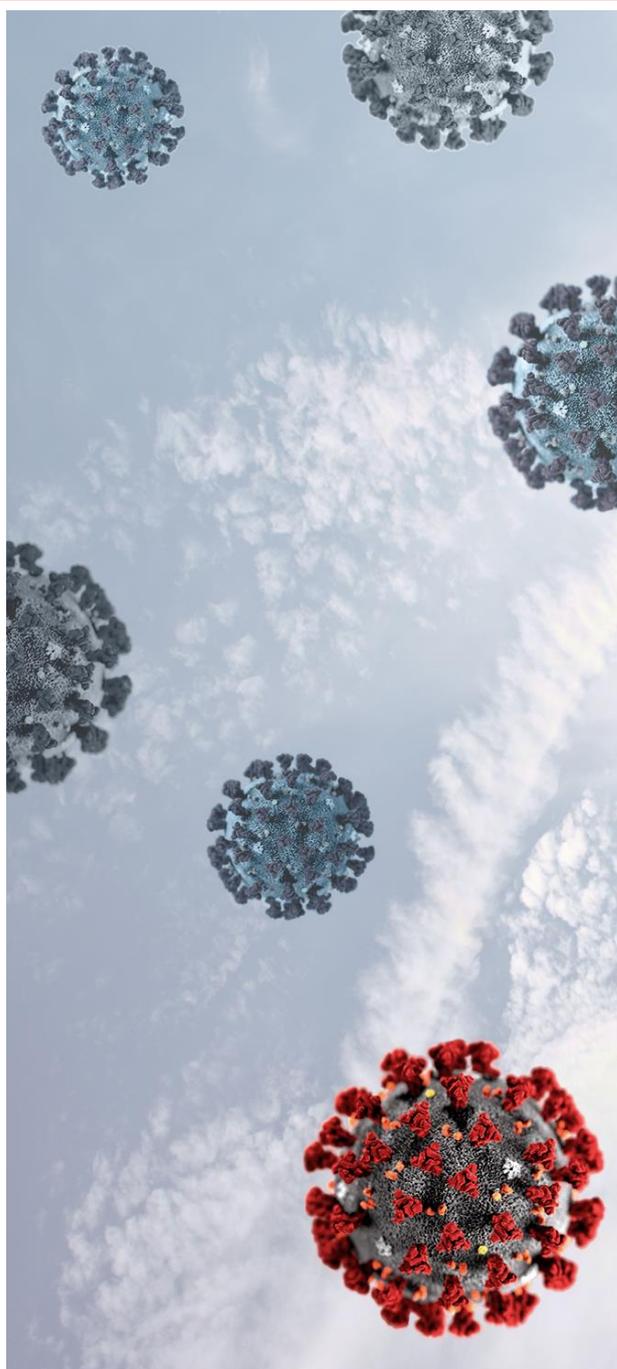

COVID-19: Síntese das medidas laborais em vigor

Newsletter | Portugal

25 de março de 2021



-
- > **Síntese das medidas laborais em vigor nos primeiros tempos de desconfinamento**



Síntese das medidas laborais em vigor nos primeiros tempos do desconfinamento

No dia 15 de março iniciou-se um plano de desconfinamento, apesar de continuar a vigorar o estado de emergência. Damos-lhe a conhecer as várias fases desse plano, e as atividades e estabelecimentos que reabrem ou voltam a operar em cada uma delas, no nosso Legal Flash COVID-19 (n.º 46), de 15 de março, que pode consultar [aqui](#).

Os trabalhadores e as empresas devem, portanto, readaptar-se a uma nova realidade legal que, fruto da supressão, reformulação e manutenção de medidas legais, continua a ser complexa. Ontem mesmo, dia 24 de março, foi publicado um novo diploma que prevê um novo apoio para as empresas. Sintetizamos as medidas laborais que permanecem em vigor no seguinte quadro:

QUADRO-SÍNTESE	
Obrigatoriedade do teletrabalho	Mantém-se obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre que este seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para a exercer, sem necessidade de acordo das partes.
Desfasamento de horários	Sempre que não seja possível a adoção do regime de teletrabalho, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, bem como adotar as medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores.
Uso de máscara	É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras para o acesso ou permanência em locais de trabalho que mantenham a respetiva atividade sempre que o distanciamento físico recomendado pelas autoridades de saúde se mostre impraticável. Esta obrigação não é aplicável aos trabalhadores quando estejam a prestar o seu trabalho em gabinete, sala ou equivalente que não tenha outros ocupantes ou quando sejam utilizadas barreiras físicas impermeáveis de separação e proteção entre trabalhadores.



