

NOTA INFORMATIVA

Foi publicado o Decreto-Lei n.º 46-A/2020, que **criou o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade** em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho, o qual entra em vigor imediatamente, **produzindo efeitos a partir de 1 de agosto de 2020**.

Destacamos abaixo as principais regras que regulamentam este incentivo.

I - APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

Destinatários: o empregador que esteja em situação de crise empresarial pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

- ✓ **Situação de Crise Empresarial:** aquela em que se verifique uma quebra de faturação 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 (i) face ao mês homólogo do ano anterior ou, (ii) face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou (iii) para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

Procedimento de aplicação da redução do PNT: (i) o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela redução temporária do PNT, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida, (ii) 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.

- ✓ A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 31 de dezembro de 2020.
- ✓ A interrupção da redução temporária do PNT, com a respetiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.
- ✓ Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, sem prejuízo do dever de comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva.
- ✓ O empregador deve comunicar à segurança social a situação referida no ponto anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.
- ✓ Enquanto se verificar a aplicação de redução 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, podendo ainda, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

Limites máximos de redução do período normal de trabalho:

- No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:
 - De 50 %, nos meses de agosto e setembro de 2020; e
 - De 40 %, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020;
- No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:
 - De 70 %, nos meses de agosto e setembro de 2020; e
 - De 60 %, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

- ✓ 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.

Retribuição e compensação retributiva: durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas e a uma **compensação retributiva mensal**, até ao triplo da RMMG (€ 635,00), paga pelo empregador, no valor de:

- **2/3 da sua retribuição normal ilíquida** correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020;
 - **4/5 da sua retribuição normal ilíquida** correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.
- ✓ Se da aplicação conjunta dos pontos anteriores resultar montante mensal inferior a € 635,00, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo.
 - ✓ 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 noturno.

- ✓ Os valores remuneratórios identificados no ponto anterior correspondem, respetivamente, aos códigos «P», «B», «M» «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração.
- ✓ 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.

Apoio Financeiro: durante a redução do PNT, o empregador tem direito a apoio financeiro de **70 % da compensação retributiva**, sendo suportado pela segurança social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30 %.

- ✓ A segurança social transfere o respetivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador.
- ✓ O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento.
- ✓ O pagamento do apoio financeiro é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

Procedimento para aceder ao apoio: o empregador deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela segurança social, que produz efeitos ao mês da submissão.

- Exceção: durante o mês de setembro o empregador pode solicitar no requerimento que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto.

- ✓ O formulário é submetido através da segurança social direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial, sendo acompanhado de:
 - Listagem nominativa dos trabalhadores a abranger,
 - Retribuição normal ilíquida e
 - Indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

- ✓ Para efeitos de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial, no mês seguinte ao pagamento do apoio financeiro e do apoio adicional, os serviços competentes da segurança social remetem à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) a identificação das entidades empregadoras beneficiárias e a percentagem de quebra de faturação necessária para o acesso aos apoios requeridos.

- ✓ Para efeitos de apresentação do requerimento, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.

- ✓ O empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

- ✓ O empregador pode, a todo o momento, fazer cessar a concessão do apoio, através de formulário próprio, a disponibilizar pela segurança social, e submetido através da segurança social direta.

- ✓ Sem prejuízo dos necessários acertos a realizar em sede contributiva, no caso de a quebra de faturação indicada no requerimento ser superior à apurada, mas permita o acesso ao apoio em modalidade diferente, pode o empregador submeter novo requerimento, comprovando a devolução à segurança social da parcela do valor indevidamente recebido.

II - ISENÇÃO TOTAL E DISPENSA PARCIAL DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

O empregador que beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva 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.

Sobre este ponto, alertamos para que o diploma ora publicado prevê que a isenção ou dispensa incidirá apenas sobre o valor da compensação retributiva diferentemente do que se entendia resultar do previsto na Resolução de Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho.

✓ É concedida nos seguintes termos:

a) Relativamente aos meses de agosto e setembro de 2020:

- Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas;
- 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.

✓ 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.

III - APOIO ADICIONAL

As empresas com quebra de faturação igual ou superior a 75%, têm 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 Financeiro não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG (€ 1.905,00).

IV - PLANO DE FORMAÇÃO

O apoio à retoma progressiva é cumulável com plano de formação, o qual confere direito a uma bolsa no valor de 30 % do IAS por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, I. P., destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:

- Ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitam;
 - 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;
 - Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
 - Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.
- ✓ Para efeito de acesso ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.

Deveres Gerais do Empregador:

- ✓ Durante o período de redução do PNT, o empregador deve:

- Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
 - Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
 - Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores, exceto nos casos em que esteja isento;
 - Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.
- ✓ Durante o período de redução e nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:
- Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;
 - Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.
- ✓ Além disso, o empregador não pode:
- Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;
 - Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento apresentado.
- ✓ A violação do disposto nos pontos anteriores implica a imediata cessação dos apoios previstos neste diploma e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social, ou ao IEF, I. P., dos montantes já recebidos ou isentados.

- ✓ A prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios previstos no presente decreto-lei pode configurar responsabilidade civil e criminal, nos termos legalmente aplicáveis.

Deveres do trabalhador:

- ✓ Durante o período de redução do PNT, o trabalhador deve:
 - Comunicar ao empregador caso exerça atividade remunerada fora da empresa, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
 - Frequentar as ações de formação profissional, quando aplicável.

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

Natal:

- ✓ O tempo de redução do PNT não afeta o vencimento, a marcação, a duração e o gozo do período de férias.
- ✓ Durante o período de gozo de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva, acrescida do subsídio de férias, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho.
- ✓ 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 atividade.

Cumulação e sequencialidade de apoios:

- ✓ O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios ora previstos com o Lay-off simplificado, com o Plano Extraordinário de Formação nem com o Lay-off geral (298º e ss do Código do Trabalho);

- ✓ O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial não pode aceder aos apoios ora previstos.
- ✓ A verificação do incumprimento do disposto no número anterior determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFP, I. P., e ao serviço competente da segurança social, respetivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial e do apoio à retoma progressiva.
- ✓ O empregador que recorra aos apoios ora previstos pode, findos tais apoios, recorrer de imediato ao Lay-off geral (298º e ss do Código do Trabalho).

Produção de efeitos:

- ✓ O decreto-lei produz efeitos desde o dia 1 de agosto de 2020 até ao dia 31 de dezembro de 2020.
- ✓ Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio e sem prejuízo do reconhecimento do direito à isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social o empregador só pode beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva até 31 de dezembro de 2020.

31 de julho de 2020

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL