

## Guia – Medidas COVID 19

### Isolamento profilático

1. Quem pode determinar o isolamento profilático?

O isolamento profilático de uma pessoa ou de uma instituição só pode ser declarado pela Autoridade de Saúde (delegado de saúde).

2. Como é emitida a declaração de isolamento profilático?

A declaração de isolamento profilático é emitida pela Autoridade de Saúde para cada trabalhador – ou aluno de um estabelecimento de ensino – em modelo próprio que está disponível em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) ou [www.dgs.pt](http://www.dgs.pt)

3. Como é que o trabalhador em isolamento profilático justifica as faltas ao trabalho?

A declaração de isolamento profilático funciona como documento justificativo de ausência ao trabalho, quer no caso de ser o próprio trabalhador a ser declarado em isolamento, quer no caso de o isolamento ser declarado para um filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, e deve ser enviado à respectiva entidade empregadora.

4. Quais os direitos de protecção social do trabalhador impedido temporariamente de trabalhar por estar em isolamento profilático?

Os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes em situação de isolamento profilático têm direito a um subsídio equivalente ao subsídio de doença com um valor correspondente a 100% da remuneração de referência; este subsídio não está sujeito a prazo de garantia, índice de profissionalidade ou período de espera.

5. Como se calcula a remuneração de referência?

Para este efeito, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis que precedem o segundo mês anterior ao mês em que tem início o impedimento para o trabalho, não se considerando os valores relativos aos subsídios de férias e de Natal recebidos neste período; no caso de beneficiários que não tenham ainda completado seis meses de registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas desde o início do registo até ao dia anterior ao início do isolamento profilático.

6. Como se deve proceder para receber este subsídio?

O trabalhador entrega a declaração de isolamento profilático à entidade empregadora que, por sua vez, deve remeter a mesma aos serviços de Segurança Social, através da

Segurança Social Directa, bem como o formulário que contém a listagem dos trabalhadores em situação de isolamento, no prazo máximo de 5 dias úteis.

7. O trabalhador pode continuar a trabalhar se estiver em isolamento profilático?

Pode, se houver condições para o teletrabalho ou para formação à distância.

8. Se continuar a trabalhar em casa o trabalhador tem direito ao subsídio equivalente ao subsídio de doença?

Não, porque neste caso deve continuar a receber a retribuição normal paga pela entidade empregadora.

9. A quem compete decidir se há condições para o teletrabalho?

Apesar de, com a declaração do estado de emergência<sup>1</sup>, o teletrabalho ter passado a ser obrigatório, sempre que a função desempenhada o permita, terá de ser o empregador a atestar se existem ou não condições para o teletrabalho.

**A CGTP-IN considera que, tratando-se de trabalhador em isolamento profilático, a decisão de passar a regime de teletrabalho deve depender sempre do acordo do trabalhador.**

## **Situação de doença**

10. Se o trabalhador contrair a doença causada pelo COVID 19, quais os seus direitos de protecção social?

Se o trabalhador contrair a doença causada pelo COVID-19, tem direito à atribuição do subsídio de doença em regime normal, mas sem estar sujeito ao período de espera, ou seja o subsídio é atribuído desde o primeiro dia de incapacidade temporária para o trabalho.

11. Qual é o valor do subsídio de doença neste caso?

O subsídio tem os seguintes valores:

- 55% da remuneração de referência, se o impedimento durar até 30 dias;
- 60% da remuneração de referência, se tiver duração superior a 30 dias e igual ou inferior a 90 dias;
- 70% da remuneração de referência, se tiver duração superior a 90 dias e igual ou inferior a 365 dias;
- 75% da remuneração de referência, se o impedimento tiver duração superior a 365 dias.

12. Se o trabalhador que está em isolamento profilático contrair a doença antes de terminados os 14 dias de isolamento o que sucede em termos de subsídio?

