

Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30-7

Cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho de todos ou de alguns dos seus trabalhadores, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

1. Empregadores abrangidos (artigo 2.º)

Empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, afetados pela pandemia de COVID-19 e que, por tal motivo, estejam em situação de crise empresarial (v. o n.º 2).

2. Situação de crise empresarial (artigo 3.º)

2.1 Considera-se 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, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período.

2.2 Em caso de início de atividade há menos de 12 meses, releva a 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.

3. Termos e condições de acesso (artigo 4.º)

3.1 O empregador que esteja em situação de crise empresarial (v. o n.º 2) pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho de todos ou de alguns dos seus trabalhadores.

3.2 Para tanto, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores visados por tal decisão, “a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida”, ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, quando existam (no prazo, nunca inferior a três dias úteis, que o empregador lhes pode fixar).

3.3 A redução do período normal de trabalho tem a duração de “um mês civil”, sendo prorrogável mensalmente até 31-12-2020.

3.4 A interrupção da redução temporária do período normal de trabalho (com a consequente suspensão do apoio) não prejudica a possibilidade da sua prorrogação, que pode ser requerida em meses interpolados.

3.5 O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) (v. o n.º 9).

3.6 Durante a redução do período normal de trabalho, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada fora da empresa (v. os n.ºs 5.8 e 5.9).

3.7 Enquanto se mantiver a redução do período normal de trabalho, o empregador pode admitir novos trabalhadores - exceto para preencher postos de trabalhos suscetíveis de ser assegurados por trabalhador abrangido por tal medida.

3.8 No decurso da redução do período de trabalho, o empregador pode ainda renovar contrato a termo certo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

4. Limites máximos de redução do período normal de trabalho (artigo 5.º)

4.1 A redução temporária do período normal de trabalho, por trabalhador, tem os seguintes limites:

- tratando-se de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40%, tal redução 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 %, tal redução 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.

4.2 Para efeitos de fiscalização, a redução do período normal de trabalho é aferida, em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos (diário e semanal) previstos no Código do Trabalho.

5. Retribuição e compensação retributiva (artigo 6.º)

5.1 Durante a redução do seu período normal de trabalho, o trabalhador tem direito:

- à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho e
- a uma compensação retributiva mensal, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

5.2 Esta compensação retributiva terá o 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.

5.3 Se a soma do valor da retribuição das horas de trabalho prestadas e da compensação retributiva resultar num montante mensal inferior ao valor da RMMG, a segunda será aumentada na medida do estritamente necessário, de modo a atingir tal limite mínimo (sem prejuízo do disposto no n.º 5.8).

5.4 A compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas (v. o n.º 5.2).

5.5 Constitui “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 o de trabalho por turnos), subsídio de refeição (sempre que este seja de qualificar como retribuição) e remuneração por trabalho noturno.

5.6 Estas componentes remuneratórias correspondem, respetivamente, aos códigos «P», «B», «M» «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração, aprovada em anexo ao Despacho n.º 2-I/SESS/2011, de 16-2.

5.7 Os prémios mensais, subsídios regulares mensais (incluindo o de trabalho por turnos) e a remuneração de trabalho noturno consideram-se regulares (e, nessa medida, integram a base de cálculo da compensação retributiva, v. o n.º 5.5) quando o trabalhador os 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”).

5.8 O trabalhador que exerça, ou venha a exercer, atividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do seu início, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva (v. o n.º 5.2), sob pena de perder o direito à mesma, de ter de restituir os montantes recebidos a este título e, ainda, de incorrer em infração disciplinar grave.

5.9 O empregador deve comunicar à Segurança Social o exercício pelo trabalhador de atividade remunerada fora da empresa, no prazo de dois dias a contar da data em que dele tenha conhecimento.

6. Apoio financeiro (artigo 7.º)

6.1 Durante a redução do período normal de trabalho, o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores pela mesma abrangidos.

6.2 Tal apoio, que não pode ser utilizado para qualquer outro fim, corresponde a 70 % da compensação retributiva a pagar ao trabalhador (v. o n.º 5.2) e é suportado pela Segurança Social, que disponibiliza o correspondente montante ao empregador por transferência bancária.

6.3 Cabe ao empregador

- suportar os 30% remanescentes da contribuição retributiva e
- pagá-la ao trabalhador, junto com a retribuição pelas horas prestadas, na data de vencimento desta.

7. Apoio adicional (artigo 8.º)

7.1 Sempre que a quebra de faturação seja igual ou superior a 75 % (v. o n.º 4.1), o empregador tem, ainda, direito a um apoio adicional correspondente a 35 % da retribuição normal ilíquida (aferida nos termos do n.º 5.5) pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do período normal de trabalho.

7.2 A soma deste apoio adicional e do apoio financeiro ao pagamento da compensação retributiva (v. o n.º 6) não pode exceder o triplo da RMMG.

7.3 A Segurança Social disponibiliza ao empregador, por transferência bancária, o valor deste apoio adicional destinado a assegurar o pagamento da retribuição devida ao trabalhador (e que não pode ser utilizado para qualquer outro fim).

8. Isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social (artigo 9.º)

8.1 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 à dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculada sobre o valor da compensação retributiva (v. o n.º 5.2)

8.2 A isenção ou a dispensa parcial do pagamento de contribuições a cargo do empregador é concedida nos seguintes termos:

- 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;
- 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.

