

Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise, com redução temporária do período normal de trabalho – DL nº 46-A/2020 de 30 de julho

Introdução

Convém entender a sucessão de regimes de apoio, que no contexto da pandemia do COVID-19, foram criados, seja o regime do Lay-off simplificado, seja o regime do incentivo à normalização da atividade, ou o recente apoio extraordinário à retoma progressiva (de agosto a dezembro de 2020) que ora evidenciamos.

Vejamos os diferentes regimes de apoio criados e os que vigoram no presente, como opções de ajuda e apoio.

As empresas que tenham aderido, nos últimos meses, ao lay-off simplificado e que, entretanto, já tenham cessado integralmente este regime, podem requerer, ao Instituto do Emprego e Formação Profissional o incentivo à normalização, apoio que oscila entre 635 euros e 1.270 euros por posto de trabalho.

As empresas, neste apoio, podem escolher uma das duas opções seguintes:

- receber um salário mínimo por trabalhador que cesse o lay-off simplificado, pago de uma só vez;
- receber duas vezes o salário mínimo por cada trabalhador que cesse o lay-off simplificado, de modo faseado ao longo de seis meses, com o pagamento feito em duas fases: a primeira no prazo de dez dias após a aprovação, a segunda no prazo de 180 dias.

De notar que este apoio não abrange as empresas que estiveram em lay-off normal e não é cumulável com o novo apoio à retoma progressiva.

Assim, a partir de agosto, o lay-off simplificado ficará disponível apenas para as empresas encerradas por imposição legal -mantém-se apenas para as empresas encerradas por decisão legal ou para as que ainda não atingiram o limite das três prorrogações mensais – as demais que ainda não consigam regressar à normalidade têm duas opções:

- recorrer ao lay-off normal
- recorrer ao apoio à retoma progressiva da atividade

Apoio à retoma progressiva

O novo regime, de apoio extraordinário à retoma progressiva, elaborado para suceder ao lay-off simplificado, destina-se às empresas que não estando encerradas por imposição legal (estas poderão continuar no regime de lay off simplificado) ainda não consigam regressar à normalidade.

Este novo regime tem dois objetivos, por um lado, “incentivar a retoma da atividade económica” das empresas em situação de crise por causa da pandemia de coronavírus e por outro, “promover a progressiva convergência da retribuição dos trabalhadores abrangidos para os 100% do seu salário”.

Por isso, no quadro deste regime, não é possível suspender os contratos de trabalho, mas apenas reduzir os horários dos trabalhadores, consoante a redução de faturação das empresas.

Este apoio extraordinário aplica-se aos 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 (artº3º)

Para efeitos deste apoio, considera-se situação de crise empresarial:

- Quando se verifique 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.

-ou, ainda, 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.

Os empregadores terão assim de registar quebras de faturação de, pelo, menos 40% no mês civil completo imediatamente ao pedido face:

- Ou ao mês homólogo.

- Ou à média mensal dos dois meses anteriores ao pedido.
- Ou ainda à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês do pedido.

O empregador que esteja em situação de crise empresarial, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período de trabalho **de todos ou alguns dos seus trabalhadores** (artº 4º).

Para efeitos de aplicação da redução temporária do período normal de trabalho (pnt), vulgo horário de trabalho, 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 redução do período de trabalho, tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos desta legislação (produz efeitos desde o dia 1 de agosto de 2020 até ao dia 31 de dezembro de 2020) podendo esta ser requerida em meses interpolados.

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

Durante a redução do período de trabalho, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, fora da empresa, devendo 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.

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.

Ao contrário do que acontecia no quadro do lay-off simplificado, ao abrigo do apoio à retoma progressiva, não é possível suspender contratos de trabalho.

Tal como no lay-off simplificado, ao abrigo do apoio à retoma progressiva, os empregadores ficam proibidos de fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, durante o período em que beneficiarem deste regime e até 60 dias após.

