

Boletim Laboral Portugal



MAIO 2021

SITUAÇÃO DE CALAMIDADE

MEDIDAS EXCECIONAIS E TRANSITÓRIAS APLICÁVEIS, COM INCIDÊNCIA NAS RELAÇÕES LABORAIS

I. MEDIDAS SANITÁRIAS E DE SAÚDE PÚBLICA

CONFINAMENTO OBRIGATÓRIO

- Dos doentes com Covid-19, dos infetados com SARS-CoV-2, de todos aqueles a quem tenha sido determinada a vigilância ativa (pela autoridade de saúde ou por outros profissionais de saúde).
- Em estabelecimento de saúde, no domicílio ou, não sendo aí possível, noutra local definido pelas autoridades competentes.

Artigo 3.º do regime da situação de calamidade, aprovado pela RCM n.º 45-C/2021, de 30-4, e prorrogado pela RCM n.º 59-B/2021, de 15-5 (até às 23h59m de 30-5-2021)

DEVER CÍVICO DE RECOLHIMENTO DOMICILIÁRIO

- De todos os cidadãos;
- Os quais devem abster-se de circular em espaços e vias públicas, bem como em espaços e vias privadas equiparadas a vias públicas, e permanecer no respetivo domicílio, evitando deslocações desnecessárias.

Artigo 4.º do regime da situação de calamidade, aprovado pela RCM n.º 45-C/2021, de 30-4, e prorrogado pela RCM n.º 59-B/2021, de 15-5 (até às 23h59m de 30-5-2021)

USO DE MÁSCARAS OU VISEIRAS

- Obrigatório para o acesso e a permanência em locais de trabalho que mantenham a sua atividade, sempre que o distanciamento físico recomendado pelas autoridades de saúde se mostre impraticável.
- Não obrigatório quando os trabalhadores prestem o seu trabalho em gabinete, sala ou equivalente sem outros ocupantes ou quando se utilizem, entre trabalhadores, barreiras físicas impermeáveis de separação e proteção.
- Aplicável a todas estas situações, com as necessárias adaptações, o prescrito no artigo 13.º-B do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, sobre uso obrigatório de máscaras ou viseiras.

Artigo 5.º do regime da situação de calamidade, aprovado pela RCM n.º 45-C/2021, de 30-4, e prorrogado pela RCM n.º 59-B/2021, de 15-5 (até às 23h59m de 30-5-2021)

CONTROLO DE TEMPERATURA CORPORAL

- No controlo do acesso aos locais de trabalho que mantenham a sua atividade, bem como às pessoas que podem ser sujeitas à realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2.
- Por meios não invasivos e sempre através de equipamento adequado, que não pode conter memória ou realizar registos das medições efetuadas, não sendo admissível qualquer contacto físico com a pessoa visada.
- Sem prejuízo do direito à proteção individual de dados (sendo proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com a sua expressa autorização).
- As medições podem ser realizadas por trabalhador ao serviço da entidade responsável pelo local ou estabelecimento, o qual fica sujeito a sigilo profissional.
- O acesso aos locais de trabalho pode ser impedido sempre que o trabalhador recuse a medição de temperatura corporal ou apresente um resultado superior à normal temperatura corporal (igual ou superior a 38º C); quando tal suceda, considera-se justificada a sua falta.

Artigo 6.º do regime da situação de calamidade, aprovado pela RCM n.º 45-C/2021, de 30-4, e prorrogado pela RCM n.º 59-B/2021, de 15-5 (até às 23h59m de 30-5- 2021)

REALIZAÇÃO DE TESTES DE DIAGNÓSTICO DE SARS-CoV-2

- A várias categorias de sujeitos, nomeadamente, trabalhadores de estabelecimentos de prestação de cuidados de saúde, de estabelecimentos de educação, de ensino e formação profissional e de instituições de ensino superior.
- A realização de tais testes é, em regra, determinada pelo responsável máximo do estabelecimento ou serviço (podendo, em certos casos, sê-lo por outras entidades, em particular a autoridade de saúde).
- Sempre que o resultado do teste efetuado impossibilite o acesso do trabalhador ao seu local de trabalho, considera-se a correspondente falta justificada.