---

<sup>1</sup> Decreto do Presidente da República nº 14-A/2020, de 18 de Março, e renovação através do Decreto do Presidente da República nº 17-A/2020, de 2 de abril

Neste caso, o trabalhador perde o subsídio equivalente ao subsídio de doença a que tem direito no período de isolamento e passa a receber o subsídio de doença normal, no valor de 55% da remuneração de referência (nos primeiros 30 dias).

13. Como é que o trabalhador justifica as ausências ao trabalho durante o período de doença?

Tal como justifica qualquer falta ao trabalho por motivo de doença, enviando à entidade empregadora o certificado de incapacidade temporária para o trabalho (a “baixa”).

14. Os trabalhadores independentes também têm direito ao subsídio de doença?

Sim, exactamente nos mesmos termos e valores previstos para os trabalhadores por conta de outrem e também sem sujeição a período de espera.

**A CGTP-IN entende que os trabalhadores não devem ser prejudicados nos seus direitos nem sofrer quaisquer perdas de rendimento resultantes do surto do COVID 19. Como tal, entendemos que o subsídio de doença devia manter-se nos 100% da remuneração de referência, não só durante o período de isolamento profiláctico, mas durante todo o período de doença causada pelo COVID 19. Saliemos que não se trata de caso inédito, uma vez que tal valor já se encontra previsto na legislação em vigor para outras doenças infecciosas como é o caso da tuberculose.**

### **Assistência a filho ou a neto**

15. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência a filho ou a neto em isolamento profiláctico ou com a doença COVID 19?

Sim, as ausências ao trabalho decorrentes do acompanhamento de filho ou outro dependente a cargo de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que seja colocado em isolamento profiláctico pela autoridade de saúde durante 14 dias ou que seja doente COVID 19, consideram-se faltas justificadas.

Como se justificam estas faltas?

Mediante a entrega da declaração de isolamento profiláctico passada pela autoridade de saúde competente (ver resposta à questão 3) ou da baixa, conforme os casos.

16. Em caso de isolamento profiláctico ou doença de filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, o trabalhador impedido de trabalhar para prestar assistência tem direito a algum subsídio?

Neste caso, o trabalhador tem direito à atribuição de subsídio para assistência a filho ou subsídio para assistência a neto, consoante o caso, independentemente da verificação do respectivo prazo de garantia.

17. Qual o valor deste subsídio para assistência a filho ou a neto?

O valor do subsídio para assistência a filho corresponde a 100% da remuneração de referência (desde dia 1 de Abril de 2020)<sup>2</sup>; e o subsídio para assistência a neto corresponde a 65% da remuneração de referência

18. Estes dias de atribuição de subsídio contam para o período máximo anual de atribuição?

O período de 14 dias de isolamento profilático em que estes subsídios são atribuídos não relewa para a contagem do período máximo de atribuição previsto no regime geral que é de 30 dias por cada ano civil.

19. Os trabalhadores independentes que estejam impedidos de exercer a sua actividade para prestarem assistência a filho ou neto menor de 12 anos em isolamento profilático também têm direito a subsídio?

Não, para este caso a lei apenas prevê o direito ao subsídio para assistência a filho ou a neto para os trabalhadores por conta de outrem (artigo 21º, nº 1 do DL 10-A/2020, de 13 de Março).

**A CGTP-IN considera que todos os trabalhadores, trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes, devem ter direito ao subsídio para assistência a filho e ao subsídio para assistência a neto durante os períodos de impedimento para o trabalho resultantes da necessidade de acompanhar filhos ou outros dependentes a cargo que estejam em isolamento profilático ou doentes, incluindo aqui filhos ou outros dependentes a cargo pelo menos até aos 15 anos de idade.**

20. E quais os direitos dos trabalhadores independentes que estejam impedidos de exercer actividade para prestarem assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que tenha contraído a doença COVID 19?

Neste caso, o trabalhador independente tem direito a subsídio para assistência a filho, no valor de 100% da remuneração de referência (desde dia 1 de Abril de 2020) ou a subsídio para assistência a neto (65% da remuneração de referência).

