

Newsletter COVID-19

Teletrabalho e outras medidas de reorganização do trabalho Apio à retoma da atividade económica

Teletrabalho obrigatório e regras de reorganização do trabalho: no setor privado e na Administração Pública

Trabalhadores da Administração Pública: teletrabalho e trabalho presencial

Apio extraordinário à retoma progressiva – regras em vigor

ÍNDICE

I. Teletrabalho obrigatório e regime excecional de reorganização do trabalho - se- tor privado

1.1 - Concelhos de maior risco de contágio da Covid-19

1.1.1 - Teletrabalho obrigatório

1.1.2 - Exclusão do teletrabalho

1.1.3 - Reorganização do trabalho

1.2 - Concelhos de menor risco de contágio da Covid-19

1.2.1 - Teletrabalho

1.2.2 - Desfasamento de horários e alternância entre teletrabalho e trabalho presencial

1.3 - Adoção de medidas de proteção

1.4 - Alteração de horário de trabalho

1.5 - Limites ao desfasamento de horário

1.6 - Trabalho temporário e prestação de serviços

1.7 - Situações excluídas

1.8 - Fiscalização das regras de reorganização do trabalho

II. Trabalhadores da Administração Pública – teletrabalho e exercício presencial de funções

2.1 - Teletrabalho

2.1.1 - Situações de teletrabalho obrigatório

2.1.2 - Funções compatíveis com o teletrabalho

2.1.3 - Direitos e deveres dos trabalhadores

2.2 - Exercício presencial de funções

[2.2.1 - Situações de presença obrigatória](#)

[2.2.2 - Medidas de organização do trabalho para prevenção de riscos](#)

[III - Isolamento profilático - novas regras](#)

[3.1 - Declaração provisória de isolamento profilático](#)

[3.2 - Subsídio de doença](#)

[IV. Apoio extraordinário à retoma progressiva - regras em vigor](#)

[4.1 - Empresas abrangidas](#)

[4.2 - Redução do período normal de trabalho \(PNT\) – limites](#)

[4.3 - Apoio concedido às empresas](#)

[4.4 - Dispensa parcial de contribuições](#)

[4.5 - Compensação retributiva aos trabalhadores](#)

[4.6 - Planos de formação](#)

[4.7 - Prazo para apresentação dos requerimentos](#)

[4.8 - Apoio à retoma progressiva sem devolução de apoios](#)

[4.9 - Sequencialidade dos apoios à manutenção dos postos de trabalho](#)

[4.10 - Aplicação do “lay-off” simplificado](#)

[V. Legislação aplicável](#)

I. Teletrabalho obrigatório e regime excecional de reorganização do trabalho - setor privado

1.1 - Concelhos de maior risco de contágio da Covid-19

1.1.1 - Teletrabalho obrigatório

A prestação laboral em regime de teletrabalho passou a ser obrigatória, desde o dia 24 de novembro, nos concelhos considerados pela Direção-Geral da Saúde (DGS) como sendo de risco elevado, muito elevado e extremamente elevado, cujas listas constam do Decreto n.º 9/2020, de 21.11, bem como nos concelhos de maior risco de contágio já incluídos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 96-B/2020, de 12.11.

No caso do empregador entender que não estão reunidas as condições para a prestação de atividade em teletrabalho, deve o mesmo comunicar a sua decisão ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos respetivos motivos, competindo ao empregador 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 3 dias úteis posteriores à referida comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação da natureza da atividade, das condições técnicas e dos factos invocados pelo empregador.

Posteriormente, a ACT aprecia a matéria a verificar e emite decisão no prazo de 5 dias úteis, tendo em consideração, nomeadamente, a atividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

Constitui contraordenação grave o incumprimento por parte do empregador da decisão da ACT.

Importa notar que, o empregador tem o dever de disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Porém, quando tal disponibilização não for possível e o trabalhador o consinta, o teletrabalho pode ser efetuado através dos meios do próprio trabalhador, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades relativas à prestação do teletrabalho.

Por seu lado, o trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, como condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, das razões do seu impedimento.

Situações específicas

Está previsto o recurso obrigatório ao teletrabalho em determinadas situações específicas, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador tenha condições para as exercer.

