

COVID-19

Medidas de reorganização do trabalho e de apoio à retoma da atividade económica

Regime excecional de 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 nas áreas do território identificadas pelo Governo, em função da evolução da situação epidemiológica.

A fixação das parcelas de território será efetuada por meio de Resolução do Conselho de Ministros, aplicando-se atualmente nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, conforme previsto na Resolução do Conselho de Ministros nº 70-A/2020, de 11.9.

O novo diploma estabelece o dever do empregador de 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.

■ 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.

■ 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:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• inexistência de transporte público que permita cumprir o horário de trabalho desfasado; |
| <ul style="list-style-type: none">• a necessidade de prestação de assistência inadiável e indispensável à família. |

■ 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.

■ 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.

■ 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. |

■ 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.

Trabalhadores da Administração Pública – teletrabalho e exercício presencial de funções

■ 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.

■ Situações de teletrabalho obrigatório

Para além da possibilidade de exercer funções em regime de teletrabalho nas situações previstas no Código do Trabalho, o teletrabalho é obrigatório, no âmbito da pandemia por Covid-19, 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.

Nas situações em que o teletrabalho não é obrigatório e sempre que as funções sejam compatíveis, o empregador deve promover o recurso a este regime, celebrando acordo por escrito com os trabalhadores, devendo privilegiar em especial os trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, que não tenham tomado a iniciativa de requerer o teletrabalho.

■ 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.

■ Exercício presencial de funções

- 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. |

■ Medidas de prevenção e atenuação dos riscos

Nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho conforme estipulado no Código do Trabalho, devem ser implementadas, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com observância do direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, medidas de prevenção e atenuação dos riscos, nomeadamente, a adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais, horários diferenciados de entrada e saída, horários diferenciados de pausas e de refeições, e dando especial atenção aos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

■ Trabalho em local diferente do habitual

Aos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho pode ser imposto o exercício de funções em local diferente do habitual, para salvaguarda quer do interesse público quer do interesse do trabalhador, quando estejam em causa razões de gestão do órgão ou serviço e para acautelar o cumprimento das suas atribuições.

Quando se verifique a reafetação do trabalhador a local diferente do habitual, devem, sempre que possível, ser privilegiados os seguintes critérios:

- | |
|---|
| - trabalhador que não pertença aos grupos de risco identificados pelas autoridades de saúde; |
| - trabalhador sem dependentes a cargo que pertençam aos grupos de risco identificados pelas autoridades de saúde; |
| - a maior proximidade à residência do trabalhador. |

Para além das medidas anteriormente referidas, nomeadamente em matéria de organização do tempo de trabalho, 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.

Apoio extraordinário à retoma progressiva – alterações anunciadas

■ Novas medidas

O Governo apresentou recentemente aos parceiros sociais uma proposta de alteração às regras do Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva, constante do Decreto-Lei nº 46-A/2020, de 30.7, de modo a possibilitar a redução total do horário de trabalho nas empresas que registem quebras de faturação homólogas iguais ou superiores a 75%.

Esta flexibilização do apoio à retoma progressiva vem aproximar-se do mecanismo de “lay-off” simplificado que o antecedeu (cfr. Decreto-Lei nº 10-G/2020, de 26.3) e que possibilitava a suspensão temporária dos contratos de trabalho. Não se trata agora de introduzir a figura da suspensão do contrato, mas antes uma redução total de horário, com o objetivo de evitar despedimentos em setores mais afetados pela pandemia, como o turismo ou os espetáculos, onde a retoma evolui a um ritmo muito lento.

Outra das alterações a efetuar está relacionada com o pagamento pela Segurança Social, relativamente ao valor das horas não trabalhadas, que poderá atingir os 100%. Refira-se que, atualmente, a Segurança Social comparticipa em 70% da compensação retributiva devida ao trabalhador, sendo as horas trabalhadas pagas exclusivamente pela entidade empregadora.

A nova proposta do Executivo assegura, conforme já previsto na 2ª fase de aplicação do apoio à retoma progressiva, que teve início no dia 1 de outubro, um mínimo de retribuição aos trabalhadores de 77%.

De acordo com o Ministro da Economia, as alterações ao apoio à retoma progressiva “garantem uma maior intensidade do apoio público para permitir a manutenção do esforço das empresas em preservar postos de trabalho e capacidade produtiva”.

Deste modo, concretiza-se a flexibilização do apoio à retoma progressiva, admitindo-se um possível prolongamento da medida ao longo do próximo ano, para fazer face às dificuldades das empresas para quem a retoma não está a ocorrer ao ritmo desejado, ou ainda nem se iniciou.

Outra proposta de adaptação do regime de apoio consiste na criação de um novo escalão de apoio à retoma progressiva destinado às empresas com uma quebra de faturação entre 25% e 40%, em relação ao período homólogo.

Estas empresas poderão reduzir o período normal do trabalho (PNT) até 33%, sendo que, quanto às horas não trabalhadas, haverá comparticipação da Segurança Social em 70%, conforme vigora para os restantes escalões de redução do PNT.

■ Regras em vigor

No que diz respeito ao funcionamento do mecanismo de apoio à retoma progressiva, atualmente em vigor, importa notar que as empresas podem pedir este apoio mesmo no final do período a que ele diga respeito (ex: outubro, novembro ou dezembro).

Assim, não é necessário comunicar no início do mês qual é o nível de redução do período normal de trabalho que as empresas se propõem praticar. Podem as mesmas gerir em função das necessidades e requerer posteriormente o apoio.

A redução do PNT faz-se numa média mensal e não dia a dia ou semana a semana, o que, de acordo com o Executivo, garante uma “maior flexibilidade de gestão” para as empresas aderentes.

A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente. Tal prorrogação pode ser requerida em meses interpolados.

■ Apoio adicional

Atualmente, está previsto um apoio adicional para as empresas com quebra de faturação igual ou superior a 75%.

Nesta situação, para além da comparticipação por parte da Segurança Social sobre as horas não trabalhadas, estipula-se igualmente o financiamento de uma parte das horas trabalhadas (35%), de modo a ajudar as empresas com atividade mais afetada.

■ Compensação inclui prémios e subsídios

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.

■ 2ª fase do apoio à retoma progressiva

Entrou em vigor no dia 1 de outubro a 2ª fase do apoio extraordinário à retoma progressiva que abrange os meses de outubro, novembro e dezembro. Nestes meses, de acordo com o Decreto-Lei nº 46-A/2020, a redução do período normal de trabalho pode atingir os 40% (para quebras de faturação igual ou superior a 40%) ou 60% (para quebras de faturação igual ou superior a 60%), sendo inferior à que vigorou nos meses anteriores de agosto e setembro (50% e 70%, respetivamente).

Pelas horas trabalhadas, a que acresce a compensação retributiva pelas horas não trabalhadas, o trabalhador tem de auferir, pelo menos, 92% da sua retribuição normal ilíquida, no caso de empresa com quebra de faturação igual ou superior a 40%.

Já no caso de empresa com redução de faturação igual ou superior a 60%, o trabalhador pelas horas trabalhadas e pela compensação retributiva recebe, no mínimo, 88% da sua retribuição ilíquida.

Legislação aplicável

- 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
- Código do Trabalho (arts. 165º a 171º)