### **Faltas justificadas durante o período de emergência**

21. Os pais e mães trabalhadores que necessitem de acompanhar os filhos devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino ou de outros equipamentos de apoio podem faltar ao trabalho por esse motivo?

Sim. Consideram-se justificadas as faltas ao trabalho motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrente do

---

<sup>2</sup> Este valor é atribuído no caso dos subsídios requeridos e/concedidos a partir do dia 1 de Abril; os que tiverem sido concedidos anteriormente a esta data não são actualizados para este valor.

encerramento dos estabelecimentos de ensino ou outros equipamentos sociais de apoio que seja determinado por uma autoridade de saúde ou pelo Governo.

**A CGTP-IN considera que este regime de faltas justificadas devia ser alargado ao acompanhamento dos filhos pelo menos até aos 15 anos de idade.**

22. Que outras faltas ao trabalho se consideram como faltas justificadas durante o período de emergência?

Durante este período consideram-se justificadas:

- As faltas 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 em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade igual ou inferior a 16 anos, durante os períodos de férias escolares;
- As faltas motivadas por assistência a cônjuge ou pessoa em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade tenha sido suspensa por determinação da Autoridade de Saúde ou do Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de respostas alternativas.

23. Qual é o regime destas faltas?

Estas faltas não determinam perda de quaisquer direitos, excepto quanto à retribuição – ou seja estes dias de falta não são pagos. Por outro lado, as faltas para assistência à família aqui previstas não contam para o limite anual de faltas para a assistência a filho ou neto ou outros familiares previstos nos artigos 49º, 50º e 252º do Código do Trabalho.

24. Como deve o trabalhador justificar estas faltas?

As faltas devem ser comunicadas ao empregador, com a indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias ou, no caso de a ausência ser imprevisível, logo que possível.

## **APOIO EXTRAORDINÁRIO À FAMÍLIA**

25. Durante o período de impedimento para o trabalho resultante do encerramento dos estabelecimentos de ensino e outros equipamentos de apoio à infância ou à deficiência, o trabalhador tem direito a apoio financeiro?

Durante este período, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, desde que não possa exercer a sua actividade em regime de teletrabalho, tem direito a um apoio financeiro excepcional correspondente a 2/3 da sua remuneração base, com o valor mínimo do salário mínimo nacional (€635) e o valor máximo de 3 vezes o salário mínimo (€1905), suportado em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social.

26. O que é que se considera remuneração base para este efeito?

A remuneração base a considerar para o cálculo deste apoio é a remuneração declarada à segurança social em Março referente ao mês de Fevereiro de 2020; não havendo remuneração declarada, considera-se o valor do salário mínimo (€635).

27. O apoio extraordinário é concedido em todas as situações de faltas justificadas para assistência aos filhos durante o encerramento das escolas e outros equipamentos de apoio e de assistência a outros membros da família?

Não, este apoio só é pago para acompanhar os filhos ou outros dependentes a cargo menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica fora do período de férias escolares.

Durante o período das férias escolares, o apoio só é pago quando se trate de criança que frequente equipamento de apoio à primeira infância (berçários, creches ou amas) ou equipamento de apoio à deficiência.

28. Como pode o trabalhador aceder ao apoio extraordinário?

O apoio é pedido através da entidade empregadora, que tem de requerer o apoio através do formulário próprio e tem de atestar que não há condições para a actividade ser exercida em regime de teletrabalho.

Verificadas as condições, o apoio é deferido de forma automática e é entregue directamente à entidade empregadora, que depois procede ao pagamento ao trabalhador.

29. Sobre o valor do apoio é devida a taxa social única?

Sim. Sobre o valor do apoio incide a taxa social única, de 11% da parte do trabalhador e 50% da contribuição que lhe cabe da parte do empregador (ou seja, para este apenas metade da TSU normal).