Deste modo, é obrigatório adotar o regime do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, nas situações seguintes:

- | |
|---|
| • o trabalhador, por meio de certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos (designadamente hipertensos, diabéticos, doentes cardiovasculares, portadores de doença respiratória crónica, doentes oncológicos e portadores de insuficiência renal); |
| • o trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %; |
| • 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 DGS, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e de formação presenciais em contexto de grupo ou turma. |

Nestas situações, a obrigação do teletrabalho é aplicada às empresas com estabelecimento e aos trabalhadores que residam ou trabalhem nos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco moderado, elevado, muito elevado e extremo, conforme previsto no citado Decreto n.º 9/2020, bem como nos concelhos de maior risco de contágio já incluídos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 96-B/2020.

Constitui contraordenação grave o impedimento de prestação de atividade em regime de teletrabalho nas situações acima descritas, caso as respetivas funções o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer.

Refira-se que, o regime de teletrabalho passou a ser obrigatório desde o dia 4 de novembro, nas empresas com estabelecimento situado nos concelhos de maior risco de contágio, cuja lista foi fixada por meio de Resolução do Conselho de Ministros.

O teletrabalho é obrigatório independentemente da natureza do vínculo, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para o exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Direitos e deveres do trabalhador

Em conformidade com o Código do Trabalho ou instrumento de regulamentação coletiva que seja aplicável, o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos outros trabalhadores (sem redução de retribuição), nomeadamente quanto a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos com origem em acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe era atribuído.

1.1.2 - Exclusão do teletrabalho

O regime de teletrabalho obrigatório não se aplica aos trabalhadores dos serviços essenciais, bem como aos trabalhadores integrados nos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar e nas ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, abrangendo escolas profissionais privadas.

1.1.3 - Reorganização do trabalho

Vigora até 31 de março de 2021 (com possibilidade de prorrogação) o regime excecional de reorganização do trabalho e de minimização, no âmbito das relações laborais, de riscos de contágio da Covid-19, estando abrangidas as empresas do setor privado em cujos locais de trabalho trabalhem 50 ou mais trabalhadores, situadas nos concelhos com maior risco de contágio da Covid-19, definidos em Resolução do Conselho de Ministros.

O empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.

1.2 - Concelhos de menor risco de contágio da Covid-19

1.2.1 - Teletrabalho

Nos restantes concelhos do território nacional, sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no art. 165º e seguintes do Código do Trabalho, o regime de teletrabalho será obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente da natureza do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- | |
|--|
| - o trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos; |
| - o trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%; |
| - o trabalhador com 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 atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma. |

O regime de teletrabalho é ainda obrigatório, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento

das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) sobre a matéria, e neste caso, sem necessidade de ser requerido pelo trabalhador.

1.2.2 - Desfasamento de horários e alternância entre teletrabalho e trabalho presencial

Nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho, conforme as regras do Código do Trabalho, podem ser aplicadas, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, medidas de prevenção dos riscos decorrentes da pandemia, designadamente a implementação de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais, de horários diferenciados de entrada e saída ou de horários diferenciados de pausas e de refeições.

1.3 - Adoção de medidas de proteção

O empregador deve adotar medidas técnicas e de organização que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, designadamente:

- | |
|--|
| - a promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de forma que o contacto entre trabalhadores ocorra apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento; |
| - a alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de modo a assegurar o distanciamento social entre trabalhadores; |
| - o trabalho em regime de teletrabalho (Código do Trabalho, art. 165º e segs.) sempre que a natureza da atividade o permita; |
| - a utilização de equipamento de proteção individual, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável devido à natureza da atividade em causa. |

1.4 - Alteração de horário de trabalho

Para assegurar o horário desfasado de entrada e saída, o empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, ressalvando-se as situações em que tal alteração tenha por consequência a existência de prejuízo sério para o trabalhador.

Para o efeito, o empregador terá de efetuar consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

Prejuízo sério - considera-se implicar prejuízo sério, entre outros motivos:

- | |
|---|
| • inexistência de transporte público que permita cumprir o horário de trabalho desfasado; |
| • a necessidade de prestação de assistência inadiável e indispensável à família. |

1.5 - Limites ao desfasamento de horário

Conforme referido, a organização desfasada dos horários não pode causar prejuízo sério ao trabalhador nem implicar a alteração de limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de horário de diurno para noturno ou vice-versa.

