

Newsletter COVID-19: Estado de calamidade

Adaptação dos Locais de Trabalho e Medidas Excepcionais de Proteção Social

ÍNDICE

I - Recomendações para adaptar os locais de trabalho e proteger os trabalhadores

- 1.1 - Precauções antes do regresso ao trabalho presencial
- 1.2 - Segurança e saúde no local de trabalho
- 1.3 - Viagens de trabalho, trabalho prestado em veículos e deslocações de e para o trabalho
- 1.4 - Adaptação ao teletrabalho
- 1.5 - Deveres e direitos dos empregadores e trabalhadores. Diálogo social na prevenção da pandemia COVID-19

II - Medidas de prevenção contra a transmissão da COVID-19 nos locais de trabalho

III - Medidas excepcionais de proteção social (Decreto-Lei nº 20-C/2020, de 7 de maio)

- 3.1 - Apoio extraordinário à da redução atividade económica para trabalhadores independentes e membros dos órgãos estatutários (MOE)
- 3.2 - Medidas temporárias de reforço da proteção no desemprego
- 3.3 - Trabalhadores independentes - medida extraordinária de incentivo à atividade profissional
- 3.4 - Trabalhadores independentes - medida de enquadramento de situações de desproteção social

I

19 Recomendações para adaptar os locais de trabalho e proteger os trabalhadores

No momento em que se prepara o progressivo regresso aos locais de trabalho, o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em articulação com a ACT e a DGS, e tendo em vista garantir que todos convivam e trabalhem com segurança, saúde e bem-estar, divulgou as seguintes 19 recomendações para adaptação dos postos de trabalho e garantir a proteção dos trabalhadores.

1.1 - PRECAUÇÕES ANTES DO REGRESSO AO TRABALHO PRESENCIAL

1	<p>Se tiver algum sintoma associado à COVID-19, não deve regressar ao seu local de trabalho sem antes confirmar que não existe risco para si nem para os outros, devendo, para o efeito, contactar a Linha SNS 24 (808 24 24 24) e ter essa confirmação</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre os principais sintomas a considerar estão a tosse, febre e dificuldade respiratória.
2	<p>Se manteve contacto próximo com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19, não deve regressar ao seu local de trabalho sem antes contactar a Linha SNS 24 (808 24 24 24) para obter as orientações adequadas à sua situação concreta</p>
3	<p>Se pertencer ao grupo de pessoas sujeitas a um dever especial de proteção, deve, preferencialmente, realizar as suas tarefas remotamente (teletrabalho)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre os grupos sujeitos a um dever especial de proteção estão os maiores de 70 anos, os imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da Direção-Geral da Saúde, devam ser considerados de risco, designadamente os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica e os doentes oncológicos. - Caso não seja possível o trabalho remoto, deve consultar o médico do trabalho, preferencialmente utilizando canais de comunicação à distância, para obter informação sobre como proceder.

1.2 - SEGURANÇA E SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO

4	<p>O regresso dos trabalhadores deve ser faseado, avaliando se é possível optar pelo teletrabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apenas devem estar presentes no local de trabalho os trabalhadores considerados como necessários ao trabalho presencial. - Deve ser avaliada a viabilidade da opção pelo teletrabalho, cuja adoção é recomendada, na totalidade ou em parte do tempo de trabalho, sempre que possível, devendo, nesse caso, ser acauteladas as condições para o seu exercício (ver recomendações específicas). - Nas atividades ou situações em que seja necessário o exercício de funções de forma presencial, seja a tempo completo ou a tempo parcial, os empregadores devem adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores. - O exercício da atividade, em particular nos setores e empresas que estão a retomá-la, é orientado pelo princípio da minimização de risco, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a realização de atividades que impliquem ajuntamentos de pessoas e adotar-se, sempre que aplicáveis, as prescrições e recomendações das entidades competentes, nomeadamente quanto à ocupação máxima dos espaços.
----------	---

