

INFORMAÇÃO

Assunto: Medidas excepcionais face ao surto de doença (XXXV) — apoio à retoma de actividade de empresas e outros empregadores em situação de crise empresarial com redução dos períodos normais de trabalho, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

- **Publicação, entrada em vigor e objecto**
- **Situação de crise empresarial**
- **Modo de acesso ao pedido e plano de formação**
- **Limites máximos de redução do período normal de trabalho**
- **Retribuição e compensação retributiva**
- **Apoio financeiro e apoio adicional**
- **Isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social**
- **Deveres do empregador**
- **Deveres do trabalhador**
- **Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias ou de Natal**
- **Cumulação e sequencialidade de apoios**

1. Publicação, entrada em vigor e objecto

I. Foi publicado o Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30-7, que cria um apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho. Entra em vigor em 31-7-2020 e produz efeitos desde 1-8-2020 até ao dia 31-12-2020.

Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio referido neste decreto-lei, o empregador só pode beneficiar do apoio até 31-12-2020.

II. O novo diploma legal cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT), no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

III. O apoio extraordinário aplica-se aos empregadores de natureza privada, incluindo os do sector social, que tenham sido afectados pela pandemia da doença COVID-19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial

2. Situação de crise empresarial

Considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de facturação igual ou superior a 40%, 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.

3. Modo de acesso ao pedido e plano de formação

I. O empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos referidos em 2, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do período normal de trabalho (PNT)¹ de todos ou alguns dos seus trabalhadores. A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos deste decreto-lei (31-12-2020). A interrupção da redução temporária do PNT, com a respectiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

II. Para efeitos de aplicação deste regime, o empregador deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respectiva decisão, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, podendo o empregador fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis.

III. Este apoio é cumulável com um **plano de formação** aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP).

¹ Denomina-se **período normal de trabalho (PNT)** o quantitativo de horas que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana (por exemplo: 8h/dia; 40h/semana).

O plano de formação confere direito a uma bolsa no valor de 30% do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:

- a) Ser executada em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitam;
- b) Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;
- c) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- d) Ser implementado fora do horário de prestação efectiva de trabalho, desde que dentro do PNT.

Para efeito de acesso ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento electrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP.

O número mínimo de formandos a integrar em cada acção de formação é definido por acordo entre o IEFP e o empregador, atenta a legislação aplicável à respectiva modalidade de formação.

Para a operacionalização do plano de formação são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP.

No âmbito da cooperação desenvolvida com entidades formadoras externas, a formação pode ainda ser ministrada por uma entidade formadora certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), ou por entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de actuação, não careçam de requerer a certificação como entidade formadora, caso contemplem, nos diplomas de criação ou autorização de funcionamento, o desenvolvimento de actividades formativas, desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP.

A formação pode ainda ser ministrada pelos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social ou pelas organizações sectoriais ou regionais suas associadas, desde que sejam entidades formadoras certificadas pela DGERT e que seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP.

IV. Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra actividade remunerada. O trabalhador que exerça ou venha a exercer actividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa

actividade, 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 infracção disciplinar grave.

Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, excepto para o preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução, podendo ainda, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

O empregador deve comunicar à Segurança Social esta situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

4. Limites máximos de redução do período normal de trabalho

I. A redução temporária do PNT, por trabalhador, tem os seguintes limites:

a) No caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 40%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:

- i) De 50%, nos meses de Agosto e Setembro de 2020; e
- ii) De 40%, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020;

b) No caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 60%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:

- i) De 70%, nos meses de Agosto e Setembro de 2020; e
- ii) De 60%, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

II. Para efeitos de fiscalização, a redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do PNT diário e semanal previstos no Código do Trabalho (8h/dia, 40h/semana).

5. Retribuição e compensação retributiva

I. Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do Código do Trabalho².

