

COVID-19

ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO RELATÓRIO ÚNICO

SISTEMA DE GESTÃO DE UNIDADES LOCAIS

Devem ser criados novos estabelecimentos para os trabalhadores que estejam em teletrabalho?

Não. Os trabalhadores em teletrabalho devem ser alocados ao estabelecimento (unidade local) da empresa a partir da qual recebem as ordens.

Uma empresa que tenha estado todo o ano com os trabalhadores em layoff total tem que entregar o RU?

Sim, desde que os trabalhadores tenham mantido o vínculo à empresa.

ANEXO A – QUADROS DE PESSOAL

Por um trabalhador estar em teletrabalho, apenas devido à pandemia, deve escolher-se esse Tipo de Contrato?

(Grupo II – Questão 9)

Apenas deve escolher os códigos de Tipos de Contratos (Tabela n.º 13) associados a teletrabalho (11, 21 ou 31) nos casos em que houve realmente uma alteração ao vínculo ou uma admissão de um trabalhador já nesse regime. Assim, se o teletrabalho apenas foi implementado de forma temporária (total ou parcial) na sequência das medidas adotadas para combate à pandemia, estes códigos não devem ser usados.

Uma empresa que em Outubro/2020, teve trabalhadores em Layoff simplificado ou com apoio à Retoma Progressiva, o valor pago ao funcionário, relativo ao apoio, deve ser inscrito em que campo?*

Deve considerar o montante que corresponda à remuneração base no campo 23 – Remuneração Base Paga e as respetivas horas no campo 25 – N.º de Horas normais remuneradas em outubro.

Outros montantes deve colocá-los nos campos associados (26 - Subsídio de refeição, 27 – Subsídio por turnos ou 28 – Outros prémios e subsídios regulares, conforme o caso).

ANEXO ZERO

Devo sinalizar as horas não trabalhadas na sequência da pandemia Covid-19?

(Grupo IX – Questão 4)

Sim, deve utilizar os novos códigos disponíveis para os motivos de ausência (Tabela n.º 10):

16 - Por ausência relacionada, indiretamente, com as restrições impostas devido à Covid-19 (por exemplo, encerramento das escolas)

17 - Por ausência relacionada, diretamente, com as restrições impostas devido ao Covid-19 (por exemplo, suspensão parcial ou temporária da laboração recorrendo a layoff, a medidas de apoio à retoma progressiva, por isolamento profilático, por quarentena, etc.)

Deve ser sinalizado o caso dos trabalhadores terem estado ao abrigo do layoff simplificado ou do apoio à retoma progressiva na sequência das medidas adotadas para o apoio à atividade em período pandémico?

(Grupo II – Questão 24)

Sim, caso tenha existido uma efetiva redução na remuneração base paga em comparação com a que seria devida. Nesse caso, deve escolher como motivo (Tabela n.º 25) para a diferença da remuneração um dos códigos seguintes, conforme o caso:

7 - Layoff Simplificado

8 - Apoio à Retoma (Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade)

ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO RELATÓRIO ÚNICO

ANEXO B – FLUXO DE ENTRADAS E SAÍDAS

Por um trabalhador estar em teletrabalho, apenas devido à pandemia, deve escolher-se esse Tipo de Contrato?

(Grupo II – Questão 4)

Apenas deve escolher os códigos de Tipos de Contratos (Tabela n.º 13) associados a teletrabalho (11, 21 ou 31) nos casos em que houve realmente uma alteração ao vínculo ou uma admissão de um trabalhador já nesse regime. Assim, se o teletrabalho apenas foi implementado de forma temporária (total ou parcial) na sequência das medidas adotadas para combate à pandemia, estes códigos não devem ser usados.

ANEXO D – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Onde devem ser inscritos os trabalhadores que estiveram em teletrabalho devido à pandemia?

(Grupo I – Questão 3)

Se o trabalhador que está vinculado à Entidade Empregadora esteve em teletrabalho na maior parte do tempo em que trabalhou (tenha sido na íntegra, de forma parcial, consecutivamente ou em “espelho”) em vez de ter estado nas instalações do estabelecimento (Unidade Local), deve ser inscrito/contabilizado no ponto 3.1.2.3.

Nos fatores de risco biológico deve ser considerado o risco originado pela presente pandemia (SARS-Cov-2), mesmo que a empresa não tenha tido casos positivos?

(Grupo IV – Questão 5.3)

Sim. Deverá ser preenchido considerando o risco decorrente da pandemia pelo SARS-Cov-2 uma vez que também se estende aos locais de trabalho. Assim, deve ser indicado o fator de risco biológico, identificando o SARS-Cov-2, o número de trabalhadores expostos (potencialmente), por sexo, o número de avaliações efetuadas e as respetivas medidas de prevenção adotadas.

Devem ser contabilizadas as horas trabalhadas por trabalhadores que a maioria do ano estiveram em teletrabalho, inscritos no campo 3.1.2.3?

(Grupo I – Questão 4)

Não. Apenas se devem considerar as horas trabalhadas dos trabalhadores declarados em 3.1.1, isto é, que tenham estado a trabalhar na unidade local.

O layoff deve ser contabilizado para as horas trabalhadas?

(Grupo I – Questão 4)

Não. Apenas deve considerar as horas efetivamente trabalhadas (incluindo as suplementares).

Que informação, relativa ao SARS-Cov-2 e à COVID-19, deve ser preenchida?

Tendo em atenção que todas as empresas estão obrigadas a implementar medidas de prevenção e proteção, em particular, o plano de contingência, deverá ter especial atenção aos novos códigos disponibilizados nas questões associadas:

- Às ações de informação, consulta ou formação (Grupo IV);
- Aos fatores de risco biológico (Grupo IV);
- Aos exames complementares (Grupo IV);
- Às ações de imunização (vacinas) (Grupo IV);
- Às ações de promoção da saúde no trabalho (Grupo IV);
- Às doenças profissionais (Grupo V), nas situações previstas na Orientação da DGS N.º 013/2020, de 21 de março.