5	<p>Assegurar o planeamento, monitorização e reforço da informação sobre as medidas de prevenção para trabalhadores e clientes e/ou fornecedores</p> <ul style="list-style-type: none">- No âmbito da reavaliação de riscos decorrente da COVID-19, o empregador deve ter elaborado e/ou rever um Plano de Contingência que indique os procedimentos de prevenção, controlo e vigilância decorrentes deste risco, devendo, para esse efeito, envolver os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho da empresa, os trabalhadores e, quando existam, as suas estruturas representativas.- O Plano de Contingência deve ser amplamente divulgado, nomeadamente junto dos trabalhadores, e, quando necessário, atualizado à medida que evoluírem quer a situação epidemiológica quer as recomendações das autoridades competentes.- O empregador deve reforçar a informação sobre a higiene das mãos, etiqueta respiratória e distanciamento físico.- Aos trabalhadores deve ser facultado aconselhamento individual junto do médico do trabalho, particularmente àqueles que se enquadram em grupos de risco, tendo este profissional de saúde um importante papel, nomeadamente para este tipo de trabalhadores.- Recomenda-se que os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, que são da maior importância, sejam envolvidos nos aspetos relevantes das medidas de prevenção de contágio por COVID-19.
6	<p>Fornecer água e sabão ou desinfetante para as mãos em locais convenientes</p> <ul style="list-style-type: none">- O empregador deve disponibilizar dispensadores de sabonete líquido e papel para limpeza das mãos e soluções alcoólicas, bem como produtos adequados para limpeza e desinfeção do posto de trabalho.- Os trabalhadores devem lavar as mãos logo que chegam ao local de trabalho, imediatamente antes de saírem e ainda com frequência e sempre que contactarem com outros trabalhadores, clientes e/ou fornecedores, bem como equipamentos de uso partilhado (por exemplo, fotocopiadoras, telefones, ferramentas ou outros utensílios)- Nas empresas e estabelecimentos abertos ao público é aconselhável que, sempre que possível, seja disponibilizado desinfetante para as mãos
7	<p>Assegurar uma boa ventilação e limpeza dos locais de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none">- É importante que os locais de trabalho interiores sejam ventilados, preferencialmente através do reforço da ventilação natural, através do arejamento dos locais de trabalho, que deve ser assegurado, sempre que possível, pelo menos duas vezes por dia (por exemplo, à hora de almoço e ao fim do dia).- Aconselha-se o reforço da manutenção e limpeza dos sistemas de ventilação e ar condicionado.- Os locais de trabalho devem ser limpos com frequência, especialmente as mesas de trabalho, maçanetas e outras superfícies em que as pessoas tocam frequentemente. <p>Estes procedimentos assumem particular relevância em estabelecimentos com atendimento ao público, nas instalações sanitárias e nos espaços de utilização comum.</p> <ul style="list-style-type: none">- Nas empresas e estabelecimentos abertos ao público, é recomendada a desinfeção regular dos espaços, equipamentos, objetos e superfícies com os quais haja um contacto frequente, bem como a adoção de práticas reforçadas de higienização de utensílios e superfícies mobiliárias de contacto direto com os clientes, de acordo com orientações adequadas a cada setor e utilizando os produtos recomendados pela Direção-Geral da Saúde.- É ainda de considerar a adoção de medidas alternativas ao registo biométrico utilizado para controlo de assiduidade.

