

Apoio extraordinário à retoma progressiva - ALTERAÇÃO

Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19 de outubro

Foi publicado o Decreto-lei n.º 90/2020, de 19 de outubro, que procede à **primeira alteração ao 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** (para saber mais veja aqui <https://pintoribeiro.pt/tudo-sobre-o-apoio-extraordinario-a-retoma-progressiva-de-atividade-economica/>).

Assim, introduzem-se agora as seguintes alterações:

Situação de Crise Empresarial

(artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho)

- No sentido de alargar o acesso de mais empregadores à medida, procede-se à revisão do conceito de **situação de crise empresarial**.

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

- i) uma **quebra de faturação 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;
- ii) 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.

Limites Máximos de Redução do Período Normal de Trabalho

(artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho)

- Agora, admite-se que os **empregadores com quebras de faturação iguais ou superiores a 75% possam reduzir o período normal de trabalho (PNT) a 100%**.
- Por outro lado, passa a admitir-se que nos **empregadores com quebras de faturação iguais ou superiores a 25%** possa **haver uma redução do PNT, por trabalhador, no máximo de 33%**. Neste caso, estabelece-se que o limite máximo à redução do PNT a observar é de 33%, de modo a preservar a proporcionalidade na relação entre a situação de crise empresarial e os limites aplicáveis do ponto de vista da redução do PNT.

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

- a) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 25%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo:
 - i. de 33%, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020;
- b) 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;
- c) 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;
- d) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser:
 - i. até 100% 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 artigo 203.º do Código do Trabalho, ou os previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.**

Retribuição e Compensação Retributiva

(artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho)

- Assegura-se que, **nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60%, a compensação retributiva do trabalhador é ajustada na medida do necessário para garantir que este recebe 88% da sua retribuição normal ilíquida.**

Nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60%, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar que da aplicação conjunta da retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas e da compensação retributiva mensal, resulta montante mensal equivalente a 88% da retribuição normal ilíquida do trabalhador, até ao limite de três vezes o valor da RMMG.

Apoio Financeiro

(artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho)

- **Nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60%**, o apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução corresponde a 100% da compensação retributiva, sendo suportado pela Segurança Social.

Plano de Formação

(artigos 4.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho)

- Foram introduzidas alterações quanto ao elenco de organismos que podem ser envolvidos na aprovação do plano de formação.

O apoio é cumulável com os planos de formação, aprovados por uma das seguintes entidades:

- i) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP); ou
- ii) Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI).

Os planos de formação supra referidos podem ser acumulados.

- Procede-se à revisão do regime aplicável ao plano de formação complementar, desde logo com um aumento do valor da bolsa a que têm direito os empregadores e trabalhadores por este abrangidos, estabelecendo-se em simultâneo que o plano de formação deve assegurar pelo menos 50 horas de formação.

O plano de formação aprovado pelo IEFP confere direito a uma bolsa no valor de 70% do indexante dos apoios sociais (IAS) por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, destinada ao empregador, que tem direito ao montante equivalente a 30% do IAS, e ao trabalhador, que tem direito ao montante equivalente a 40% do IAS, e deve:

- a) Ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP a sua aprovação, 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 formação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;

- d) Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.
- e) **Assegurar a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por mês por trabalhador.**

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

O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação no âmbito do plano de formação aprovado pelo IEFP 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, na sua redação atual.

Para a operacionalização do plano de formação aprovado pelo IEFP **são entidades formadoras:**

- i) Os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, incluindo, designadamente, os centros de gestão direta e os centros protocolares;
- ii) No âmbito da cooperação com entidades formadoras externas, e desde que integradas na bolsa criada pelo IEFP para o efeito, as entidades formadoras certificadas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), ou 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;
- iii) No mesmo âmbito, os parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou organizações setoriais ou regionais suas associadas, desde que sejam entidades formadoras certificadas pela DGERT e desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP.

Pode ainda ser desenvolvido um plano de formação aprovado no âmbito dos apoios concedidos pelo POCI, em articulação com os apoios supra referidos, nas condições que vierem a ser definidas em aviso a publicar no Balcão 2020.

Regime de Acesso

(artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho)

- Passou a ser **permitida a submissão dos requerimentos até ao mês seguinte àquele a que o pedido inicial de apoio ou de prorrogação respeita.**

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, **até ao final do mês seguinte àquele a que o pedido inicial de apoio ou de prorrogação diz respeito.**

Cumulação e Sequencialidade de Apoios

(artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho)

O acesso aos apoios previstos no presente decreto-lei e o acesso ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, excluem-se mutuamente, procedendo o IIEFP e o serviço competente da Segurança Social à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencial, através de troca oficiosa de informação.

Entrada em Vigor e Produção de Efeitos

O presente decreto-lei **entra em vigor no dia 20 de outubro de 2020, com exceção do n.º 2 do artigo 5.º (redução do PNT em termos médios para efeitos de fiscalização) e do artigo 15.º (cumulação e sequencialidade de apoios)** do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, na redação dada pelo presente decreto-lei, **que produzem efeitos desde 1 de agosto de 2020.**

Lisboa, 19 de outubro de 2020

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

www.pintoribeiro.pt