Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade económica

Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho

PINTO RIBEIRO ADVOGADOS

Laboral e Segurança Social

Foi publicado o Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, que cria o **apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade 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 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho - https://pintoribeiro.pt/pees-eixos-social-e-emprego/).

O que é?

É um mecanismo criado pelo Governo com o objetivo de apoiar a manutenção dos postos de trabalho nas **empresas em situação de crise empresarial que tenham, pelo menos, uma quebra de faturação de 40%** e a recuperação progressiva da retribuição dos trabalhadores abrangidos.

A Segurança Social comparticipa em 70% a comparticipação retributiva pela redução do período normal de trabalho dos trabalhadores. A redução do período normal de trabalho será variável em função da quebra de faturação e dos meses em causa.

Destinatários

Empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID-19 e que se encontrem, em consequência dela, **em situação de crise empresarial.**

Situação de crise empresarial

Considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique:

i) 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, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período**;

ii) 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, 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**, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses.

Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho

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.**

Enquanto se verificar a aplicação da 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

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

a) No caso de empregador com quebra de faturação 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 faturação 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**.

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.

Duração da redução do PNT

A redução do PNT tem a **duração de 1 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.

Procedimento

Para efeitos de aplicação da redução temporária do PNT, o empregador **comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respetiva 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.**

A violação desta comunicação constitui contraordenação leve.

Retribuição e compensação retributiva

Durante a redução 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.

Durante aquele período, **o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal**, até ao triplo da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), que corresponde a € 1.905,00, 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.

Se da aplicação conjunta do supra referido resultar montante mensal inferior ao valor da RMMG (€ 635,00), o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo.

A compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas.

Entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à Segurança Social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

i) Remuneração base;

ii) Prémios mensais;

iii) Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos;

iv) Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição;

v) Trabalho noturno.

Cada componente remuneratória referida nas alíneas ii), iii) e iv) 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, sendo objeto de fiscalização através de verificação oficiosa por parte dos serviços competentes da Segurança Social.

Exercício de atividade remunerada fora da empresa durante a redução do PNT

Durante a redução do PNT **o trabalhador pode exercer atividade remunerada fora da empresa**.

No entanto, **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.

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

Apoio financeiro

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**, sob pena da sua violação constituir contraordenação grave.

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

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

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

Apoio adicional

Nas situações em que a quebra de faturação seja igual ou superior a 75%, o empregador tem ainda direito a um **apoio adicional correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT.**

Entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à Segurança Social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a remuneração base, prémios mensais, subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos, subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição, e trabalho noturno.

A soma deste apoio adicional e do apoio financeiro, destinados exclusivamente ao pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução, **não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG (€ 1.905,00).**

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

O empregador que beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho, 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.

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 empresas;**

   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.

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.

A **dimensão da empresa** afere-se nos seguintes termos:

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.

Sendo que, o número de trabalhadores a ter em conta em empresa no primeiro ano de atividade é o existente no mês anterior ao da entrada em vigor do presente Decreto-Lei.

Segue quadro demonstrativo do apoio extraordinário à retoma progressiva:

	Apoio extraordinário à retoma progressiva			
	Agosto - Setembro		Outubro - Dezembro	
Empresas elegíveis	Quebra de faturação ≥ 40%	Quebra de faturação ≥ 60%	Quebra de faturação ≥ 40%	Quebra de faturação ≥ 60%
Modalidade	Redução PNT ≤ 50%	Redução PNT ≤ 70%	Redução PNT ≤ 40%	Redução PNT ≤ 60%
Retribuição devida ao trabalhador*	Pelo menos 83% da sua retribuição normal ilíquida**	Pelo menos 77% da sua retribuição normal ilíquida**	Pelo menos 92% da sua retribuição normal ilíquida**	Pelo menos 88% da sua retribuição normal ilíquida**
***horas trabalhadas + compensação retributiva**	**ou 1 SMN (o que for mais elevado)			
Horas trabalhadas (a cargo da entidade empregadora)	100%		100%	
Compensação retributiva	No correspondente a 2/3 das horas não trabalhadas***		No correspondente a 4/5 das horas não trabalhadas***	
	*** até 3 SMN			
Apoio Segurança Social	70% da compensação retributiva das horas não trabalhadas			
Contribuições a cargo da empresa	Micro e PME: isenção total		Micro e PME: dispensa parcial 50%	
	Grandes empresas: dispensa parcial 50%			

Plano de formação

O plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP) **confere direito a uma bolsa no valor de 30% do indexante dos apoios sociais (IAS), que corresponde a € 131,64** [30% de € 438,81], **por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador**, e deve:

a) Ser implementado 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 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.**

O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP e o empregador, atenta a legislação aplicável à respetiva modalidade de formação, bem como o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 14-G/2020, de 13 de abril.