8	<p>Reduzir os contactos entre trabalhadores e entre trabalhadores e clientes e/ou fornecedores</p> <ul style="list-style-type: none">- O empregador deve assegurar, sempre que necessário e possível, a alteração da disposição dos postos de trabalho de maneira a assegurar a redução de contacto pessoal e o necessário distanciamento físico.- E termos gerais, considera-se que, para efeitos de distanciamento físico, uma pessoa tem de estar afastada de outra(s) pelo menos um metro, devendo esta distância ser de pelo menos dois metros em ambientes fechados.- Nos casos em que não seja possível a distância recomendada entre trabalhadores, entre trabalhadores e clientes e/ou fornecedores, e entre clientes e/ou fornecedores, é recomendado que seja criada uma barreira física utilizando, por exemplo, divisórias.- Se não for possível usar uma barreira física, é recomendável criar espaço adicional entre trabalhadores, por exemplo, garantindo que eles tenham pelo menos duas mesas vazias de cada lado, garantindo a distância de segurança de pelo menos dois metros.- Quando não for possível assegurar o distanciamento físico recomendado nem proceder à adaptação da disposição dos postos de trabalho, o empregador deve fornecer aos trabalhadores o equipamento de proteção individual adequado aos riscos da atividade e/ou profissão.- É recomendado que a empresa considere desfazar os horários o mais possível se o espaço de trabalho não permitir que o distanciamento físico seja mantido, contemplando possibilidades como a redistribuição de tarefas, o teletrabalho, a rotatividade dos trabalhadores ou a definição de diferentes horários para pausas.- Recomenda-se a adoção de teletrabalho e a realização de reuniões por telefone ou videoconferência, especialmente se o local de trabalho não dispuser de espaços que permitam garantir o necessário distanciamento físico.- Recomenda-se a adoção de teletrabalho e a realização de reuniões por telefone ou videoconferência, especialmente se o local de trabalho não dispuser de espaços que permitam garantir o necessário distanciamento físico.
9	<p>Reduzir os contactos entre trabalhadores e outras pessoas nos intervalos, pausas e espaços comuns</p> <p>- A utilização de meios de acesso comuns (como escadas, portas e elevadores, bem como vestiários e instalações sanitárias) deve ser adaptada para garantir a distância segura, nomeadamente através de marcação no pavimento ou com informação visível.</p> <p>Nos espaços em que as pessoas tendem a juntar-se (como espaços de entrada, elevadores ou refeitórios), as distâncias seguras devem ser identificadas nos pavimentos, através de marcação visível (por exemplo, com fita adesiva ou com informação visivelmente afixada).</p> <ul style="list-style-type: none">- O distanciamento físico deve ser assegurado também nas áreas comuns como salas de descanso ou cantinas, por exemplo, dispondo mesas e cadeiras com distância de segurança e, se necessário, alargando o horário e regulando o funcionamento das cantinas.- Por forma a minimizar as aglomerações nos espaços de refeição coletivos, é de considerar a possibilidade de permitir, sempre que viável e existam condições que não ponham em risco a saúde dos trabalhadores, que as refeições possam ser efetuadas no posto de trabalho.- Se não for possível assegurar o distanciamento físico adequado, é recomendada a adoção de medidas alternativas como a utilização de equipamento de proteção respiratória ou outro equipamento de proteção individual específico adequado.

10	<p>Nas empresas ou estabelecimentos abertos ao público, eliminar ou limitar a interação física entre trabalhadores e clientes e/ou fornecedores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nas empresas ou estabelecimentos abertos ao público, devem ser adotadas medidas para eliminar ou minimizar o contacto físico entre os trabalhadores e os clientes e/ou fornecedores. - É recomendado que se mantenha uma distância segura de pelo menos dois metros de outras pessoas e, quando não for possível assegurar uma distância segura, é de considerar a adoção de medidas de proteção alternativas como, por exemplo, a colocação de divisórias entre os postos de trabalho e os locais frequentados pelo público. - A limitação da capacidade máxima dos espaços deve ter em linha de conta as regras de distanciamento físico, devendo ser ativados os mecanismos necessários para controlar e restringir o acesso das entradas. - O acesso de trabalhadores e/ou fornecedores externos deve ser evitado ou reduzido ao mínimo e, quando acontecer, estes devem ser informados sobre as medidas de controlo de infeção por COVID-19 em vigor na empresa, devendo o plano de contingência prever tal situação. - Sempre que possível, a entrada e saída de trabalhadores e/ou fornecedores externos ao serviço deve ser registada.
11	<p>Garantir o acesso de todos os trabalhadores aos equipamentos de proteção individual (EPI) adequados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Os empregadores devem assegurar que os trabalhadores têm acesso aos EPI adequados aos riscos profissionais e às funções que desempenham. - Os empregadores devem também assegurar que os trabalhadores estão devidamente formados e/ou informados sobre a correta utilização dos EPI em função da avaliação dos riscos profissionais de cada atividade específica. - As instruções sobre a utilização de máscaras, luvas e outros EPI adequados aos riscos da atividade e/ou profissão devem, sempre que aplicáveis, estar acessíveis a todos. - O uso de máscaras sociais ou comunitárias, desde que adequadas aos fins a que se destinam, pode ser ponderado, em articulação com os trabalhadores e os seus representantes, de modo a reduzir os riscos de transmissão, nas deslocações de e para o trabalho.
12	<p>Reforçar as práticas de higienização dos equipamentos de proteção individual (EPI) e roupas de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> - É particularmente importante garantir que nenhum EPI é partilhado e, no caso dos equipamentos reutilizáveis, que seja guardado separado do vestuário do dia a dia. - Depois de utilizados, os EPI descartáveis devem ser colocados num compartimento à parte, em saco devidamente fechado, e colocados no lixo comum, não devendo ser reciclados nos ecopontos. - Se a sua utilização ocorreu em situações de contacto com caso confirmado de COVID-19, todos os EPI descartáveis devem ser colocados em pelo menos dois sacos de plástico próprios, que devem ser cheios até 2/3 da sua capacidade, ser bem fechados e colocados no lixo comum. - A lavagem regular da roupa de trabalho deve ser garantida e, caso tal não aconteça na empresa, o trabalhador deve ser informado das regras de lavagem do seu vestuário de trabalho em casa, exceto nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infecciosas.

1.3 - VIAGENS DE TRABALHO, TRABALHO PRESTADO EM VEÍCULOS E DESLOCAÇÕES DE E PARA O TRABALHO

13	<p>Viagens de trabalho e trabalho prestado em veículos devem ser objeto de especiais precauções</p> <ul style="list-style-type: none">- Recomenda-se evitar as viagens de trabalho não essenciais.- Para as viagens essenciais para o desempenho da atividade, sempre que possível, a lotação dos veículos deve ser reduzida e, caso não seja possível limitar a partilha de veículo, em simultâneo ou consecutivamente, deve, tanto quanto possível, atribuir-se um veículo a equipa fixa e limitar o número de ocupantes.- Quando os veículos forem utilizados por mais do que uma pessoa, deve ser observado o distanciamento possível e é de considerar a utilização de máscara pelos ocupantes, sobretudo nos casos em que não for possível limitar significativamente a lotação do veículo.- Os veículos das empresas devem estar equipados com produtos de higiene e desinfeção das mãos, toalhetes de papel, sacos de lixo e instruções de utilização.
14	<p>Nas deslocações de e para o trabalho, deve evitar-se, sempre que possível, o ajuntamento de pessoas, nomeadamente vos transportes coletivos e no acesso aos locais de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none">- Sempre que possível, deve dar-se prioridade às opções de mobilidade que melhor garantam o distanciamento físico adequado.- Em termos gerais, considera-se que, para efeitos de distanciamento físico, uma pessoa deve estar afastada de outra(s) pelo menos dois metros quando se trate de ambiente fechado e de um metro quando se trate de ambiente aberto.- Sempre que possível, os trabalhadores devem ser incentivados a evitar as horas de ponta e a respeitar os circuitos adaptados, normas, medidas de segurança e de higiene recomendadas em cada meio de transporte.- Nos meios de transporte coletivos, devem ser observadas as medidas adicionais de higiene e saúde que estejam definidas em cada setor.- Em táxis ou transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE), devem igualmente ser observadas medidas adicionais de higiene e saúde que estejam definidas.- Como princípio geral, deve ser, sempre que possível, minimizado o contacto entre os trabalhadores, designadamente motoristas, de bilhética e outros, e os passageiros, recomendação que pode ser seguida, por exemplo, criando medidas ou barreiras físicas de segurança (de cabinação ou outras) ou recorrendo, quando possível, ao pagamento com utilização de cartões de débito com tecnologia contactless.

1.4 - ADAPTAÇÃO AO TELETRABALHO

15	<p>O empregador deve garantir que estão reunidas as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho</p> <ul style="list-style-type: none">- O empregador deve disponibilizar, na medida do necessário, o equipamento para a prestação de trabalho, assegurando que o trabalhador tem acesso ao equipamento habitualmente utilizado no local de trabalho (por exemplo, computador ou outro equipamento informático), bem como a informação e formação necessárias ao desenvolvimento das suas tarefas em teletrabalho.- Deve, também, garantir a instalação de software necessário para a realização de contactos, nomeadamente plataformas de comunicação, assegurando também formação adequada para uso dessas plataformas.
-----------	--