Artigo 7.º do regime da situação de calamidade, aprovado pela RCM n.º 45-C/2021, de 30-4, e prorrogado pela RCM n.º 59-B/2021, de 15-5 (até às 23h59m de 30-5-2021)

II. MEDIDAS DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**DESFASAMENTO DE HORAS DE ENTRADA E DE SAÍDA**

- Nos locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, situados nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e de saída, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos (até ao limite de uma hora) entre grupos de trabalhadores.
- Para tanto, pode alterar os horários de trabalho até ao máximo de uma hora, salvo se tal causar prejuízo sério aos trabalhadores (mediante consulta prévia a estes e à estrutura representativa dos trabalhadores).
- Constitui prejuízo sério, impeditivo da alteração do horário de trabalho nos termos referidos, nomeadamente: a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o

Artigos 3.º, n.ºs 1 e 4, e 5.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10, prorrogado pelo DL n.º 25-A/2021, de 30-3 (até 31- 12- 2021)

novo horário de trabalho ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

- A alteração do horário de trabalho deve ser comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação e deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana (não podendo fazer-se mais do que uma alteração por semana).
- O novo horário de trabalho não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal, nem a mudança do trabalho diurno para noturno ou vice-versa.
- Estão dispensados de observar os novos horários de trabalho que venham a ser fixados, independentemente da invocação de prejuízo sério: a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica e o trabalhador que tenha a seu cargo filho menor de 12 anos (ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos definidos no Código do Trabalho).
- A empresa utilizadora de trabalho temporário e a empresa beneficiária final dos serviços prestados são responsáveis por assegurar, com as necessárias adaptações, o cumprimento do que antecede, quanto, respetivamente, aos trabalhadores temporários e aos prestadores de serviços.
- Esta medida não se aplica aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar e às 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, incluindo escolas profissionais privadas (sujeitos à RCM n.º 53-D/2020, de 20-7).

MEDIDAS TÉCNICAS E ORGANIZACIONAIS QUE GARANTAM O DISTANCIAMENTO FÍSICO E A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

- Nos locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, situados nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, deve, igualmente, o empregador adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores.
- Tais “medidas técnicas e organizacionais” podem, nomeadamente, consistir
 - na promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, para que o contacto aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
 - na alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
 - na promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;

Artigos 3.º, n.º 2, e 5.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10, prorrogado pelo DL n.º 25-A/2021, de 30-3 (até 31- 12- 2021)

- na utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.
- A empresa utilizadora de trabalho temporário e a empresa beneficiária final dos serviços prestados são responsáveis por assegurar, com as necessárias adaptações, o cumprimento do que antecede, quanto, respetivamente, aos trabalhadores temporários e aos prestadores de serviços.

TELETRABALHO

- Obrigatória adoção nos locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, situados nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.
- Excecionalmente, quando entenda não estarem reunidas tais condições, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.
- O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, requerer à ACT a verificação dos referidos requisitos e dos factos invocados pelo empregador; quando tal suceda, esta decide no prazo de cinco dias úteis, tendo em conta, 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.
- O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho; não sendo tal disponibilização possível e caso o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que este detenha, competindo àquele a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.
- O trabalhador que não disponha de condições (nomeadamente técnicas ou habitacionais) para exercer as funções em regime de teletrabalho, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.
- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de regulamentação coletiva aplicável - nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.

Artigo 5.º-A do DL n.º 79-A/2020, de 1-10, prorrogado pelo DL n.º 25-A/2021, de 30-3 (até 31- 12- 2021)

- Esta medida não se aplica aos trabalhadores de serviços essenciais abrangidos pelo artigo 10.º do DL n.º 10-A/2020, de 13-3.
- Esta medida não se aplica, também, aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar e às 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, incluindo escolas profissionais privadas (sujeitos à RCM n.º 53-D/2020, de 20-7).