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:**

a) uma entidade formadora certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT);

b) entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de atuação, não careçam de requerer a certificação como entidade formadora, caso contemplem nos diplomas de criação ou autorização de funcionamento, o desenvolvimento de atividades formativas, desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP;

c) parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou pelas organizações setoriais ou regionais suas associadas, desde que sejam entidades formadoras certificadas pela DGERT e que seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP.

Regime de acesso

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

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:

i) **declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial;**

ii) **listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.**

O empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da Segurança Social sobre o requerimento, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e respetivas prorrogações são tramitados de forma automatizada.

Fiscalização da situação de crise empresarial

Para efeitos de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial, no mês seguinte ao pagamento do apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução 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.**

Para esse efeito, **o empregador autoriza a consulta online da situação tributária perante a AT, procedendo a Segurança Social à consulta oficiosa da situação contributiva.**

Cessação do apoio

O empregador pode, a todo o momento, fazer cessar a concessão do presente apoio, através de formulário próprio, a disponibilizar pela Segurança Social, e submetido através da Segurança Social Direta.

Desconformidade com a situação de crise empresarial declarada

Nas situações em que a AT verifique que da informação de faturação transmitida pelos sujeitos passivos resulta a desconformidade com a situação de crise empresarial, através de verificação, a AT **informa os serviços competentes da Segurança Social dessa divergência**.

Nestas situações de desconformidade, **os serviços competentes da Segurança Social notificam o empregador da divergência identificada pela AT, dando início ao procedimento de restituição de prestações indevidamente pagas.**

Ainda nestas situações de desconformidade, **os serviços competentes da Segurança Social suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, o pagamento dos pedidos seguintes do apoio financeiro** exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução, **do apoio adicional e da isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social.**

Noutros casos em que, durante o período de concessão do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e respetivas prorrogações, **sejam feitos pagamentos que venham a revelar-se indevidos há lugar a compensação dos mesmos nos valores de apoios que o empregador esteja ou venha a receber**.

Verificação de quebra de faturação apurada inferior à indicada no requerimento

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.**

Deveres do empregador

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 coletiva de trabalho aplicável, bem como:

a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a AT;

b) Efetuar 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, sem prejuízo das situações em que o empregador tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos pelo presente apoio;

d) 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.

e) **Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:**

   i) 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, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, respetivamente, nem iniciar os respetivos procedimentos; e

   ii) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

f) **O empregador não pode:**

   i) Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;

   ii) Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento.

A violação dos 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.

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

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 coletiva de trabalho aplicável, bem como:

a) Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva; e

b) 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 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, 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 que, **caso a data de pagamento daquele subsídio coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, é comparticipado 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.

A violação do supra referido constitui contraordenação grave.

Cumulação e sequencialidade de apoios

- É cumulável com:
  - um plano de formação aprovado pelo IEFP.

- Sequencialidade dos apoios:
  - **O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no presente decreto-lei e no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março (lay off simplificado), nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (lay off).**
  - Contudo, **o empregador que recorra ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade económica pode, findos tais apoios, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas no Código do Trabalho** (artigos 298.º e seguintes), não se aplicando o disposto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho, isto é, **sem necessidade de ter decorrido qualquer lapso de tempo.**

- **Não é cumulável com**:

O incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial (Decreto-Lei n.º27-B/2020, de 19 de junho).

Neste caso, o IEFP e o serviço competente da Segurança Social procedem 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, respetivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, e do apoio à retoma progressiva.

Fiscalização e regime contraordenacional

A fiscalização do cumprimento do presente decreto-lei compete à Autoridade para as Condições de Trabalho e ao serviço competente da Segurança Social.

Aplica-se às infrações por violação do presente decreto-lei o regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, ou o regime contraordenacional previsto nos artigos 221.º a 248.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, consoante o caso.

Os empregadores devem, para comprovação dos factos em que se baseia o pedido de apoio e respetivas prorrogações, preservar a informação relevante durante o período de três anos.

Entrada em vigor produção de efeitos

O presente decreto-lei entra em vigor no dia 31 de julho de 2020 e **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 ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, **o empregador só pode beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade económica até 31 de dezembro de 2020.**

Lisboa, 31 de julho de 2020

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt
Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt

www.pintoribeiro.pt

Esta nota é meramente informativa e não se trata de uma análise exaustiva de todos os aspetos dos regimes a que se refere. Não constitui fonte de aconselhamento jurídico e não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada. Para mais informações, contacte-nos por favor através do endereço geral@pintoribeiro.pt.