16	<p>O empregador deve minimizar os riscos físicos e psicossociais para os trabalhadores que estão em regime de teletrabalho</p> <ul style="list-style-type: none">- Deve ser facultada informação e apoio para a instalação do posto de trabalho, nomeadamente do ponto de vista ergonómico.- Deve ser assegurada, sempre que possível, formação e/ou informação específica sobre os riscos associados ao teletrabalho.- Os trabalhadores devem ser incentivados a fazer intervalos regulares ou pausas, por exemplo, a cada 30 minutos, para se levantarem, moverem e, se possível, fazerem alguns exercícios.- O sentimento de isolamento e/ou de abandono dos teletrabalhadores pode ter consequências na segurança, saúde e bem-estar desses trabalhadores que importa prevenir, garantindo-se uma comunicação frequente.- É importante que exista uma boa comunicação a todos os níveis, incluindo comunicação regular e informação com os colegas, comunicação entre trabalhador, colegas e chefias, estabelecida, por exemplo, através do agendamento de reuniões online.
17	<p>O teletrabalho, em particular no quadro da atual pandemia, deve atender à necessidade de alguma flexibilidade sem deixar de se assegurar uma organização eficaz do trabalho</p> <ul style="list-style-type: none">- Deve ser tida em conta alguma flexibilidade de horários e de distribuição de tarefas com prazo, considerando, por exemplo, que o trabalhador pode ter filhos pequenos (que não estão na escola), outras pessoas em teletrabalho no mesmo espaço ou coabitar com pessoas com necessidades especiais (nomeadamente doentes crónicos, idosos, pessoas em isolamento profilático).- Devem ser definidos e adaptados os planos de trabalho, bem como estabelecidos objetivos e metas a atingir, elementos fundamentais para garantir um melhor planeamento do trabalho e uma melhor gestão do tempo.- Recomenda-se que sejam realizadas videoconferências entre chefias e equipas e, sempre que possível, entre os diversos membros da equipa, permitindo a partilha de experiências, dúvidas e contacto social.

1.5 - DEVERES E DIREITOS DOS EMPREGADORES E TRABALHADORES E DIÁLOGO SOCIAL NA PREVENÇÃO DA PANDEMIA COVID-19

18	<p>Empregadores e trabalhadores têm responsabilidades partilhadas na prevenção e mitigação da pandemia COVID-19 nos locais de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none">- Os empregadores são responsáveis por assegurar as condições de segurança e saúde dos seus trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho (Código do Trabalho, art.º 281), devendo, por isso, assegurar a implementação das medidas necessárias à prevenção da transmissão da COVID-19 e informar e consultar os trabalhadores sobre a aplicação das medidas de prevenção.- Os trabalhadores têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde, devendo cumprir as respetivas prescrições e cooperar ativamente na avaliação dos riscos e na implementação das medidas (Código do Trabalho, art.º 281), devendo, por isso, nesta situação da pandemia por COVID-19, adotar rigorosamente as práticas recomendadas e ter um comportamento responsável.
-----------	--

19	<p>O diálogo social permanente e a todos os níveis é de particular importância neste contexto, pelo que é considerada boa prática o reforço da informação e consulta dos trabalhadores e, sempre que existam, das suas estruturas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deve ser reforçada a informação e consulta dos trabalhadores e, sempre que existam, devem ser consultadas e envolvidas as suas estruturas representativas, nomeadamente comissões de trabalhadores, delegados sindicais e representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho. - É da maior importância garantir a partilha de informação relevante, a cooperação e o envolvimento de todas as partes na tomada de decisões e na implementação de medidas de prevenção de contágio por COVID-19, bem como na procura de soluções adaptadas a cada atividade e local de trabalho. - Pode ser considerada a designação de um trabalhador como responsável e interlocutor para a implementação, atualização e monitorização do Plano de Contingência e das respetivas medidas, garantindo a articulação com os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho. - A existência e o papel do representante dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho são de particular importância para os efeitos da prevenção de riscos associados à COVID-19.
----	--

II

Medidas de prevenção contra a transmissão do COVID-19 nos locais de trabalho

1	<p>Durante o período de situação de calamidade mantém-se a obrigatoriedade de teletrabalho?</p> <p>Sim. É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.</p> <p><u>Nota:</u> Consultar n.ºs 15, 16 e 17 do quadro “19 Recomendações para adaptar os locais de trabalho e proteger os trabalhadores”</p>
2	<p>Os trabalhadores em regime de teletrabalho têm direito ao pagamento de subsídio de refeição?</p> <p>Os trabalhadores que até à data em que passaram a prestar a atividade em regime de teletrabalho recebiam subsídio de alimentação deverão continuar a recebê-lo, salvo disposição diferente resultante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou contrato individual para prestação subordinada de teletrabalho.</p>
3	<p>O empregador pode controlar diariamente a temperatura corporal dos trabalhadores?</p> <p>Sim. A entidade empregadora pode realizar medições de temperatura corporal diariamente aos seus trabalhadores que se encontrem nas instalações da empresa.</p>
4	<p>O que se considera temperatura superior à normal temperatura corporal (febre)?</p> <p>De acordo com o referido no sítio do SNS24, de uma forma simples, qualquer medição acima de 38° C corresponde a febre.</p> <p>No entanto, a temperatura corporal depende de vários fatores, nomeadamente do local de medição. Considera-se febre uma temperatura axilar ou oral superior a 37,5° C ou timpânica superior a 37,7° C.</p> <p>Deve consultar https://www.sns24.gov.pt/tema/sintomas/febre/#sec-3</p>