Por outro lado, o empregador pode admitir novos trabalhadores, exceto se para o preenchimento de um posto de trabalho que poderia ser assegurado por outro trabalhador cujo horário esteja reduzido, pode renovar os contratos a termo, bem como convertê-los em contratos por tempo indeterminado.

Limites máximos de redução do período normal de trabalho (artº5º)

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:

- 50 %, nos meses de agosto e setembro de 2020; e
- 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:

- 70 %, nos meses de agosto e setembro de 2020;
- 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Retribuição e compensação retributiva (artº 6º)

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 (Rmx12:52xpnt) acrescido da compensação pelas horas não prestadas.

A compensação retributiva mensal, pelas horas não trabalhadas, será 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.

Se no conjunto (horas trabalhadas e compensação), 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.

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 noturno.

Cada componente remuneratória referida 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.

Deste modo, os trabalhadores abrangidos pelo apoio à retoma progressiva têm direito a:

- 100% do vencimento normal relativo às horas trabalhadas, pagas na íntegra pelo empregador. A remuneração devida pelas horas trabalhadas é calculada com base no valor da retribuição horária.
- Nos casos em que as quebras de faturação das empresas sejam iguais ou superiores a 75%, a Segurança Social fica responsável também pelo pagamento de 35% da remuneração devido pelas horas trabalhadas.
- Dois terços do vencimento normal referente às horas não trabalhadas, em agosto e setembro.
- Esse valor será de quatro quintos, entre outubro e dezembro. Neste caso, a Segurança Social paga 70% e o empregador fica responsável por 30%. A compensação paga pelas não horas trabalhadas tem como limite máximo o triplo do salário mínimo nacional (1.905 euros).
- Se a soma da retribuição das horas trabalhadas e da compensação das horas não trabalhadas for inferior a 635 euros, o valor dessa última parcela é aumentado “na medida do estritamente necessário de modo a assegurar” que o trabalhador recebe, pelo menos, o salário mínimo nacional.

Entre agosto e setembro, os trabalhadores recebem, no mínimo 77% da sua retribuição normal, e entre outubro e dezembro, 88%.

Apoio financeiro (artº7º)

Durante a redução do horário de trabalho, o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução, correspondente a 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, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

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

Apoio adicional (artº8º)

Sem prejuízo do apoio financeiro referido, nas situações em que a quebra de faturação 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 referido no número anterior e do apoio normal não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG.

Isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social (artº9º)

O empregador que beneficie do apoio 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:

Relativamente aos meses de agosto e setembro de 2020:

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

b) Dispensa parcial de 50 % das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas;

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 dimensão da empresa afere-se nos termos do 100.º do Código do Trabalho (microempresas menos de 10 trabalhadores; pequenas empresas de 10 a menos de 50 trabalhadores; média empresa de 50 a menos de 250 trabalhadores).

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.

No quadro do apoio à retoma progressiva, está prevista a isenção total ou a dispensa parcial do pagamento das contribuições para a Segurança Social, porém só se aplica, à compensação referente às horas não trabalhadas, ou seja, **o empregador paga a 100% as contribuições** sociais relativas ao vencimento devido pelas horas trabalhadas.

“Nos termos do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, a isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições aplica-se à compensação retributiva, não abrangendo as horas trabalhadas”

Plano de formação (artº 10º)

O plano de formação confere direito a uma bolsa no valor de 30 % do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido, suportada

pelo IEFP, I. P., destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:

- a) 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;
- 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, I. P.

O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P., 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 são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P.

No âmbito da cooperação desenvolvida com entidades formadoras externas, a formação pode ainda ser ministrada por uma entidade formadora certificada ou por 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, I. P.

A formação pode ainda ser ministrada pelos parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou pelas organizações setoriais ou regionais suas associadas, desde que

sejam entidades formadoras certificadas e que seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

Nota: na RAM a entidade corresponde ao IEFP é o IEM (Instituto de Emprego da Madeira)

Regime de acesso ao apoio extraordinário (artrº11º)

Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho, o empregador deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio da segurança social, que produz efeitos ao mês da submissão.

