalhador e frequente equipamentos sociais (por exemplo, lar ou centro de dia), cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde ou pelo Governo, e não seja possível continuar a assegurar-lhe apoio através de uma resposta social alternativa. Nestes casos, o trabalhador não tem direito a apoio financeiro.
19	Estas faltas justificadas são contabilizadas no limite anual de dias disponíveis para assistência a filho, neto e outros membros do agregado familiar?	Não. Estas ausências não são consideradas para os limites anuais previstos na lei.
20	No caso de assistência a cônjuge e outros membros do agregado familiar, o trabalhador pode optar por marcar férias em vez de recorrer ao regime excecional de faltas justificadas?	Sim. O trabalhador pode marcar férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação, por escrito com antecedência de dois dias relativamente ao início do período de férias.
21	No caso de optar pela marcação de férias o trabalhador tem de receber o pagamento do subsídio de férias de forma imediata?	No âmbito deste regime excecional de marcação de férias, o pagamento do subsídio de férias pode ser deferido na sua totalidade até quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.
22	O teletrabalho obriga ao pagamento do subsídio de alimentação?	Neste caso não existe uma resposta fechada. O Código do Trabalho refere que os trabalhadores que passem para regime de teletrabalho devem ter os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores e por essa via o subsídio de refeição deverá continuar a ser pago. No entanto, uma parte da doutrina defende que o subsídio de alimentação visa compensar o trabalhador pela deslocação da sua residência, pelo que neste caso a resposta é negativa.
23	Com os trabalhadores em teletrabalho, a Entidade Empregadora está obrigada a efetuar alguma comunicação?	Sim, no caso deve comunicar à seguradora responsável pela apólice de acidentes de trabalho que os seus trabalhadores estão a desenvolver a sua atividade em regime de teletrabalho.
24	Um trabalhador pode ser obrigado a gozar férias durante o período de quarentena obrigatória?	Nesta matéria vigora as regras do Código do Trabalho ou dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicáveis a cada empresa em concreto. Regra geral, as férias devem ser marcadas de comum acordo entre empregador e trabalhador.

		Na falta de acordo, a regra é as férias terem de ser gozadas no período que vai de 01 de Maio a 31 de Outubro, podendo, todavia, a empresa decretar o encerramento, nesse intervalo, durante 15 dias consecutivos
25	Para fazer face a custos acrescidos para a Entidade Empregadora, são legais as licenças sem vencimento?	Sim, desde que acordadas entre ambas as partes, Entidade Empregadora por um lado, e trabalhador por outro.
26	Um contrato a termo certo pode ser objeto de não renovação nesta altura?	A renovação do contrato de trabalho, desde que observe o pré-aviso por parte da Entidade Empregadora, no caso 15 dias, é legal, na medida em que não se trata de um despedimento, mas sim de uma forma de cessação do contrato de trabalho.

A presente Nota Informativa não constitui publicidade, sendo vedada a sua cópia, circulação ou outra forma de reprodução sem autorização expressa dos seus autores. A informação prestada assume carácter geral, não dispensando o recurso a aconselhamento jurídico de forma prévia a qualquer tomada decisão relativamente ao assunto em apreço. Para esclarecimentos adicionais contacte: geral@smadvogados.pt