30. Se um dos progenitores estiver a trabalhar em casa em regime de teletrabalho, o outro terá direito a faltar ao trabalho para acompanhar os filhos e a receber o apoio?

Não, se um dos progenitores estiver em casa em teletrabalho, o outro não tem direito nem a faltar justificadamente nem ao apoio.

**A CGTP-IN considera inaceitável que o acesso a este apoio financeiro esteja condicionado à possibilidade de o trabalhador poder ou não exercer a sua actividade em regime de teletrabalho. Não basta que a actividade do**

**trabalhador possa ser exercida à distância, é preciso determinar se este trabalho em casa é compatível com os cuidados de que necessita(m) a(s) criança(s) de muito tenra idade ou, por maioria de razão, com deficiência ou doença crónica. Pela mesma ordem de razões, o facto de um dos progenitores estar em casa em teletrabalho não pode implicar que o outro não possa faltar justificadamente ao trabalho e ter direito a apoio.**

31. Os trabalhadores colocados em regime de layoff simplificado também têm direito a receber este apoio extraordinário à família?

Não, este apoio não é cumulável com a compensação retributiva a que o trabalhador tem direito no regime de layoff simplificado.

32. Os trabalhadores de serviço doméstico impedidos de exercer a sua actividade para prestar assistência aos filhos devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino e outros equipamentos de apoio à infância também têm direito a apoio?

Estes trabalhadores também têm direito a apoio, correspondente a 2/3 da remuneração registada no mês de Janeiro de 2020, com o limite mínimo de 1 salário mínimo (€635)

33. Os trabalhadores independentes que estejam impedidos de exercer a sua actividade para prestar assistência aos filhos durante o período de encerramento dos estabelecimentos de ensino e outros equipamentos sociais de apoio à infância e à deficiência têm direito a algum apoio?

Nas situações em que fiquem impedidos de desenvolver a sua actividade por terem de prestar assistência a filho ou outro dependente menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica devido ao encerramento de estabelecimento de ensino ou outro equipamento social de apoio, os trabalhadores independentes terão direito a um apoio, desde que estejam sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses.

34. Qual o valor deste apoio financeiro aos trabalhadores independentes?

O valor deste apoio corresponde a 1/3 da base de incidência contributiva mensualizada no primeiro trimestre de 2020, com o limite mínimo de 1 IAS (€438,81) e o limite máximo de 2,5 IAS (€1097) e está sujeito a contribuição social.

**No que respeita a estes apoios, quer para os trabalhadores por conta de outrem, quer para os trabalhadores independentes, a CGTP-IN considera que nenhum trabalhador deve ser prejudicado nos seus direitos nem ver reduzidos os seus rendimentos devido à situação epidemiológica decorrente do COVID 19 e das medidas excepcionais assumidas pelas autoridades de saúde e pelo Governo em defesa e para protecção da saúde pública.**

**Por outro lado, entendemos que a isenção, ainda que parcial, do pagamento de contribuições para a segurança social, e em particular no quadro actual, em que se perspectivam aumentos excepcionais de despesa com prestações**

**sociais, é totalmente inaceitável e merece a nossa mais veemente discordância.**

### **Apoio ao emprego dos trabalhadores independentes**

35. O trabalhador independente que tenha a sua actividade económica reduzida em consequência do surto de COVID 19 beneficia de algum apoio?

Sim, nesta situação os trabalhadores independentes beneficiam de um apoio financeiro extraordinário e de um diferimento do pagamento de contribuições.

36. Em que condições têm direito ao apoio?

Têm direito ao apoio no caso de:

- estarem abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes;
- não serem pensionistas;
- terem tido obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há, pelo menos, 12 meses;
- estarem em situação comprovada de paragem total da sua actividade em consequência do surto do COVID19 ou registarem uma queda de pelo 40% da facturação no período de 30 dias anterior ao do pedido por referência à media mensal dos 2 meses anteriores ou face ao período homólogo do ano anterior

37. Como se prova a paragem total da actividade ou a quebra de facturação?

Com uma declaração sob compromisso de honra ou, se tiverem contabilidade organizada, através de declaração de contabilista certificado.