5	<p>Se for detetada temperatura corporal acima da considerada normal (febre), o empregador pode impedir a entrada ou permanência do trabalhador no local de trabalho?</p> <p>Sim.</p>
6	<p>O empregador pode registar as medições de temperatura dos trabalhadores?</p> <p>Não. É proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma.</p>
7	<p>Os trabalhadores imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que sejam considerados de risco, de acordo com as orientações da Direção-Geral de Saúde, se não puderem exercer a sua atividade em teletrabalho, podem faltar ao trabalho com essa justificação?</p> <p>Sim, os trabalhadores imunodeprimidos e os portadores de doença crónica podem faltar justificadamente por esse motivo, desde que apresentem declaração médica que reconheça a sua situação clínica e a necessidade de especial proteção a que devem estar sujeitos.</p>
8	<p>A falta justificada determina a perda do direito à retribuição?</p> <p>Não, exceto quando exceda 30 dias por ano.</p>
9	<p>Quem são os trabalhadores imunodeprimidos e os portadores de doença crónica?</p> <p>São aqueles que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, designadamente, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal.</p>
10	<p>O empregador é obrigado a estabelecer um plano de contingência tendo em conta a avaliação de risco nos locais de trabalho decorrente da pandemia COVID19?</p> <p>Sim, as entidades empregadoras devem elaborar um plano de contingência adequado ao local de trabalho e de acordo com as orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições de Trabalho.</p> <p><u>Nota:</u> Consultar nº 5 do quadro “19 Recomendações para adaptar os locais de trabalho e proteger os trabalhadores”</p>
11	<p>É obrigatório o uso de máscara pelos trabalhadores nos locais de trabalho?</p> <p>É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras para os trabalhadores cujo local de trabalho seja em transportes coletivos de passageiros, espaços e estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, nos serviços e edifícios de atendimento ao público e nos estabelecimentos de ensino e creches.</p> <p>A obrigatoriedade de uso de máscara é dispensada quando, em função da natureza das atividades, o seu uso seja impraticável.</p>

III

Medidas excecionais de proteção social

(Decreto-Lei nº 20-C/2020, de 7 de maio)

3.1 - APOIO EXTRAORDINÁRIO À REDUÇÃO DA ATIVIDADE ECONÓMICA PARA TRABALHADORES INDEPENDENTES E MEMBROS DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS (MOE)

<p>Requisitos de acesso ao apoio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensão da atividade ou quebra de faturação igual ou superior a 40%, atestada sob compromisso de honra ou certificada por contabilista certificado no caso de contabilidade organizada • O apoio aos Membros dos Órgãos Estatutários passa a contemplar os gerentes (e não os sócios-gerentes) com enquadramento contributivo exclusivo como MOE e que desenvolvam essa atividade numa única entidade. Ou seja, podem beneficiar do apoio extraordinário à redução da atividade económica os gerentes (e não só os sócios-gerentes) de sociedades por quotas e membros de órgãos estatutários de fundações, associações ou cooperativas com funções equivalentes àquelas que estejam exclusivamente abrangidos pelo regime geral de segurança social nessa qualidade e desenvolvam essa atividade numa única entidade • Verificação no ano 2019 de faturação inferior a 80.000,00 euros, verificada através do e-fatura, quando este reflita a totalidade das operações praticadas sujeitas a IVA ainda que isentas ou por impossibilidade através do volume de negócios, isto é, o limiar de faturação para aceder a este apoio passa de 60.000€ para 80.000€ • Possibilidade de prorrogação do apoio até junho 2020, se se mantiver a paragem total ou a quebra de faturação superior a 40%, mas depende da retoma da atividade no prazo de 8 dias, em caso de apoio inicialmente pedido para a paragem total da atividade
<p>Valor do apoio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Limite mínimo: € 219,41 (50% do IAS) • Limites máximos: <ul style="list-style-type: none"> - € 438,81 (1 IAS) se remuneração for inferior a 1,5 IAS (o valor do IAS encontra-se atualmente fixado em €438,81 pela Portaria nº 27/2020, de 31.1) - €635 (RMMG) se remuneração for igual ou superior a 1,5 IAS
<p>Requerimento e produção de efeitos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de maio de 2020 • Via Segurança Social Direta - período de 20 a 31 de maio e 20 a 30 de junho de 2020 * • Acesso por senha pessoal de acesso à Segurança Social Direta dos Membros dos Órgãos Estatutários e Trabalhadores Independentes <p>* Possibilidade de prorrogação do apoio até junho 2020, se se mantiver a paragem total ou a quebra de faturação superior a 40%</p>