TELETRABALHO EM SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

- Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho;
- É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, nas seguintes situações:
 - trabalhador comprovadamente abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos (artigo 25.º-A do DL n.º 10-A/2020, de 13-3);
 - trabalhador deficiente, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
 - o trabalhador com filho ou outro dependente a cargo 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 se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma (nos termos do Despacho n.º 8553-A/2020, de 4-9).

Artigo 5.º-B do DL n.º 79-A/2020, de 1-10, prorrogado pelo DL n.º 25-A/2021, de 30-3 (até 31-12-2021)

III. MEDIDAS DE APOIO AOS EMPREGADORES E AOS TRABALHADORES

LAY-OFF “SIMPLIFICADO”

- Limitado às situações de suspensão de atividade e de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, nas quais o empregador tem direito:
 - a requerer, pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial (previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 4 do artigo 20.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3);
 - a desistir do período remanescente do apoio extraordinário à retoma progressiva (quando do mesmo se encontrar a beneficiar) e a requerer subsequentemente o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho pelo número de dias de suspensão ou de encerramento (nos termos estabelecidos no DL n.º 10-G/2020, de 26-3).

Artigos 3.º, 5.º, 6.º e 20.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, tornado aplicável às situações previstas no DL n.º 6-E/2021, de 15-1 (com efeitos a partir de 1-1-2021) e mantido pelo DL n.º 23-A/2021, de 24-3.

**APOIO
EXTRAORDINÁRIO
À RETOMA
PROGRESSIVA DE
ATIVIDADE EM
EMPRESAS EM
SITUAÇÃO DE CRISE
EMPRESARIAL
COM REDUÇÃO
TEMPORÁRIA DO
PERÍODO NORMAL
DE TRABALHO DE
TODOS OU
DE ALGUNS
DOS SEUS
TRABALHADORES**

- Destinado ao empregador que esteja em situação de crise empresarial (nos termos do artigo 3.º do diploma que o estabelece)
- Consiste numa redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou de alguns dos trabalhadores (cabendo ao empregador escolher os abrangidos, bem como fixar a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida).
- A redução temporária do PNT, por trabalhador, tem os seguintes limites máximos:
 - 33 %, tratando-se de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 25 %;
 - 40 %, no caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %;
 - 60%, se o empregador tiver quebra de faturação igual ou superior a 60%;
- Quando a quebra de faturação seja igual ou superior a 75 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:
 - até 100 % nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2021;
 - de 100 % no mês de junho de 2021, até ao limite de 75 % dos trabalhadores ao seu serviço (em alternativa, o empregador pode reduzir até 75 % o PNT da totalidade dos trabalhadores ao seu serviço);
 - até 100 % no mês de junho de 2021, para os empregadores dos sectores de bares, discotecas, parques recreativos e fornecimento ou montagem de eventos (sendo as empresas abrangidas definidas por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da economia, das finanças e da segurança social).
- A redução temporária do período normal de trabalho tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos do DL que o regula (qualquer que seja a data da apresentação do pedido deste apoio).
- A interrupção da redução temporária do PNT e a correspondente suspensão do apoio, não prejudicam a possibilidade da sua prorrogação, a qual pode ser requerida em meses interpolados.
- Este apoio é cumulável com os planos de formação previstos no próprio DL n.º 46-A/2020, de 30-7.
- Durante a interrupção da redução temporária do PNT o trabalhador tem direito:
 - à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas (calculada nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho) e
 - a uma compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, no valor de 4/5 da sua retribuição normal ilíquida, até ao triplo da RMMG.