A alteração do horário de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 5 dias em relação ao início da sua aplicação e manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana.

1.6 - Trabalho temporário e prestação de serviços

As regras deste regime excecional aplicam-se aos trabalhadores temporários e em regime de prestação de serviços.

Assim, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável pela implementação das medidas técnicas e de organização relativamente aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a exercer atividade para essas empresas.

1.7 - Situações excluídas

Os trabalhadores mantêm os horários de trabalho habituais, ficando dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários, nas seguintes situações:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• no caso de trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica; |
| <ul style="list-style-type: none">• no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de trabalhador menor ou de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica. |

1.8 - Fiscalização das regras de reorganização do trabalho

Cabe à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) fiscalizar o cumprimento das regras acima descritas de reorganização do trabalho e de minimização dos riscos de transmissão da Covid-19 entre trabalhadores nas empresas do setor privado.

Por último, importa notar que a violação de tais regras constitui contraordenação muito grave.

II. Trabalhadores da Administração Pública - teletrabalho e exercício presencial de funções

2.1 - Teletrabalho

2.1.1 - Situações de teletrabalho obrigatório

É obrigatória a adoção do teletrabalho, sempre que as funções o permitam, nos concelhos de maior risco de contágio, referidos em 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, elencados no Decreto nº 9/2020, de 21.11.

Nos demais casos, e para além da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nas situações previstas no Código do Trabalho, o teletrabalho é obrigatório no contexto da pandemia, quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral, e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- | |
|---|
| - o trabalhador, através de certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos; |
| - o trabalhador tenha deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%; |
| - quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) sobre a matéria, na estrita medida do necessário e neste caso sem necessidade de ser requerido pelo trabalhador. |

2.1.2 - Funções compatíveis com o teletrabalho

Conforme esclarece a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), são consideradas compatíveis com o teletrabalho todas as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (ex.: telefone, computador, internet).

O empregador deve justificar quando considere que as funções não são compatíveis com teletrabalho.

No caso de incompatibilidade de funções com o regime de teletrabalho, o empregador pode reafetar o trabalhador a outras funções consideradas compatíveis, para as quais reúna os requisitos necessários, ainda que a tempo parcial, dando prioridade aos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

O empregador deve dar o seu acordo a pedidos de mobilidade para o exercício de funções em teletrabalho, quando essa modalidade não seja compatível no serviço de origem.

Assim, quando o empregador considere e justifique que as funções desempenhadas pelo trabalhador não são compatíveis com teletrabalho e o trabalhador apresente pedido de mobilidade para outro órgão ou serviço onde esta necessidade exista e as funções sejam compatíveis, o serviço de origem em regra não deve recusar esse pedido quando se trate de trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

2.1.3 - Direitos e deveres dos trabalhadores

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores, sendo-lhe garantida igualdade de tratamento.

2.2 - Exercício presencial de funções

2.2.1 - Situações de presença obrigatória

É obrigatória a presença dos trabalhadores da Administração Pública nos seus postos de trabalho, sempre que:

- tal seja superiormente determinado pelo dirigente máximo do serviço, dada a necessidade de ser prestado apoio técnico ou administrativo presencial aos dirigentes ou trabalhadores que se encontrem em exercício presencial de funções;
- a natureza das suas funções seja necessária para assegurar o normal funcionamento dos serviços e garantir o cumprimento de deveres e obrigações essenciais, como, por exemplo, o processamento de remunerações dos trabalhadores, o cumprimento de obrigações financeiras, a assistência e manutenção de equipamentos informáticos ou outros essenciais ao exercício de funções dos trabalhadores em regime de teletrabalho;
- a natureza das suas funções obrigue à consulta de bases de dados ou outras aplicações consideradas sensíveis pelo respetivo membro do Governo e que não devam ou não possam ser acedidas fora do posto de trabalho físico;
- a natureza das suas funções obrigue à consulta, análise ou tratamento de informação reservada ou confidencial, sempre que tal seja considerado violador das regras de segurança pelo membro do Governo responsável pelo respetivo âmbito de atuação;
- a prestação do trabalho seja inseparável da presença física do trabalhador no local de trabalho.