Controlo de temperatura	<p>Por motivos de proteção da saúde do próprio trabalhador e de terceiros, podem ser realizadas medições de temperatura corporal por meios não invasivos a trabalhadores no controlo de acesso ao local de trabalho. Caso haja medições de temperatura superiores à temperatura corporal normal (igual ou superior a 38.º C), o trabalhador pode ser impedido de aceder ao local de trabalho, considerando-se a falta justificada.</p> <p>A medição da temperatura não prejudica o direito à proteção individual de dados, sendo expressamente proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma. As medições podem ser realizadas por trabalhador ao serviço da entidade responsável pelo local ou estabelecimento, sempre através de equipamento adequado a este efeito, que não pode conter qualquer memória ou realizar registos das medições efetuadas, não sendo admissível qualquer contacto físico com a pessoa visada.</p>
Testes Covid-19	<p>A entidade empregadora não pode exigir aos trabalhadores a realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2.</p> <p>A realização destes testes poderá ser determinada pelos serviços de medicina do trabalho em articulação com o SNS.</p>
Manutenção dos poderes reforçados da ACT	<p>Sempre que um inspetor do trabalho da ACT verifique a existência de indícios de um despedimento ilícito lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação. Com a notificação ao empregador e até à regularização da situação do trabalhador ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição, bem como as inerentes obrigações perante o regime geral de segurança social. A competência para a decisão judicial é dos tribunais do trabalho.</p>
Afixação do mapa de férias	<p>A aprovação e afixação do mapa de férias pode ter lugar até 15 de maio.</p>
Faltas ao trabalho	<p>Consideram-se faltas justificadas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Faltas por isolamento profilático do trabalhador;



	<ul style="list-style-type: none">• Faltas por trabalhador com doença efetiva por Covid-19;• Faltas dos trabalhadores imunodeprimidos e doentes crónicos;• Faltas por acompanhamento de isolamento profilático, até ao limite de 14 dias, de filho ou outro dependente a cargo;• Faltas por assistência a filho ou outro dependente a cargo com doença efetiva por Covid-19;• Faltas 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.
Lay-off simplificado	<p>Podem recorrer ao <i>lay-off</i> simplificado:</p> <ol style="list-style-type: none">a) empresas sujeitas a um dever de encerramento, total ou parcial ou com a respetiva atividade suspensa;b) empresas que se encontrem em paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento superior a 40%, no mês anterior ao do requerimento a efetuar no mês de Março e Abril de 2021, e que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, nas situações em que mais de metade da faturação no ano anterior tenha sido efetuada a atividades ou setores que estejam atualmente suspensos ou encerrados por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental. <p>Durante a aplicação do regime, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar um montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, até ao triplo da retribuição mínima mensal</p>



	<p>garantida. A compensação retributiva é paga em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social.</p> <p>Se resultar um montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG; ou seja, os trabalhadores têm o direito de auferir 100% da respetiva remuneração normal ilíquida até ao limite de 1.995€.</p>
<p>Apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade</p>	<p>Podem recorrer ao apoio à retoma progressiva da atividade as empresas em situação de crise empresarial com quebra de faturação igual ou superior a 25%, 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 do ano de 2019, ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período.</p> <p>Nesses casos, a empresa pode reduzir os períodos normais de trabalho dos trabalhadores, dependendo da redução da faturação. Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas e a uma compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, paga pelo empregador, no valor de quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, sendo 70% desta compensação suportada pela Segurança Social, cabendo os restantes 30% ao empregador.</p> <p>Se resultar um montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG; ou seja, os trabalhadores têm o direito de auferir 100% da respetiva remuneração normal ilíquida até ao limite de 1.995€.</p> <p>No caso de microempresa:</p>



	<ul style="list-style-type: none">o empregador tem direito a um apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de € 1.330,00 por trabalhador abrangido, pago de forma faseada ao longo de seis meses.o empregador tem direito a requerer adicionalmente uma remuneração mínima garantida (€ 665,00) desde que se mantenha em situação de crise empresarial em junho de 2021, e, no ano de 2021, não tenha beneficiado do <i>lay-off</i> ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.
Incentivo à normalização da atividade	<p>A empresa que, no primeiro trimestre de 2021, tenha beneficiado de <i>lay-off</i> ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade tem direito a um incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, equivalente a uma ou duas vezes a remuneração mínima mensal garantida, dependendo da data em que é requerido.</p> <p>Durante o período de concessão do apoio, bem como nos 90 dias seguintes, a empresa:</p> <ul style="list-style-type: none">não pode fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;deve manter o nível de emprego observado no mês anterior ao da apresentação do requerimento.
Segurança Social	<p>Ao incentivo de duas vezes a remuneração mínima mensal acresce o direito à dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, com referência aos trabalhadores abrangidos, durante os primeiros dois meses do incentivo.</p>
Proibição de despedimentos	<p>Sem prejuízo do incentivo à normalização da atividade acima referido, durante a concessão dos apoios bem como nos 60 seguintes ao seu termo, o empregador está proibido de fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou por despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos.</p>



Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

Lisboa

Avenida Fontes Pereira de Melo, 6 | 1050-121 Lisboa, Portugal
Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

A Cuatrecasas criou a *Task Force Coronavírus*, uma equipa multidisciplinar que analisa em permanência a atual situação de crise emergente da pandemia de COVID-19. Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, poderá contactar a nossa *Task Force* através do email TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com ou dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas. Poderá ler as nossas publicações ou assistir aos nossos *webinars* através do nosso [website](#).

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2021.

É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

Responsável pelo Tratamento: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

Finalidades: gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

Legitimidade: o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

Destinatários: terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

Direitos: aceder, retificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional.

Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de proteção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail data.protection.officer@cuatrecasas.com.