3.2- MEDIDAS TEMPORÁRIAS DE REFORÇO DA PROTEÇÃO NO DESEMPREGO

<p>Redução dos prazos de garantia para acesso ao subsídio social de desemprego</p>	<p>Adaptação das regras existentes relativas ao subsídio de desemprego, com o objetivo de abranger um maior número de beneficiários, reduzindo para metade os prazos de garantia:</p> <p>a) 90 dias de trabalho no período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego</p> <p>b) 60 dias de trabalho no período de 12 meses imediatamente anterior à data do desemprego por caducidade do contrato de trabalho a termo ou por denúncia do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora durante o período experimental.</p>
<p>Período de concessão do subsídio social de desemprego</p>	<p>Independentemente da idade ou da carreira contributiva do trabalhador, o período de concessão do subsídio social de desemprego inicial é fixado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 90 dias, nos casos referidos na alínea a) do quadro anterior - 60 dias, nos casos referidos na alínea b) do quadro anterior
<p>Valor do subsídio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Limite mínimo: €438,81 (1 IAS) exceto se o valor líquido da remuneração de referência inferior ao do IAS • Limites máximos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ € 1097,03 (2,5 x IAS); ➤ 75% do valor líquido da remuneração de referência que serviu de base ao cálculo do subsídio; ➤ O valor da pensão de invalidez que estava a receber no caso de expansionista de invalidez;

3.3 - TRABALHADORES INDEPENDENTES MEDIDA EXTRAORDINÁRIA DE INCENTIVO À ATIVIDADE PROFISSIONAL

<p>Condições de acesso</p>	<p>Apoio concedido aos trabalhadores que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tenham iniciado atividade há mais de 12 meses e não preencham as condições referidas no nº 1 do artº 26 do DL 10-A/2020, ou seja, que não tenham pelo menos 3 meses seguidos ou seis meses interpolados de contribuições há pelo menos 12 meses; • Tenham iniciado atividade há menos 12 meses; • Estejam isentos do pagamento de contribuições por força da inexistência de rendimentos ou o valor das contribuições devidas por força do rendimento relevante apurado seja inferior a € 20,00 no ano imediatamente anterior. <p>A concessão do apoio determina o fim da isenção contributiva ou o enquadramento do trabalhador como independente para efeitos contributivos.</p>
<p>Periodicidades e duração do apoio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio mensal: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prorrogável até um máximo de 3 meses ➤ Requerido até 30 de junho de 2020 e não é cumulável com outras prestações sociais

Valores do apoio	<ul style="list-style-type: none">• Limite mínimo:<ul style="list-style-type: none">- Base de incidência contributiva mínima: € 93,46• Limite máximo:<ul style="list-style-type: none">- Valor: € 219,41 <p>A base de incidência contributiva (BIC) é calculada tendo em conta a média da faturação comunicada para efeitos fiscais entre 01/03/2019 e 29/02/2020.</p> <p>Em caso de quebra de faturação superior a 40%, a BIC é ajustada pela percentagem de quebra.</p>
-------------------------	--

3.4 - TRABALHADORES INDEPENDENTES

MEDIDA DE ENQUADRAMENTO DE SITUAÇÕES DE DESPROTEÇÃO SOCIAL

Destinatários	<ul style="list-style-type: none">• Apoio financeiro a pessoas que não se encontrem obrigatoriamente abrangidas por um regime de segurança social, nacional ou estrangeiro, e que declarem o início ou reinício de atividade independente junto da Autoridade Tributária
Condições de acesso	<ul style="list-style-type: none">• Declaração de início ou reinício de atividade junto da Autoridade Tributária• Manutenção do exercício de atividade até 24 meses após a cessação do pagamento da prestação
Requerimento e valor do apoio	<ul style="list-style-type: none">• O apoio deve ser requerido até 30 de junho de 2020 e não é cumulável com outras prestações sociais• Valor do apoio é de € 219,41

