

Proteção dos trabalhadores devido ao COVID-19

Este documento apresenta uma síntese das medidas excecionais e temporárias determinadas em resultado da situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 agente causador da doença COVID-19, devido à necessidade do trabalhador se ausentar do respetivo posto de trabalho.

I. Encerramento ou suspensão de atividades e serviços

I.1. Teletrabalho

Face ao dever geral de recolhimento domiciliário, ao encerramento de instalações e estabelecimentos e à suspensão de determinadas atividades e serviços foi determinada a obrigatoriedade de adoção do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, como medida destinada a manter genericamente o funcionamento e a qualidade dos serviços.

Esta modalidade não é aplicável aos trabalhadores que tenham de assegurar serviços essenciais como seja os trabalhadores de escolas que garantem o acompanhamento de filhos de outros profissionais que não podem ser dispensados, como sejam os profissionais dos serviços de saúde, das forças e serviços de segurança, e socorro, das forças armadas, serviços públicos essenciais de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais e de outros serviços essenciais, em que se verifica a mobilização para o serviço ou prontidão.

Nesta situação, o trabalhador tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores, sendo-lhe garantida a igualdade de tratamento.

Recebe a sua remuneração base mensal integralmente.

Para as entidades públicas foi determinado que o trabalhador mantém sempre o direito ao equivalente ao subsídio de refeição a que teria direito, caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho, para o compensar das despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório.

Fundamentação legal:

- Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril que procede à execução da declaração do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14 -A/2020, de 18 de março e renovada pelo

Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020, de 2 de abril e autorizada a renovação através da Resolução da Assembleia da República n.º 22-“/2020 de 2 de abril (artigo 8.º).

- Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, publicado no DR, 2ª série, Parte C, de 23 de março de 2020, que define orientações para os serviços públicos em cumprimento do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.
- Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada (artigo 68.º que remete para os artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho).

1.1. Lay Off simplificado

É o mecanismo de apoio às empresas em situação de crise empresarial decorrente da pandemia do COVID-19 e que visa assegurar a manutenção dos postos de trabalho.

Distingue-se do regime inscrito no Código do Trabalho por não implicar uma cessação temporária do contrato de trabalho e por reduzir a burocracia do processo, postergando a fiscalização para uma fase posterior.

Acresce que durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes à sua aplicação, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, ou por extinção do posto de trabalho. Nesta proibição engloba-se todo o universo de trabalhadores e não apenas aqueles abrangidos pelas medidas de apoio.

O *lay off* pode seguir o regime de suspensão da atividade ou de redução do tempo de trabalho.

Aplica-se a todos os trabalhadores, desde que detentores de contrato por conta de outrem.

É a empresa que seleciona os trabalhadores a que vai aplicar este regime, o que terá de fazer com base em critérios objetivos, por recurso às regras de não discriminação do Código do Trabalho, na falta de previsão no regime *lay off* simplificado

O trabalhador não pode recusar a modalidade de *lay off*, pois trata-se de uma decisão do empregador. Mas a empresa está obrigada a comunicar aos trabalhadores, por escrito e com a devida antecedência essa sua intenção, após audição dos delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, indicando a duração previsível do mesmo.

A empresa pode aplicar este regime a todos ou parte dos trabalhadores, sendo que nesse caso pode aplicar a alguns a modalidade de suspensão de atividade e a outros a de redução de horário.

A suspensão do contrato implica que o trabalhador fica dispensado de prestar trabalho na empresa, tem direito a uma compensação retributiva e pode exercer atividade remunerada noutra entidade, desde que não seja concorrente do seu empregador.¹

O trabalhador com atividade suspensa tem direito à manutenção do contrato de trabalho, mantém as regalias sociais ou prestações da Segurança Social, não interferindo esta circunstância na contagem dos dias de férias e nos subsídios de férias e de natal.

A remuneração devida pela suspensão do contrato corresponde a dois terços do salário bruto, com um mínimo de €635 e um máximo de €1 905 brutos, sendo 70% desse valor suportado pela Segurança Social e os restantes 30 % pela entidade empregadora.

O trabalhador com horário reduzido tem também direito a receber o equivalente ao tempo de trabalho prestado, sendo que estão sempre garantidos dois terços da remuneração, com os limites mínimos e máximos acima referidos.