DL n.º 46-A/2020, de 30-7, prorrogado pelo DL n.º 23-A/2021, de 24-3 (até 30-9-2021)

- Se o total destas duas prestações for 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 tal montante, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG.
- Considera-se retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à Segurança Social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a: retribuição base, prémios mensais, subsídios regulares mensais (incluindo o de turno), subsídio de refeição (quando este integre o conceito de retribuição), trabalho noturno
- Estas componentes remuneratórias correspondem, respetivamente, aos códigos «P», «B», «M», «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de Remuneração (aprovada em anexo ao Despacho n.º 2-I/SESS/2011, de 16-2) de 16-2, e, no caso dos prémios mensais e das relativas a trabalho por turnos e trabalho noturno, serão consideradas regulares quando o trabalhador as 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.
- Durante a redução temporária do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada fora da empresa; quando tal suceda, deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva, sob pena de perda do direito à mesma, de constituição do dever de restituição dos montantes recebidos a este título e, ainda, de prática de infração disciplinar grave.
- Enquanto se verificar a aplicação da redução temporária do PNT, o empregador pode:
 - proceder à admissão de novo trabalhador, exceto para o preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução,
 - em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.
- O empregador que beneficie deste apoio:
 - deve cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em IRCT aplicável;
 - deve manter comprovadamente regulada a sua situação perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária;
 - deve pagar prontamente compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;

- deve pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores (a menos que beneficie de uma dispensa parcial ou total das mesmas);
 - não pode aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a Segurança Social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
 - não pode exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução temporária do período normal de trabalho para além do número de horas declarado no requerimento.
- De igual modo, durante esse período, bem como nos 60 dias subsequentes, o empregador não pode:
 - fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;
 - distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.
 - A violação destes deveres implica a imediata cessação dos apoios e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da Segurança Social, ou ao IEFP, dos montantes já recebidos ou isentados.
 - Este apoio é aplicável aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo, com as devidas adaptações (em particular quanto aos limites máximos de redução temporária do período normal de trabalho a que ficam sujeitos).

**APOIO
SIMPLIFICADO PARA
MICROEMPRESAS
À MANUTENÇÃO
DE POSTOS DE
TRABALHO**

- Destinado aos empregadores de natureza privada, incluindo os do sector social, com sede em território continental,
 - que sejam considerados microempresa, nos termos do artigo 10.º, n.º 1, do Código do Trabalho (por empregar menos de 10 trabalhadores);
 - que estejam em situação de crise empresarial, nos termos do artigo 3.º do próprio DL n.º 46-A/2020, de 30-7;
 - que tenham beneficiado em 2020 de, pelo menos, um dos seguintes apoios:
 - apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial (lay-off “simplificado”, previsto no artigo 5.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3)
 - apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT (previsto no artigo 4.º do mesmo DL n.º 46-A/2020, de 30-7);
 - e que no primeiro trimestre de 2021 não hajam beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15-1) ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade (previsto no artigo 4.º do referido DL n.º 46-A/2020, de 30-7).

Artigo 14.º-A do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, prorrogado pelo DL n.º 23-A/2021, de 24-3 (até 30-9-2021)

Portaria n.º 102-A/2021, de 14-5

**VER ADIANTE O INCENTIVO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE
EMPRESARIAL**

- Apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho:
 - no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por aqueles apoios, pago de forma faseada ao longo de seis meses;
 - concedido pelo IEFP, mediante apresentação de requerimento, sendo pago numa prestação por trimestre, após verificação do cumprimento da situação de crise empresarial prevista no artigo 3.º do próprio DL n.º 46-A/2020, de 30-7.

