



CIRCULAR

N/REFª: 173/2020

DATA: 23/11/2020

Assunto: **Medidas excepcionais face ao surto de doença (LX) – Alteração de medidas**

Exmos. Senhores,

Junto se envia informação do nosso consultor jurídico sobre as medidas excepcionais face ao surto de doença (LX) –Alteração de medidas.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária-Geral

INFORMAÇÃO

Assunto: Medidas excepcionais face ao surto de doença (LX) – alteração de medidas

- **Prorrogação da validade dos atestados médicos**
- **Alargamento do regime do teletrabalho obrigatório**
- **Regime extraordinário de diferimento da entrega da declaração do IVA**
- **Doações às entidades públicas empresariais**

1. Publicação, entrada em vigor e objecto

Foi publicado o **Decreto-Lei n.º 99/2020**, de 22-11. Entra em vigor em 23-11-2020. Altera as medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.

2. Prorrogação da validade dos atestados médicos

Considerando que um dos impactos que a pandemia tem causado na vida dos cidadãos foi o atraso verificado na realização das juntas médicas de avaliação de incapacidade que originam situações de espera para os utentes, de modo a colmatar esse atraso é determinada a prorrogação, até 31 de Dezembro de 2021, da validade dos atestados médicos de incapacidade multiuso cuja validade tenha expirado em 2019 ou expire em 2020, desde que acompanhados de comprovativo de requerimento de avaliação de incapacidade para a correspondente reavaliação, com data anterior à data de validade.

3. Alargamento do regime do teletrabalho obrigatório

I. O novo regime de teletrabalho obrigatório que a seguir se descreve aplica-se às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em

que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros.

II. É ainda obrigatória a adopção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Este regime é doravante (desde 23-11-2020) aplicável às empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros, bem como nos concelhos considerados pela Direção-Geral da Saúde (DGS) como sendo de risco elevado, muito elevado e extremo, conforme declarados pelo Governo mediante decreto que regule a declaração do estado de emergência, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem.

III. Excepcionalmente, quando entenda não estarem reunidas as condições acima referidas, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua aplicação.

O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação dos requisitos acima referidos que impõem a adopção do teletrabalho e dos factos invocados pelo empregador.

A ACT aprecia a matéria sujeita a verificação e decide no prazo de cinco dias úteis, tendo em conta, nomeadamente, a actividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da actividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

IV. O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

O trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

V. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva aplicável, nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido (o subsídio de refeição que lhe era devido em situação de trabalho presencial).

VI. O regime de teletrabalho acima descrito não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais definidos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, na sua redacção actual, bem como aos integrados nos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do sector social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar, e às ofertas educativas e formativas, lectivas e não lectivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.

VII. Doravante (desde 23-11-2020), nas empresas e trabalhadores referidas em II, bem como nas empresas com estabelecimento e aos trabalhadores que residam ou trabalhem nos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco moderado,

conforme declarados pelo Governo mediante decreto que regulamente a declaração do estado de emergência, sem prejuízo da possibilidade de adopção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, é obrigatória a adopção do regime de teletrabalho independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, nas seguintes situações:

- a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos;
- b) O trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- c) O trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo que seja menor de 12 anos, ou, 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 actividades lectivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.

4. Regime extraordinário de diferimento da entrega da declaração do IVA

I. É criado um regime extraordinário de diferimento de entrega do imposto sobre o valor acrescentado no mês de Novembro de 2020 e de pagamento de contribuições para a Segurança Social referente aos meses de Novembro e Dezembro de 2020.

II. No mês de Novembro de 2020, a obrigação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º do Código do IVA, que tenha de ser realizada por sujeito passivo classificado como micro, pequena e média empresa, ou ainda que tenha iniciado a actividade a partir de 1 de Janeiro de 2019, pode ser cumprida:

- a) Até ao dia 30 de Novembro de 2020; ou
- b) Em três ou seis prestações mensais, de valor igual ou superior a €25, sem juros.

A classificação como micro, pequena ou média empresa deve ser efectuada por certificação de revisor oficial de contas ou contabilista certificado.

III. Têm direito ao diferimento extraordinário do pagamento de contribuições referentes a Novembro e Dezembro de 2020 os trabalhadores independentes e as entidades empregadoras dos sectores privado e social classificadas como micro, pequena e média empresa, nos termos do disposto no artigo 100.º do Código do Trabalho.

Aquelas contribuições da responsabilidade da entidade empregadora e as contribuições dos trabalhadores independentes referidas no número anterior podem ser pagas em três ou seis prestações iguais e sucessivas, sem juros:

- a) Nos meses de Julho a Setembro de 2021;
- b) Nos meses de Julho a Dezembro de 2021.

IV. O acima exposto não impede o pagamento integral das contribuições devidas pelas entidades empregadoras.

V. O diferimento extraordinário referido em III não se encontra sujeito a requerimento, devendo as entidades empregadoras e os trabalhadores independentes indicar, em Fevereiro de 2021, na Segurança Social Directa, qual dos prazos de pagamento referidos em III pretendem utilizar.

VI. O incumprimento dos requisitos de acesso ao diferimento do pagamento de contribuições, ou a falta de pagamento de uma das prestações, implica o vencimento imediato da totalidade das prestações em falta, bem como a cessação da isenção de juros.

5. Doações às entidades públicas empresariais

As unidades de saúde do SNS com a natureza de entidades públicas empresariais podem aceitar doações ao abrigo do regime do mecenato, para fazer face à pandemia da doença COVID-19, as quais são consideradas como custo para a entidade doadora, bem como

doações provenientes da Direção-Geral da Saúde e da Administração Central do Sistema de Saúde, I. P.

Este regime é correspondentemente aplicável aos hospitais do sector público administrativo.

ASM | 22-11-2020