Para efeitos de determinação da compensação considera-se a remuneração fixa e a variável, fazendo-se um cálculo médio para apurar o valor. O subsídio de refeição não é considerado para esse efeito.

O trabalhador tem de descontar 11% para a segurança social e a respetiva taxa de retenção de IRS sobre os valores brutos que receber, como se de um salário normal se tratasse, na medida em que o valor pago em *lay off* é uma remuneração e não um apoio social.

O vencimento é pago ao trabalhador pela empresa que é posteriormente reembolsada pela Segurança Social na parte que lhe corresponder.

Quando acabar o *lay off* o trabalhador recupera o seu posto de trabalho, não alterando a categoria profissional, nem as respetivas funções.

¹ Nesse caso o trabalhador tem o dever de o comunicar ao empregador até cinco dias depois do início da atividade, podendo haver lugar a acertos na compensação retributiva a que tem direito, se a remuneração conjunta exceder os €1 905 previstos como limite máximo.

A empresa pode beneficiar deste apoio financeiro durante um mês, período que pode, excecionalmente, ser prorrogado mensalmente, até ao máximo de 3 meses. Pode ainda existir uma prorrogação suplementar de 3 meses, em função da evolução das consequências económicas e sociais.

Fundamentação legal:

▪ Decreto-lei n.º10-G/2020 de 26 de março, que 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.²

² As medidas constantes deste diploma legal 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.

Aplicam-se pois às empresas locais enquanto pessoas coletivas de direito privado, constituídas nos termos da lei comercial - com natureza municipal, intermunicipal ou metropolitana -, nas quais as entidades públicas participantes exerçam, de forma direta ou indireta, uma influência dominante e que se regem pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, regime jurídico da atividade empresarial local, pela lei comercial, pelos estatutos e, subsidiariamente e pelo regime do setor empresarial do Estado (Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro).

Nos termos do disposto no n.º I do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, considera-se situação de crise empresarial, nomeadamente:

“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, (...), 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,

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. Ausência do trabalhador por motivo próprio

2.1. Isolamento profilático

O isolamento profilático por ordem da autoridade de saúde é uma medida preventiva que tem de ser declarada por autoridade de saúde através do preenchimento de formulário adequado³ e que é remetido por essa autoridade, para os serviços da Segurança Social.

A Autoridade de Saúde (também conhecido como Delegado de Saúde) é o médico, designado em comissão de serviço, a quem compete a decisão de intervenção do Estado na defesa da Saúde Pública ⁴.

Se o trabalhador precisar de ficar em casa em isolamento profilático pode ficar em uma das seguintes situações:

a) Isolamento profilático com possibilidade de prestação de trabalho em teletrabalho:

Neste caso o trabalhador não perde o direito a retribuição paga pelo empregador, mesmo que se encontre em isolamento determinado pela autoridade de saúde competente, aplicando-se o que acima foi referido.

b) Isolamento profilático sem possibilidade de prestação de trabalho em teletrabalho:

Se o recurso ao teletrabalho não for possível, a situação de isolamento profilático durante 14 dias do trabalhador por conta de outrem, ou do trabalhador independente 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 é equiparada a doença, conferindo-se o direito a um subsídio de doença pago pela segurança social.

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, não estando sujeita a período de espera.

O valor do subsídio corresponde a 100 % da remuneração de referência, nesse período de 14 dias, não sendo, no entanto, devido o pagamento de subsídio de refeição.

³ O modelo do formulário consta de anexo ao Despacho n.º 2875-A/2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Ministra da Saúde, de 3 de março, 1.º suplemento, Série II, página 420 (2).

⁴ De acordo com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril na sua redação atual.

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.

Fundamentação legal:

- Despacho n.º 2875-A/2020, das Ministras do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Saúde, de 3 de março, 1.º suplemento, Série II, página 420 (2.º Artigo 19.º do DL n.º 10-A/2020).
- Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19 (artigos 19.º e 20.º).
- Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada (alíneas j) do n.º 2 e b) do n.º 4 do artigo 134.º).
- Decreto-lei n.º 54-B/84, de 20 de fevereiro que estabelece o novo quantitativo e regime de subsídio de refeição a atribuir aos funcionários e agentes da administração central e local, bem como dos organismos de coordenação económica e demais institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

2.2. Doença

Aos trabalhadores que precisam de ficar em casa por se encontrarem eles próprios doentes por motivo do COVID-19 (ou qualquer outra doença) é aplicável o regime de faltas em vigor, com a ressalva de que no caso de doença provocada pela pandemia não se verifica o desconto dos 3 primeiros dias.