2.2.2 - Medidas de reorganização do trabalho para prevenção de riscos

Fora dos concelhos de maior risco de contágio, nos quais não é obrigatória a adoção do teletrabalho, mantêm-se em vigor todos os mecanismos de proteção dos trabalhadores já previstos, designadamente a adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual (equipas em espelho), a adoção de horários desfasados na entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, com intervalos mínimos de 30 minutos entre si, até ao limite máximo de uma hora.

Para aquele efeito, a entidade pública pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, exceto se a alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, designadamente:

- pela inexistência de transporte público que permita cumprir o horário de trabalho alterado pelo desfasamento;
- pela necessidade de prestação de assistência inadiável e indispensável à família;

Determinados trabalhadores mantêm os horários de trabalho habituais, tratando-se de:

- trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Quando as funções exercidas forem incompatíveis com o teletrabalho, é obrigatória a adoção do desfasamento de horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho nos concelhos de maior risco de contágio definidos pelo Governo.

Para além desses casos, os empregadores públicos devem adotar essa medida sempre que se verifique a prestação de trabalho em simultâneo por 50 ou mais trabalhadores nos órgãos, serviços e outras entidades da Administração Pública, nos locais de prestação de trabalho, incluindo áreas comuns, instalações de apoio e zonas de acesso.

Na organização do tempo de trabalho, o empregador público deve adotar medidas técnicas e de organização que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores e que evitem a aglomeração, nomeadamente a constituição de equipas de trabalho estáveis, de forma a que o contacto aconteça somente entre trabalhadores de uma mesma equipa/unidade orgânica, e a alternância das pausas para descanso entre os trabalhadores das diversas unidades orgânicas.

Para além das medidas referidas, também deverão ser reorganizados os locais de trabalho, permitindo o máximo de distanciamento entre trabalhadores e, sempre que possível, reduzindo o número de trabalhadores por sala.

III. Isolamento profilático

3.1 - Declaração provisória de isolamento profilático

Na sequência de contacto com o Centro de Contacto do Serviço Nacional de Saúde (SNS24), pode ser emitida uma declaração comprovativa da existência de uma situação de risco para a saúde pública (pessoas que estiveram com infetados ou com sintomas compatíveis com a Covid-19), suscetível de determinar o processo de avaliação, para fundamentar a ausência do local de trabalho, com as seguintes especificidades:

- a declaração é válida por um período máximo de 14 dias ou até ao contacto operado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde (delegado de saúde);
- da declaração constam as respetivas datas de início e de fim do mesmo;
- não se aplica aos trabalhadores que possam recorrer a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho;
- a impossibilidade de realização de teletrabalho é atestada por uma declaração da entidade patronal;
- a declaração provisória é emitida em formato eletrónico, sendo acessível através da Internet, mediante código de acesso emitido para esse efeito e enviado por sms ou email.

A prova dos factos constantes da declaração, perante qualquer entidade pública ou privada, é efetuada por meio da entrega do respetivo código de acesso.

3.2 - Subsídio de doença

É equiparada a doença a situação de isolamento profilático até 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de 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 (CIT), não estando a concessão do respetivo subsídio sujeita a período de espera.

Refira-se que o valor do subsídio corresponde a 100% da remuneração de referência.

O trabalhador não beneficiará de subsídio de doença caso possa recorrer a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho. A impossibilidade de realização de teletrabalho é atestada por uma declaração da entidade empregadora.

Assim, caso o contacto de risco não tenha uma função compatível com o teletrabalho, será necessário o trabalhador ter um atestado da entidade patronal a comprovar essa impossibilidade.

Quanto esteja em causa a atribuição do subsídio de doença a trabalhador, este deve enviar a sua declaração de isolamento profilático à sua entidade empregadora, e esta deve remetê-la à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias.

IV. Apoio extraordinário à retoma progressiva - regras em vigor

Atualmente, é possível a redução total do horário de trabalho do trabalhador, relativamente às empresas que registem quebras de faturação homólogas iguais ou superiores a 75%.

Para alargar o acesso de mais empregadores a esta medida de apoio, passaram a estar abrangidos os empregadores com quebras de faturação iguais ou superiores a 25%, estando fixado, neste caso, o limite máximo de redução do período normal de trabalho (PNT) em 33%.

De notar que, com a revisão do plano de formação complementar foi aumentado o valor da bolsa a que têm direito os empregadores e trabalhadores por este abrangidos, tendo-se estabelecido que o plano de formação deve assegurar pelo menos 50 horas de formação.