38. Qual o valor deste apoio financeiro?

O apoio corresponde:

- ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo de 1 IAS (€438,81), quando a remuneração registada é inferior a 1,5 (IAS);
- ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo de 1 salário mínimo (€635), quando o valor da remuneração registada é superior ou igual a 1,5 IAS

39. Quando pode o trabalhador independente começar a receber o apoio e qual a sua duração?

O trabalhador começa a receber o apoio no mês seguinte ao da apresentação do requerimento e recebe pelo período de um mês, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 6 meses.

40. Os trabalhadores independentes que estejam a receber o apoio excepcional à família também têm direito a este apoio à redução da actividade?

Não, os dois tipos de apoio não são cumulativos; só podem beneficiar de um deles.

41. Qual o período em que os trabalhadores independentes têm direito ao diferimento do pagamento das contribuições sociais?

Durante os meses em que estejam a receber o apoio financeiro extraordinário.

42. Quando terão de pagar as contribuições cujo pagamento foi diferido?

A partir do segundo mês após a cessação do apoio. O pagamento poderá então ser efectuado num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais e iguais.

**A CGTP-IN considera que o valor deste apoio é manifestamente insuficiente e não se baseia nem corresponde aos rendimentos reais do trabalhador. Não se compreende que o apoio às empresas seja de tantos milhões e para os trabalhadores independentes (muitos dos quais são falsos independentes) sejam previstos limites quase só ao nível do limiar de pobreza.**

## **Formas alternativas de trabalho**

43. O regime do teletrabalho é obrigatório?

No âmbito da declaração do estado de emergência pelo Presidente da República, considerando as recomendações das autoridades de saúde nacionais e internacionais relativas à imperiosidade de observar um dever de recolhimento domiciliário a fim de conter a propagação da doença COVID 19, o regime de teletrabalho foi tornado obrigatório, sempre que as funções desempenhadas o permitam (artigo 6º do Decreto nº 2-A/2020, de 20 de Março, que procede à execução da declaração do estado de emergência e artigo 8º do Decreto nº 2-B/2020, de 2 de Abril, que regulamenta a prorrogação do estado de emergência).

44. Neste quadro quem pode decidir a passagem ao regime de teletrabalho?

Neste quadro e enquanto o teletrabalho for obrigatório, o empregador pode tomar esta decisão unilateralmente, tal como o trabalhador pode exigir a passagem a este regime.

45. O regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho continua a aplicar-se?

Aplica-se, excepto no que diz respeito à necessidade de haver acordo das partes.

46. Em regime de teletrabalho, o trabalhador mantém direito ao subsídio de refeição?

Sim, o trabalhador neste regime mantém os mesmos direitos e deveres.

47. Quais os direitos específicos do trabalhador em regime de teletrabalho?

O trabalhador neste regime tem direito:

- A que o empregador forneça os instrumentos de trabalho e tecnologias da informação e comunicação necessários e que assegure a respectiva instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas (por exemplo, electricidade e telecomunicações):
- À privacidade e à da sua família, bem como aos tempos de descanso e de repouso;
- À igualdade de tratamento com os demais trabalhadores no que respeita a todos os direitos e condições de trabalho;
- A utilizar as tecnologias da informação e comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reuniões promovidas no local de trabalho pelas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, bem como para contactar e ser contactado por estas estruturas;

**A CGTP considera que o recurso a esta forma de trabalho deve ser rodeado das necessárias formalidades, que acautelem devidamente os direitos do trabalhador e garantam que, a pretexto da grave situação que vivemos, não sejam cometidos abusos; em nosso entender, o acordo do trabalhador é fundamental.**

#### **DIREITOS DO TRABALHADOR EM REGIME DE LAYOFF SIMPLIFICADO**

48. Os trabalhadores têm que ser ouvidos antes sobre a decisão do empregador recorrer ao Layoff simplificado?

O empregador tem que ouvir previamente os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores e comunicar, por escrito, aos trabalhadores a decisão de recorrer ao layoff.