 - Tem direito a requerer uma RMMG adicional entre julho e setembro de 2021 o empregador que:
 - durante o primeiro semestre de 2021 tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial (lay-off “simplificado”, previsto no artigo 5.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3);
 - no mês de junho de 2021 se mantenha em situação de crise empresarial, nos termos do artigo 3.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7;
 - e, ainda, que, em 2021, não tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (no termos do artigo 2.º do DL n.º 6-E/2021, de 15-1) ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade (previsto no artigo 4.º do mesmo DL n.º 46-A/2020, de 30-7)

 - Durante todo o período em que beneficie deste apoio (correspondente a seis meses), bem como nos 90 dias subsequentes, o empregador:
 - deve cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em IRCT aplicável;
 - deve manter comprovadamente regulada a sua situação perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária;
 - não pode fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias subsequentes ao seu termo;
 - manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 90 dias subsequentes, o nível de emprego observado no mês da candidatura (sem que para tal efeito se contabilizem os contratos de trabalho que cessem por caducidade decorrente da verificação de termo resolutivo, denúncia e despedimento por facto imputável ao trabalhador).

 - A violação destas obrigações pelo empregador implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou o pagamento, conforme o caso, ao IEFP, dos montantes envolvidos.

 - A Portaria n.º 102-A/2021, de 14-5, regula a definição das datas de abertura e encerramento dos períodos de candidatura, o modo de apresentação desta, as condições e termos do requerimento, o prazo para decisão do IEFP, os termos do pagamento deste apoio, bem como da sua cumulação e sequencialidade com outros.
-

**NOVO INCENTIVO
À NORMALIZAÇÃO
DA ATIVIDADE
EMPRESARIAL**

- Destinado aos empregadores de natureza privada, incluindo os do sector social, com sede em território continental, que tenham beneficiado, no primeiro trimestre de 2021, de pelo menos um dos seguintes apoios (e apenas quando terminada a sua aplicação):
 - apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (nos termos do artigo 2.º do DL n.º 6-E/2021, de 15-1) e
 - apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT (previsto no artigo 4.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7).
- Pode ainda beneficiar deste novo incentivo o empregador que, uma vez cessado o segundo apoio acima referido, tenha em curso um plano de formação aprovado pelo IEFP (nos termos dos artigos 10.º e 10.º-A do DL n.º 46.º-A/2020, de 30-7).

Artigo 5.º do DL n.º 23-A/2021, de 24-3

Portaria n.º 102-A/2021, de 14-5

VER SUPRA O APOIO SIMPLIFICADO ÀS MICROEMPRESAS

- Concedido por trabalhador abrangido por qualquer dos referidos apoios, de acordo com os seguintes critérios:
 - quando requerido até 31-5-2021, tem o valor de duas vezes a RMMG e é pago de forma faseada ao longo de seis meses;
 - quando referido em data posterior a 31-5-2021 e até 31-8-2021, tem o valor de uma RMMG, pago de uma só vez, correspondente a um período de concessão de três meses.
- À primeira das duas modalidades em que se concretiza acresce o direito à dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo do empregador, relativamente aos trabalhadores abrangidos, durante os seus primeiros dois meses (e a contar do mês seguinte à data do pagamento da primeira prestação do apoio).
- Durante todo o período em que beneficie deste incentivo (correspondente a seis e três meses respetivamente, consoante a sua modalidade), bem como nos 90 dias subsequentes, o empregador:
 - deve manter comprovadamente regulada a sua situação perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária;
 - não pode fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;
 - manter o nível de emprego observado no mês da candidatura (sem que para tal efeito se contabilizem os contratos de trabalho que cessem por caducidade decorrente da verificação de termo resolutivo, denúncia e despedimento por facto imputável ao trabalhador).
- A violação destas obrigações pelo empregador implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou o pagamento, conforme o caso, ao IEFP, dos montantes envolvidos.

- A Portaria n.º 102-A/2021, de 14-5, regula a definição das datas de abertura e encerramento dos períodos de candidatura, o modo de apresentação desta, as condições e termos do requerimento, o prazo para decisão do IEFP, os termos do pagamento deste apoio, bem como da sua acumulação e sequencialidade com outros.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com
CLÁUDIA DO CARMO SANTOS Claudia.Santos@mirandalawfirm.com
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2021. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.