O formulário referido 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, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução de horário a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

Para efeitos de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, 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 tal o empregador autoriza a consulta online da situação tributária perante a AT, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva.

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

Deveres do empregador (artº12º)

Durante o período de redução do período normal de trabalho, 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;
- 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.

Durante o período de redução, bem como 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, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, respetivamente, nem iniciar os respetivos procedimentos;
- Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.
- Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do apoio;
- Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução, para além do número de horas declarado no requerimento:

A violação destas obrigações, implica a imediata cessação dos apoios previstos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social, ou ao IEFP, I. P., dos montantes 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 (artº13º)

Durante o período de redução do tempo de trabalho, 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:

- 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;
- Frequentar as ações de formação profissional

Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias ou de Natal (artº14º)

O tempo de redução do tempo de trabalho 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 devida, 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 de apoios (artº15º)

O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual (lay off simplificado) nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (lay off normal).

O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual (incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial) não pode aceder aos novos apoios, procedendo o IEFP, I. P., e o serviço competente da segurança social, à verificação de eventual cumulação de apoios através de partilha de informação.

O empregador que recorra ao Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, findo este, pode recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º do Código do Trabalho (Lay off normal) não se aplicando o disposto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho (não existe prazo de espera, para recorrer novamente a medidas de suspensão).

Assim, o apoio à retoma progressiva não pode ser usufruído em simultâneo com o lay-off simplificado nem com o lay-off normal, além disso, as empresas que solicitem o incentivo à normalização da atividade não podem aceder a este novo regime.

Todavia quando o empregador deixar de beneficiar do apoio à retoma progressiva, pode recorrer ao lay-off normal, que prevê a possibilidade de suspender os contratos de trabalho ou reduzir os horários.

Este novo regime é contudo cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. A formação deverá ocorrer dentro do período normal de trabalho, mas fora da prestação efetiva de trabalho, garantindo uma bolsa de 131,64 euros (30% do Indexante dos Apoios Sociais), destinada em partes iguais ao empregador e ao trabalhador.

Vigência dos apoios

O apoio à retoma progressiva tem a duração de um mês, sendo renovável mensalmente até ao final de dezembro de 2020, ou seja, no máximo, as empresas poderão beneficiar deste apoio durante cinco meses.

Os empregadores podem beneficiar deste regime, com sequencialmente ou com alternância, podendo interromper e reatá-lo, sem que tal prejudique a possibilidade de prorrogarem o mesmo, além de que o apoio pode ser requerido em meses interpolados.

Os apoios referidos produzem efeitos desde o dia 1 de agosto de 2020 até ao dia 31 de dezembro de 2020.

Conclusão

No contexto atual, onde ainda persistem as condicionantes inerentes à pandemia do COVID-19, para a maioria das empresas, a situação e crise económica persiste, sendo essencial a continuidade e reforço de medidas de apoio extraordinário, quer na manutenção dos postos de trabalho, quer na salvaguarda da sobrevivência e retoma da atividade, pelo que se impõe o conhecimento do quadro legal e do conjunto de opções de apoio, dos seus requisitos e das condições de acesso a tais recursos, para que sejam adotadas as soluções mais consentâneas com cada caso e de acordo com a realidade de cada empresa, de modo a assegurar a viabilidade económica tão premente e necessária.

O novo regime – de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade de empresas em situação de crise, com redução temporária do período normal de trabalho – DL nº 46-A/2020 de 30 de julho- é uma nova medida, que deve ser aproveitada pelos seus destinatários, sendo essencial para tal, o seu pleno conhecimento, nem sempre fácil e simples, dada a complexidade da norma, pelo que urge esclarecer e clarificar, razão e objetivo deste apontamento.

Funchal, 3 de agosto de 2020

Rui Gonçalves da Silva/jurista/assuntos laborais