Assim:

- Trabalhador do regime de proteção social convergente (Caixa Geral de Aposentações)
 - 3 dias a 100% e 27 dias a 90% da remuneração base (nos primeiros 30 dias);
 - 100% a partir do 31.º dia .
- Trabalhador do regime geral da Segurança Social
 - Subsídio no montante de 55% da remuneração de referência (nos primeiros 30 dias)

- Subsídio no montante de 60% da remuneração de referência (do 31.º ao 90.º dia)

Em nenhuma das situações é efetuado o pagamento do subsídio de refeição.

Fundamentação legal:

- Despacho n.º 2875-A/2020, das Ministras do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Saúde, de 3 de março, 1.º suplemento, Série II, página 420 (2.º Artigo 19.º do DL n.º 10-A/2020 (n.º 6))
- Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19 (artigo 20.º).
- Decreto-lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, que estabelece o novo regime jurídico de proteção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada (artigo 15.º).
- Decreto-lei n.º 54-B/84, de 20 de fevereiro que estabelece o novo quantitativo e regime de subsídio de refeição a atribuir aos funcionários e agentes da administração central e local, bem como dos organismos de coordenação económica e demais institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

3. Ausência do trabalhador por assistência à família

3.1. Para apoio excecional à família

Fora dos períodos de interrupções letivas 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 respetivas competências;
- b) Pelo Governo.

São abrangidos por este regime de faltas os trabalhadores do regime de proteção social convergente e os trabalhadores do regime geral da segurança social, devendo o trabalhador comunicar a ausência nos termos habituais.

Nestas situações e desde que não exista outra forma de prestação da atividade, nomeadamente através da modalidade do teletrabalho, o trabalhador por conta de outrem tem direito a receber um apoio excepcional mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social.

O trabalhador tem direito a 66% da remuneração base, com um limite mínimo da remuneração mínima mensal garantida (RMMG) - €635 e de um limite máximo correspondente a três RMMG – €1 905.

O apoio não pode ser percebido simultaneamente por ambos os progenitores e só é percebido uma vez, independentemente do número de filhos, ou dependentes a cargo.

O apoio é deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora.

Quando a entidade empregadora revista natureza pública, com exceção do setor empresarial do estado, este apoio é assegurado integralmente pela mesma, que paga diretamente ao trabalhador os 66% relativos ao apoio, tanto para o trabalhador do regime de proteção social convergente, como para o do regime geral da Segurança Social.

No caso das entidades empregadoras privadas e do setor empresarial do Estado, a entidade empregadora paga diretamente ao trabalhador os 66%, recebendo da Segurança Social os 33% a cargo deste Instituto.

Sobre o apoio incide a quotização do trabalhador de 50% da contribuição social da entidade empregadora, devendo o mesmo ser objeto de declaração de remunerações autónoma.

Também nesta situação não é efetuado o pagamento do subsídio de refeição.

Fundamentação legal:

- Código de Trabalho, na sua versão atualizada (artigo 253.º).
- Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19 (artigos 22.º e 23.º).

▪ Decreto-lei n.º 54-B/84, de 20 de fevereiro que estabelece o novo quantitativo e regime de subsídio de refeição a atribuir aos funcionários e agentes da administração central e local, bem como dos organismos de coordenação económica e demais institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

3.2. Para assistência à família ou por desempenho de funções de bombeiro voluntário com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social: regime excecional e temporário de faltas justificadas

Sem prejuízo do referido anteriormente e caso não exista outra forma de prestação da atividade, nomeadamente através da modalidade do teletrabalho, consideram-se também 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;
- 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 a continuidade de apoio através de resposta social alternativa;
- 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.

Estas faltas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição mensal e à percepção do subsídio de refeição, devendo o trabalhador comunicar a ausência ao empregador.

Estas faltas justificadas ao abrigo deste regime não contam para o limite anual.

Prevê-se também a possibilidade do trabalhador optar por proceder à marcação de férias de modo a prestar assistência à família nas situações supra referidas nas alíneas a) e b), sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação, por escrito com antecedência de dois dias relativamente ao início do período de férias.