49. Que modalidades pode assumir o regime do layoff simplificado?

O regime do layoff simplificado pode traduzir-se na redução do período normal de trabalho ou na suspensão dos contratos de trabalho.

50. Na mesma empresa pode aplicar-se simultaneamente a redução do período normal de trabalho e a suspensão dos contratos de trabalho?

Sim, a mesma empresa pode ter uns trabalhadores com contrato suspenso e outros com horário reduzido.

51. O que tem direito a receber um trabalhador em regime de layoff?

O trabalhador em regime de layoff tem direito a receber um montante mensal mínimo (compensação retributiva) igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida (sem descontos) ou o valor do salário mínimo correspondente ao seu período normal de trabalho, conforme o que for mais elevado.

52. Que remuneração se considera para o cálculo desta compensação retributiva?

Para o cálculo da compensação retributiva consideram-se todas as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais (pode incluir o subsídio de almoço, mas apenas o valor que for declarado para a segurança social).

53. Quanto é que o trabalhador recebe em caso de suspensão do contrato de trabalho?

Neste caso, a compensação retributiva é igual a 2/3 da retribuição normal ilíquida, ou ao salário mínimo (€635), consoante o que for mais elevado, com o limite de três salários mínimos (€1905).

54. Quanto é que o trabalhador recebe em caso de redução do período normal de trabalho?

Neste caso, o trabalhador tem direito ao respectivo salário na proporção das horas de trabalho; se este salário for inferior a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, ou ao valor do salário mínimo (€635), consoante o que for mais elevado, terá ainda direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre o salário auferido e um destes valores, consoante o caso.

55. O trabalhador em regime de layoff pode exercer outra actividade fora da empresa?

Sim, o trabalhador em layoff pode exercer outra actividade remunerada fora da empresa.

56. O que deve fazer se iniciar uma actividade remunerada fora da empresa?

Deve comunicar o facto ao empregador no prazo de cinco dias a contar do início da actividade.

57. Se o trabalhador exercer outra actividade remunerada fora da empresa a compensação retributiva é reduzida?

Sim, a compensação é reduzida proporcionalmente, excepto se a actividade externa à empresa for exercida nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística ou distribuição, caso em que não há lugar a qualquer redução.

58. O trabalhador em regime de layoff mantém o direito a férias?

Sim, o trabalhador mantém o direito a férias e à marcação de férias nos termos gerais. Durante o período de férias tem direito a receber a compensação retributiva correspondente a esse período, bem como ao pagamento do subsídio de férias pelo empregador igual ao devido em condições normais de trabalho.

59. Sobre a compensação retributiva são pagas contribuições para a segurança social?

Durante o período do layoff, a entidade empregadora está isenta do pagamento de contribuições para a segurança social, mas o trabalhador continua a descontar 11% sobre a compensação retributiva.

60. A compensação retributiva é considerada rendimento do trabalho para efeitos do IRS?

Sim, os valores da compensação retributiva são considerados rendimentos do trabalho e estão sujeitos a retenção na fonte, de acordo com as tabelas em vigor. É rendimento sujeito a IRS.

61. O empregador pode despedir trabalhadores enquanto estiver em regime de layoff?

Durante o período de aplicação do layoff e nos 60 dias seguintes ao seu término a entidade empregadora está proibida de efectuar quaisquer despedimentos colectivos ou despedimentos por extinção do posto de trabalho.

62. O empregador pode não renovar e/ou fazer cessar os contratos a termo e terminar contratos de trabalho no período experimental durante o período de aplicação do regime de layoff?

Sim, não há nada na lei que o proíba.