

CIRCULAR

N/REF^a: 179/2020

DATA: 28/11/2020

Assunto: Medidas excepcionais face ao surto de doença (LXI) – alteração do apoio extraordinário à retoma progressiva da actividade empresarial; regime excepcional de faltas justificadas ao trabalho

Exmos. Senhores,

Junto se remete informação do nosso consultor jurídico sobre o assunto em epígrafe.

Com os melhores cumprimentos

Ana Vieira

Secretária Geral

INFORMAÇÃO

Medidas excepcionais face ao surto de doença (LXI) – alteração do apoio extraordinário à retoma progressiva da actividade empresarial; regime excepcional de faltas justificadas ao trabalho

- **Situação de crise empresarial – novo regime de apoio**
- **Faltas ao trabalho – regime especial para os dias 30 de Novembro e 7 de Dezembro**

1. Publicação, entrada em vigor e objecto

I. Foi publicado o **Decreto-Lei n.º 101-A/2020**, de 27-11-2020. Entra em vigor em 28-11-2020. Altera o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial e clarifica o regime excepcional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família.

II. O Governo pretende reforçar os apoios às empresas directamente afectadas pela pandemia COVID-19 e ajustar as regras de acesso ao Apoio à Retoma Progressiva, designadamente para assegurar uma maior flexibilidade às empresas.

Visa-se também esclarecer dúvidas suscitadas sobre a tipologia e o efeito das faltas dos trabalhadores com filhos que não sejam dispensados pelo empregador nos dias 30 de Novembro e 7 de Dezembro. É ainda prevista a possibilidade de o trabalhador poder, em alternativa, proceder à marcação de férias naqueles dias.

2. Faltas ao trabalho – regime especial para os dias 30 de Novembro e 7 de Dezembro



Nos termos do Decreto-lei n.º 101-A/2020, de 27-11, em apreço:

I. Consideram-se faltas justificadas as motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, decorrentes da suspensão das actividades lectivas e não lectivas e formativas nos termos do Decreto n.º 9/2020, de 21-11, por motivo de tolerância de ponto dos funcionários públicos ou por motivo de suspensão das actividades lectivas e não lectivas e formativas dos estabelecimentos de ensino públicos, particulares, cooperativos e do sector social e solidário de educação pré-escolar, básica, secundária e superior.

II. Aquelas faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, ou seja, *o empregador não deve pagar retribuição pelo período correspondente ao dessas faltas.*

O trabalhador deve comunicar a ausência ao empregador com a antecedência prevista no Código do Trabalho (cinco dias ou, sendo tal inviável, logo que possível).

Tais faltas não contam para o limite anual previsto no Código do Trabalho.

III. Para prestar assistência a filho, nas situações referidas em I, o trabalhador pode proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação, por escrito.

Durante o período de férias é devida retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

3. Situação de crise empresarial – novo regime de apoio

Nos termos do Decreto-lei n.º 46-A/2020, de 30-6 (redacção em vigor):

A) Considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de facturação 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 face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, face à média da facturação mensal entre o início da actividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

B) Nos termos do Decreto-lei n.º 101-A/2020, de 27-11, em apreço:

I. No decurso do mês de Dezembro de 2020, e durante a vigência do Decreto n.º 9/2020, de 21-11, ou outro que lhe vier a suceder com o mesmo objecto, o empregador que se encontre na situação referida *supra* em A) pode requerer o apoio financeiro a que se refere o artigo 7.º do Decreto-lei n.º 46-A/2020, de 30-7¹, nos seguintes termos:

- a) Até ao limite máximo de redução do período normal de trabalho (PNT) correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao do limite pelo qual se encontrava abrangido no mês de Novembro de 2020, quando já beneficie do apoio extraordinário criado pelo Decreto-lei n.º 46-A/2020;
- b) Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao da quebra de facturação verificada no mês de Novembro de 2020, quando não beneficie do apoio extraordinário criado pelo Decreto-

¹ Art. 7º do DL 46-A/2020 - Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução. 2 - O apoio referido no número anterior corresponde a 70 % da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30 %. 3 - Nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60 %, nos termos previstos na alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º, o apoio referido no n.º 1 corresponde a 100 % da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social. 4 - A segurança social transfere o respetivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso. 5 - O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento. 6 - O pagamento do apoio financeiro referido no n.º 1 é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.



lei n.º 46-A/2020 e se encontre em situação de crise empresarial nos termos referidos em A).

A verificação destas situações é atestada por declaração do empregador sob compromisso de honra.

II. O empregador tem o dever de manter o normal funcionamento da sua actividade durante o mês civil completo a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, excepto nos períodos em que sejam determinadas limitações à actividade por decisão do Governo.

III. O pedido de apoio financeiro a que se refere o n.º 1 é requerido nos termos do artigo 11.º do Decreto-lei n.º 46-A/2020, com as devidas adaptações.