

Foi publicado o Decreto-lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, que veio proceder à alteração do regime do:

- i) Lay Off Simplificado - Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março
(<https://pintoribeiro.pt/novo-regime-lay-off-simplificado/>) e
(<https://pintoribeiro.pt/prorrogacao-lay-off-simplificado-e-outras-medidas-de-apoio-as-empresas-e-trabalhadores/>); e
- ii) Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva - Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho,
(<https://pintoribeiro.pt/tudo-sobre-o-apoio-extraordinario-a-retoma-progressiva-de-atividade-economica/>) e (<https://pintoribeiro.pt/wp-content/uploads/2020/10/Altera%C3%A7%C3%A3o-do-apoio-extraordin%C3%A1rio-%C3%A0-retoma-progressiva.pdf>).

É DE DESTACAR O SEGUINTE:

- **Relativamente às empresas e estabelecimentos que se encontrem sujeitos ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, o Governo passa a assegurar o pagamento de 100 % da retribuição até € 1.995,00 aos trabalhadores abrangidos.**
- **Os trabalhadores abrangidos pelas medidas de redução ou suspensão em situação de crise empresarial, previstas no artigo 298.º do Código do Trabalho, que tenham sido motivadas pela pandemia da doença COVID-19 e que se iniciem após 1 de janeiro de 2021, bem como os trabalhadores abrangidos pelo apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, passam a ter direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até € 1.995,00.**
- **O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, e a sua prorrogação, é garantida até ao primeiro semestre de 2021, sendo, pela primeira vez, aplicável aos membros dos órgãos estatutários que exerçam funções de gerência nas empresas, com registo de contribuições na Segurança Social e com trabalhadores a seu cargo.**
- **Mantém-se a dispensa parcial das contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora, para as micro, pequenas e médias empresas.**
- **Criação de um apoio simplificado direcionado às microempresas, que combina um apoio financeiro no montante equivalente a duas RMMG (€ 1.330,00), por trabalhador que tenha sido**

abrangido em 2020 pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou pelo apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade.

VEJAMOS ALGUMAS DAS ALTERAÇÕES COM MAIS DETALHE:

I. LAY OFF SIMPLIFICADO - ALTERAÇÕES AO DECRETO-LEI N.º 10-G/2020, DE 26 DE MARÇO

Retribuição e Compensação Retributiva

(artigo 6.º)

- O valor da compensação retributiva paga pela Segurança Social pode ser aumentada, na medida do estritamente necessário, caso da aplicação dos critérios para cálculo da compensação retributiva, constantes do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho, resulte montante inferior ao da retribuição normal ilíquida do trabalhador.
- Esta compensação **pode ser aumentada até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida** correspondente a três vezes o valor da RMMG, ou seja, € 1.995,00.

Produção de Efeitos

As empresas e estabelecimentos que se encontrem **sujeitas ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos** por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, continuam a poder aceder ou manter o direito ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, assim como a respetiva prorrogação, durante o período em que se mantenha esse dever.

II. APOIO À RETOMA PROGRESSIVA - ALTERAÇÕES AO DECRETO-LEI N.º 46-A/2020, DE 30 DE JULHO

Objeto

(artigo 1.º)

O presente Decreto-Lei **vem criar o apoio simplificado para microempresas em situação de crise empresarial, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho**, para além do já existente apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresa em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho.

Situação de Crise Empresarial (artigo 3.º)

- Para aferição da situação de crise empresarial (quebra de faturação igual ou superior a 25%) considera-se como referência o 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 do ano de 2019, ou
 - face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período.
- Caso tenha **iniciado a atividade há menos de 24 meses**, a quebra de faturação é aferida 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.

(Novo)

Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade com Redução Temporária de Período Normal de Trabalho para Gerentes (artigo 4.º)

Passam a poder aceder a este apoio os **membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência**, desde que tenham:

- i) Declaração de remuneração;
- ii) Registo de contribuições na Segurança Social;
- iii) Trabalhadores a seu cargo.

Limites Máximo de Redução do Período Normal de Trabalho (artigo 5.º)

- a) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 25 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no **máximo de 33 %**;
- b) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no **máximo de 40 %**;

- c) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no **máximo de 60 %**;
- d) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo:
 - i) **Até 100 %** nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2021; e
 - ii) **De 75 %** nos meses de maio e junho de 2021 (*esta redução será avaliada pelo Governo, no mês de abril, podendo sofrer ajustamentos consoante a evolução da situação pandémica e da atividade económica relativa ao primeiro trimestre*)

Retribuição e Compensação Retributiva (artigo 6.º)

- A **compensação retributiva pelas horas não trabalhadas**, passa a ser no valor de quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida, paga pelo empregador.
- Se da retribuição pelas horas prestadas e não prestadas a que o trabalhador tem direito, segundo os critérios estabelecidos neste diploma, resultar montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o **valor da compensação retributiva pago pela Segurança Social é aumentado** na medida do estritamente necessário, **de modo a assegurar aquela retribuição**, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG, ou seja, a € 1.995,00.