8.3 A isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida e é oficiosamente reconhecida.

8.4 A dimensão da empresa afere-se nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 100.º do Código do Trabalho – salvo tratando-se de empresa no primeiro ano de atividade, em que se atende ao número de trabalhadores existente no mês anterior ao da entrada em vigor do presente diploma.

9. Plano de formação (artigo 10.º)

9.1 O plano de formação (v. o n.º 3.5) confere direito a uma bolsa no valor de 30 % do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:

- 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);
- contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e 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 período normal de trabalho.

9.2 Para aceder ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento *online* em formulário próprio, a disponibilizar pelo IEFP.

9.3 O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP e o empregador, tendo em conta a legislação aplicável à modalidade de formação em causa, bem como o disposto no artigo 5.º do DL n.º 14-G/2020, de 13-4.

9.4 A formação é ministrada pelos centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP.

9.5 A formação pode também ser ministrada por entidade formadora certificada pela DGERT, ou por entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de atuação, não careçam de certificação como entidade formadora, desde que seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP.

9.5 A formação pode também ser ministrada por entidade formadora certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), ou por entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de atuação, não careçam de certificação como entidade formadora, desde que seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP.

9.6 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 pela DGERT e seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP.

10. Requerimento (artigo 11.º)

10.1 O acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho é requerido online, em formulário próprio a disponibilizar pela Segurança Social.

10.2 O requerimento produz efeitos “ao mês da submissão”, excecionalmente, durante o mês de setembro, o empregador pode nele solicitar que “produza efeitos ao mês de agosto”.

10.3 O formulário é submetido através da Segurança Social Direta e deve conter “declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial”, bem como ser acompanhado “de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida” (calculada nos termos dos n.ºs 5.5 e 5.7) e indicação da redução do período normal de trabalho a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

10.4 O empregador deve ter, comprovadamente, as suas situações contributiva e tributária regularizadas.

10.5 O empregador que inicie a aplicação da redução do período normal de trabalho em momento anterior ao da decisão da Segurança Social sobre o seu requerimento assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

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

11. Deveres do empregador (artigo 12.º)

11.1. Durante o período de redução do período normal de trabalho, o empregador fica vinculado, para além dos deveres emergentes do contrato de trabalho, da lei e do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, a:

- manter comprovadamente regularizadas as suas situações contributiva e tributária;
- pagar pontualmente a compensação retributiva, bem como, sendo o caso, o acréscimo por formação profissional (v. o n.º 9.1);
- pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores (sem prejuízo da isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, v. o n.º 8)
- não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro dos seus órgãos sociais, enquanto a Segurança Social participar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.

11.2. Durante o mesmo período, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:

- fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, nem iniciar o respetivo procedimento e
- distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

11.3. O empregador não pode:

- prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;
- exigir a trabalhador abrangido pela redução do período normal de trabalho a prestação de atividade para além do número de horas declarado no requerimento (v. o n.º 10.3).

11.4. A violação do disposto nos números anteriores implica a imediata cessação dos apoios previstos no presente diploma (v. os n.ºs 6, 7, 8 e 9) e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social ou ao IEFP dos montantes recebidos ou isentados.

11.5. A prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios previstos neste DL n.º 46-A/2020, de 30-7, pode ainda fazer o empregador incorrer em responsabilidade civil e criminal, nos termos legais.

12. Deveres do trabalhador (artigo 13.º)

Durante o período de redução do seu período normal de trabalho, o trabalhador fica vinculado, para além dos deveres emergentes do contrato de trabalho, da lei e do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, a:

- comunicar ao empregador, sendo o caso, a atividade remunerada que exerça fora da empresa, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma (para efeitos de eventual redução na compensação retributiva (v. os n.ºs 5.2, 5.8 e 5.9) e
- frequentar, sendo o caso, as ações de formação profissional (v. o n.º 9).

13. Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias ou de Natal (artigo 14.º)

13.1 A redução do período normal de trabalho não afeta o vencimento e a duração do período de férias.

13.2 O período de aplicação da redução do período normal de trabalho 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 (v. os n.ºs 5.1 e 6.3), acrescida do subsídio de férias que seria devido em condições normais de trabalho - e que é integralmente suportado pelo empregador.

13.3 O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro.

13.4 Caso a data de pagamento do subsídio de Natal coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, o seu valor será compartilhado pela Segurança Social - que pagará “o montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio – sendo o remanescente suportado pelo empregador.

14. Cumulação e sequencialidade de apoios (artigo 15.º)

14.1 O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos neste DL n.º 46-A/2020, de 30-7, e no DL n.º 10-G/2020, de 26-3, nem do regime de redução ou suspensão previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

14.2 O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial previsto no DL n.º 27-B/2020, de 19-6, não pode aceder aos apoios previstos no presente diploma.

14.3 O incumprimento do disposto no número anterior determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFEP e à 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 agora criado.

14.4 O empregador que recorra aos apoios previstos neste DL n.º 46-A/2020, de 30-7, pode, findos tais apoios, recorrer à aplicação do regime de redução ou suspensão previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (não se aplicando, em tal hipótese, o artigo 298.º-A).

Entra em vigor a 31-7-2020, produzindo efeitos de 1-8-2020 a 31-12-2020.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)

Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:

boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:

boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.