Nessa situação e durante o período de férias previsto no número anterior, o trabalhador auferirá a remuneração mensal como se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição, podendo neste caso o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.

Esta possibilidade de marcação de férias para prestar assistência à família não se aplica aos trabalhadores dos serviços públicos essenciais, cuja mobilização para o serviço ou prontidão obsta a que prestem assistência à família.

Para efeitos de justificação das faltas motivadas pela prestação de socorro ou transporte, 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.

Este regime excecional 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.

Fundamentação legal:

- Código de Trabalho, na sua versão atualizada (artigos 49.º, 50.º e 252.º, n.º 3 do 264.º).
- Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19 (artigo 10.º).
- Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, que estabelece um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
- Decreto-lei n.º 54-B/84, de 20 de fevereiro que estabelece o novo quantitativo e regime de subsídio de refeição a atribuir aos funcionários e agentes da administração central e local, bem como dos organismos de coordenação económica e demais institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

3.3. Por isolamento profilático de dependente

Aos trabalhadores que precisam de ficar em casa para prestar assistência a filho ou neto (ou outro dependente) a quem a autoridade de saúde determinou o isolamento profilático de quarentena como medida preventiva motivada por situações de grave risco para a saúde pública, e em que não exista

outra forma de prestação da atividade, nomeadamente através da modalidade do teletrabalho, aplica-se o regime de assistência a filhos ou netos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, crianças com deficiência ou doença crónica.

Esta dispensa por isolamento profilático é pelo período de 14 dias, mantendo o trabalhador o direito a faltar os 30 dias por ano para assistência a filhos menores de 12 anos, ou 15 dias para filhos maiores de 12 anos, mesmo que utilize estes 14 dias por isolamento profilático.

Em ambos os casos acresce 1 dia por cada filho, ou dependente além do primeiro.

Na ausência de referência ao montante de subsídio a auferir pelo trabalhador nessa situação, entende-se que deve seguir o regime atualmente em vigor, aplicando-se a respetiva percentagem:

▪Trabalhador do regime de proteção social convergente (CGA):

Aufere um subsídio no montante de 65% da remuneração de referência durante os 14 dias.

▪Trabalhador do regime geral da segurança social

Aufere subsídio no montante de 65% da remuneração referência durante os 14 dias.

No caso do beneficiário não apresentar 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.

Quer para os trabalhadores no regime de proteção social convergente, quer para os trabalhadores do regime geral da Segurança Social não é efetuado o pagamento do subsídio de refeição.

Fundamentação legal:

▪ Despacho n.º 2875-A/2020, das Ministras do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Saúde, de 3 de março, 1.º suplemento, Série II, página 420 (2Artigo 19.º do DL n.º 10-A/2020.

▪ Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19 (artigo 21.º).

- Decreto-lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho.
- Decreto-lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.
- Decreto-lei n.º 54-B/84, de 20 de fevereiro que estabelece o novo quantitativo e regime de subsídio de refeição a atribuir aos funcionários e agentes da administração central e local, bem como dos organismos de coordenação económica

3.4. Para assistência a membro do agregado familiar

Aos trabalhadores que precisam de ficar em casa para assistência a membros do agregado familiar, seja por motivo do COVID-19, ou outra doença qualquer aplica-se o regime de justificação de faltas pelo período de 15 dias por ano.

Nessa circunstância, o trabalhador do regime de proteção social convergente (CGA) auferirá um subsídio no montante de 65% da remuneração de referência durante os 15 dias, enquanto o trabalhador do regime geral da segurança social não tem direito a subsídio.

Em nenhuma das situações é efetuado o pagamento do subsídio de refeição.

Fundamentação legal:

- Despacho n.º 2875-A/2020, das Ministras do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Saúde, de 3 de março, 1.º suplemento, Série II, página 420 (2.º Artigo 19.º do DL n.º 10-A/2020).
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada (artigo 40.º).
- Decreto-lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente (artigo 36.º).

- Decreto-lei n.º 54-B/84, de 20 de fevereiro que estabelece o novo quantitativo e regime de subsídio de refeição a atribuir aos funcionários e agentes da administração central e local, bem como dos organismos de coordenação económica.

Porto, 06 de abril de 2020