Dispensa Parcial do Pagamento de Contribuições para a Segurança Social (artigo 9.º)

- O empregador que:
 - i) Seja considerado micro, pequena ou média empresa;
 - ii) Beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho

Tem direito a **dispensa de 50 % do pagamento das contribuições a seu cargo**, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo apoio, e calculadas sobre o valor da compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas.

- A dispensa de 50% do pagamento das contribuições, é reconhecida oficiosamente e passa a ser aplicável por referência aos trabalhadores abrangidos e nos meses em que o empregador seja beneficiário do apoio.

Plano de Formação (artigo 10.º)

- O empregador passa a **adquirir o direito a um plano de formação por cada mês de apoio** extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT.
- Por outro lado, o **direito do trabalhador a uma bolsa** passa a estar dependente de a retribuição ilíquida do trabalhador ser inferior à sua retribuição normal ilíquida.
- Passa a ser **obrigatório que o plano de formação tenha início no período em que o empregador beneficia do apoio**.
- O **pagamento da bolsa é suportado pelo IEFP**, que o paga diretamente ao empregador, quando aplicável, **tendo o empregador a responsabilidade de entregar o montante devido ao trabalhador**, em função do número de horas de formação efetivamente frequentadas.
- A apresentação da **candidatura continua a ser feita através do sítio na Internet do IEFP**, podendo o empregador optar por apresentar uma candidatura por cada plano de formação ou uma candidatura integrada de planos de formação, desde que constem os seguintes elementos:
 - i) Listagem nominativa dos trabalhadores a abranger; e
 - ii) Declaração sob compromisso de honra em como submeteu o pedido de apoio junto da Segurança Social; ou
 - iii) Comprovativo de deferimento do apoio por parte da Segurança Social.
- A formação pode ter início após decisão de aprovação do IEFP, sendo que o pagamento é feito em duas fases
 - i) **Início da formação** → pagamento de 85% do valor aprovado em candidatura
 - Se o empregador apresentar declaração sob compromisso de honra em como submeteu o pedido de apoio junto da Segurança Social, o pagamento ocorre após apresentação pelo empregador do comprovativo de deferimento do apoio por parte da Segurança Social.

- Se o empregador optar pela apresentação do comprovativo de deferimento do apoio por parte da Segurança Social, o pagamento é feito quando comece a formação.
- ii) **Conclusão da formação** → apurado o montante a que o empregador tem direito é pago o remanescente, até ao limite de 15% do valor aprovado em candidatura.
- Deixa de haver referência ao número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação.

(Novo)

Apoio Simplificado para Microempresas à Manutenção dos Postos de Trabalho (artigo 14.º-A)

O empregador que:

- a) Esteja em situação de crise empresarial; e
- b) Seja considerado microempresa (menos de 10 trabalhadores) [aferido por referência ao mês da apresentação do requerimento de pedido do apoio]; e
- c) Tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial; ou Beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho,

Tem **direito a um apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho no valor de duas RMMG, isto é, de € 1.330,00**, por trabalhador abrangido por aqueles apoios, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

O apoio financeiro é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso.

Deveres do Empregador:

- I. Cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- II. Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a AT;
- III. Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;
- IV. Manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês da candidatura, sendo que, para o efeito:

- a) Não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador, por caducidade, por denúncia pelo trabalhador ou na sequência de despedimento com justa causa promovido pelo empregador.
- b) Não relevam as situações em que a variação do nível de emprego decorra de transmissão de estabelecimento, de parte de estabelecimento, ou equivalente, quando concomitantemente haja garantia, legal ou convencional, da manutenção pelo adquirente dos contratos de trabalho transmitidos.
- O referido apoio é **concedido pelo IEFP, I.P.**, mediante apresentação de requerimento, sendo que o **pagamento é realizado através de uma prestação por trimestre** após verificação do cumprimento da situação de crise empresarial.
- A **violação do disposto no presente artigo** implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IEFP, I. P., dos montantes já recebidos.
- Este apoio simplificado para microempresas não é cumulável com o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho.

III. REDUÇÃO OU SUSPENSÃO EM SITUAÇÕES DE CRISE EMPRESARIAL PREVISTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO

Nas **situações de redução ou suspensão em situação de crise empresarial**, previstas no artigo 298.º do Código do Trabalho, que tenham sido motivadas pela pandemia da doença COVID-19, e **que se iniciem após 1 de janeiro de 2021**, o trabalhador tem direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até a um valor igual ao triplo da RMMG.

O **valor da compensação retributiva é pago pela Segurança Social**, nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho, e **pode ser aumentado** na medida do estritamente necessário, **de modo a assegurar a retribuição normal ilíquida.**

Produção de Efeitos e Vigência

O presente Decreto-Lei **produz efeitos a 1 de janeiro de 2021** e a vigência do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, na sua redação atual, é **prorrogada até 30 de junho de 2021.**

Lisboa, 18 de janeiro de 2021

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt

Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt

Catarina Bártole de Melo | catarinamelo@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.