² **Cálculo do valor da retribuição horária:**

1- O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

(Rm x 12): (52 x n)

2- Para efeito do número anterior, Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

II. Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, até ao triplo da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), paga pelo empregador, no valor de:

- a) Dois terços da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de Agosto e Setembro de 2020;
- b) Quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

A compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas e entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à Segurança Social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

- a) Remuneração base;
- b) Prémios mensais;
- c) Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos;
- d) Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição;
- e) Trabalho nocturno.

Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) considera-se regular quando o trabalhador a 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.

III. Se da aplicação conjunta dos critérios referidos em I e II resultar montante mensal inferior ao valor da RMMG, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo.

6. Apoio financeiro e apoio adicional

I. 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.

O apoio corresponde a 70% da compensação retributiva, sendo suportado pela Segurança Social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%.

A Segurança Social transfere o respectivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efectuado pelo empregador na respectiva data de vencimento.

O pagamento do apoio financeiro é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

II. Sem prejuízo do apoio financeiro referido em I, nas situações em que a quebra de facturação seja igual ou superior a 75%, o empregador tem direito a um apoio adicional correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT.

A soma do apoio adicional e do apoio referido em I não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG.

O apoio adicional é transferido pela Segurança Social para o empregador, para efeitos de pagamento da retribuição devida ao trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

III. Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do PNT, o empregador deve remeter requerimento electrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela Segurança Social, que produz efeitos ao mês da submissão.

7. Isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social

I. O empregador que beneficie do apoio acima referido tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva acima referida.

II. A isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições da responsabilidade do empregador é concedida nos seguintes termos:

a) Relativamente aos meses de Agosto e Setembro de 2020:

- i) Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas³;
 - ii) Dispensa parcial de 50% das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas;
- b) Relativamente aos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020, dispensa parcial de 50% do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas.

O número de trabalhadores a ter em conta em empresa no primeiro ano de actividade é o existente em Junho de 2020.

III. A isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida.

A isenção total ou a dispensa parcial do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente.

8. Deveres do empregador

I. Durante o período de redução do PNT, o empregador deve cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, bem como:

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a AT;
- b) Efectuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- c) Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;

³ **Tipos de empresas:**

1- Considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

3- No ano de início da actividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a Segurança Social participar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.

II. Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:

- a) Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos; e
- b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

III. O empregador não pode:

- a) Prestar falsas declarações no âmbito da concessão deste apoio;
- b) Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado.

IV. A violação dos deveres acima referidos implica a imediata cessação dos apoios e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da Segurança Social, ou ao IEFPP, dos montantes já recebidos ou isentados.

A prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios pode configurar responsabilidade civil e criminal, nos termos legalmente aplicáveis.

9. Deveres do trabalhador

Durante o período de redução do PNT, o trabalhador deve cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, bem como:

- a) Caso exerça actividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa actividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva; e
- b) Frequentar as acções de formação profissional acima referidas, quando aplicável.

10. Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias ou de Natal

I. O tempo de redução do PNT não afecta o vencimento e a duração do período de férias.

O período de aplicação da redução do PNT não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva acima referida, acrescida do subsídio de férias, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho.

II. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, sendo participado pela Segurança Social o montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio, e pelo empregador o restante, caso a data de pagamento daquele subsídio coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade.

11. Cumulação e sequencialidade de apoios

I. O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios acima referidos e no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, nem das medidas de redução ou suspensão (*lay-off* nos termos gerais) previstas no Código do Trabalho.

II. O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19-6, não pode aceder aos apoios acima referidos, procedendo o IEFP e o serviço competente da Segurança Social à verificação de eventual cumulação de apoios através de troca de informação.

A verificação do incumprimento determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFP, e ao serviço competente da Segurança Social, respectivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito do incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial, previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19-6, e do apoio à retoma progressiva, acima referido.

III. O empregador que recorra aos apoios acima referidos pode, findos tais apoios, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas no Código do Trabalho (*lay-off* nos termos gerais).