OUTUBRO/NOVEMBRO/DEZEMBRO				
Empresas elegíveis	≥ 25% quebra de faturação	≥ 40% quebra de faturação	≥ 60% quebra de faturação	≥ 75% de quebra faturação
Percentagem de redução de horário de trabalho	Redução do período normal de trabalho até 33%	Redução do período normal de trabalho até 40%	Redução do período normal de trabalho até 60%	Redução do período normal de trabalho até 100%
Contribuição para a Segurança Social	MPMEs dispensa parcial 50%*			
Compensação retributiva**	Horas trabalhadas pagas a 100% Horas não trabalhadas pagas entre 80% e 88% ***			
Apoio Segurança Social	Horas trabalhadas: 0% Horas não trabalhadas: 70%		Horas trabalhadas: 35% Horas não trabalhadas: 100%	
Retribuição trabalhador	Pelo menos 88% da retribuição normal líquida ****			

* Calculada sobre o valor da compensação retributiva.

** A soma do apoio adicional e do apoio concedido para efeitos de pagamento da compensação retributiva não pode ultrapassar o valor de três vezes o salário mínimo nacional (€ 1905).

*** Adaptável para garantir no mínimo 88% de retribuição ao trabalhador.

**** Ou 1 SMN (o que for mais elevado).

4.1 - Empresas abrangidas

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade económica pode ser atribuído às entidades empregadoras de natureza privada, incluindo as do setor social e solidário, que tenham sido afetados

pela pandemia de Covid-19 e que se encontrem em situação de crise empresarial, tenham ou não beneficiado do regime de “lay-off” simplificado.

Considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 25%. A quebra de faturação deve ser verificada no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período. Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, a quebra é verificada face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

4.2 - Redução do período normal de trabalho (PNT) - limites

Empregador com quebra de faturação igual ou superior a 25% - a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 33%, nos meses de outubro, novembro e dezembro;

Empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40% - a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo de 40%, nos meses de outubro, novembro e dezembro;
--

Empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60% - a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo de 60%, nos meses de outubro, novembro e dezembro;
--

Empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75% - a redução do PNT, por trabalhador, pode ser até 100% nos meses de outubro, novembro e dezembro.
--

4.3 - Apoio concedido às empresas

Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro, suportado pela Segurança Social, para o pagamento da compensação retributiva devida aos trabalhadores abrangidos pela redução, que:

- corresponde a 70% da compensação retributiva, nos casos de redução do PNT inferior ou igual a 60% (quebra de faturação igual ou superior a 25% e inferior a 75%);

- corresponde a 100% da compensação retributiva, nos casos de redução do PNT superior a 60% (quebra de faturação igual ou superior a 75%).
--

Nota: nas situações em que a quebra de faturação seja igual ou superior a 75%, o empregador tem ainda direito a um apoio adicional correspondente a 35% da retribuição devida pelas horas trabalhadas. A soma do apoio adicional com o apoio para o pagamento da compensação retributiva não pode ultrapassar o triplo do salário mínimo (€1905).

4.4 - Dispensa parcial de contribuições

O empregador que beneficie do apoio financeiro tem direito à dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social a seu cargo, relativamente aos trabalhadores abrangidos, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020, calculadas sobre o valor da compensação retributiva, nos seguintes termos:

- dispensa parcial de 50% do pagamento das contribuições, no caso de micro, pequenas e médias empresas;
- sem isenção no caso de grandes empresas.

4.5 - Compensação retributiva aos trabalhadores

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito:

- à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas; e
- a uma compensação retributiva mensal (limitada ao triplo do salário mínimo - €1905) no valor de 4/5 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro, novembro e dezembro.

O trabalhador receberá no mínimo 88% da sua remuneração normal ilíquida.

A compensação retributiva a que os trabalhadores têm direito pelas horas não trabalhadas é calculada com base em todas as componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à Segurança Social. Ou seja, é considerada a remuneração base, os prémios mensais, os subsídios regulares mensais, abrangendo de trabalho por turnos, subsídio de refeição (nos casos em que este integra o conceito de retribuição) e o trabalho noturno.

Assim, é tido em conta todo o rendimento que o trabalhador tenha recebido em pelo menos 10 meses, no período compreendido entre março de 2019 e fevereiro de 2020, ou em proporção idêntica no caso de o trabalhador estar vinculado ao empregador há menos de 12 meses.

4.6 - Planos de formação

Procedeu-se à revisão do regime aplicável ao plano de formação complementar, com um aumento do valor da bolsa a que têm direito os empregadores e trabalhadores por este abrangidos, estabelecendo-se que o plano de formação deve assegurar pelo menos 50 horas de formação.

O apoio é cumulável com os planos de formação aprovados por uma das seguintes entidades:

- Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP); ou
- Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI).

O plano de formação aprovado pelo IEFP confere direito a uma bolsa no valor de 70% do indexante dos apoios sociais (IAS) por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, destinada ao empregador, que tem direito ao montante equivalente a 30% do IAS, e ao trabalhador, que tem direito ao montante equivalente a 40% do IAS.

Assim, a bolsa de formação a cargo do IEFP, por trabalhador contemplado, tem os seguintes montantes:

- o empregador recebe **€131,64**;
- o trabalhador recebe **€175,52**.

4.7 - Prazo para apresentação dos requerimentos

Passa a ser permitida a submissão dos requerimentos até ao mês seguinte àquele a que o pedido inicial de apoio ou de prorrogação respeita.

Assim, para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, o empregador deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio disponibilizado pela Segurança Social, até ao final do mês seguinte àquele a que o pedido inicial de apoio ou de prorrogação diz respeito.

4.8 - Apoio à retoma progressiva sem devolução de apoios

O Decreto-Lei nº 98/2020, de 18.11, estabeleceu um regime excecional para acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade para os empregadores que tenham requerido o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, sem necessidade de devolverem os montantes já recebidos.

Assim, o empregador que, até 31 de outubro do ano corrente, tenha requerido o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial pode, excecionalmente, até 31 de dezembro de 2020, desistir desse apoio e requerer o apoio à retoma progressiva de atividade, sem ter necessidade de proceder à devolução das importâncias já recebidas.

Importa lembrar que, o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial é atribuído numa das seguintes modalidades:

- | |
|---|
| - apoio no montante de €635 (valor do SMN) por trabalhador abrangido, pago de uma só vez; |
| - apoio no montante de €1270 (valor de dois SMN) por trabalhador abrangido, pago de modo faseado ao longo de 6 meses. Acresce a esta modalidade de apoio o direito a dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo do empregador. |

4.9 - Sequencialidade dos apoios à manutenção dos postos de trabalho

Desde 19 de novembro, o empregador que tenha recorrido à aplicação do regime geral de “lay-off”, previsto nos arts. 298º e segs. do Código do Trabalho (redução dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho), e que pretenda aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, não está sujeito ao prazo que limita o recurso a medidas de redução ou suspensão.

Trata-se da regra constante do art. 298º-A do Código do Trabalho, que, excecionalmente, não se aplica nos casos de sequência entre o regime geral de “lay-off” e o apoio à retoma progressiva de atividade.

Esta regra estabelece que, o empregador apenas pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado.

4.10 - Aplicação do “lay-off” simplificado

O “lay-off” simplificado continua a ser aplicado nos termos em que o seu regime foi prorrogado. Assim, as empresas e estabelecimentos que se encontrem sujeitas ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação da lei ou administrativa de órgão do Governo, no âmbito da pande-

mia de Covid-19, podem requerer ou manter o direito ao “lay-off” simplificado, bem como à respetiva prorrogação, enquanto se mantiver essa imposição de encerramento.

V - Legislação aplicável

- Decreto-Lei nº 27-B/2020, de 19.6
- Decreto-Lei nº 46-A/2020, de 30.7
- Resolução do Conselho de Ministros nº 70-A/2020, de 11.9
- Decreto-Lei nº 79-A/2020, de 1.10
- Resolução do Conselho de Ministros nº 87/2020, de 14.10
- Decreto-Lei nº 90/2020, de 19.10
- Decreto-Lei nº 94-A/2020, de 3.11
- Resolução do Conselho de Ministros nº 96-B/2020, de 12.11
- Decreto-Lei nº 98/2020, de 18.11
- Decreto nº 9/2020, de 21.11
- Decreto-Lei nº 99/2020, de 22.11
- Código do Trabalho (arts. 165º a 171º)