CONFEDERAÇÃO
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
PORTUGAL

CIRCULAR

N/REFª: 08/2021
DATA: 16/01/2021

Assunto:**Medidas excepcionais face ao surto de doença (LXXII) – apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial**

Exmos. Senhores,

Junto se envia informação do nosso consultor jurídico sobre o assunto em epígrafe.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária-Geral

INFORMAÇÃO

<u>Assunto</u>: Medidas excepcionais face ao surto de doença (LXXII) – apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial[1]

– Redução ou suspensão em situação de crise empresarial. Comparticipação na compensação retributiva devida ao trabalhador

– Situação de crise empresarial

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

– Limites máximos de redução do período normal de trabalho

– Retribuição e compensação retributiva

– Dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social

– Plano de formação

– Apoio simplificado à manutenção dos postos de trabalho para microempresas

– Cumulação e sequencialidade de apoios

– Redução ou suspensão em situação de crise empresarial previstas no Código do Trabalho que se iniciem após 1-1-2021

1. Publicação, entrada em vigor e objecto

I. Foi publicado **Decreto-Lei n.º 6-C/2021**, de 15-1. Entra em vigor em 16-1-2021. Prorroga o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial.

[1] A leitura desta Informação não dispensa a consulta do texto do diploma legal, publicado no Diário da República.

II. O apoio extraordinário à retoma progressiva da actividade foi criado no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6-6, com vista a apoiar a manutenção dos postos de trabalho no contexto da retoma da actividade económica em 2020.

O Governo considera que o aumento do número de casos da pandemia da doença COVID-19 a partir do final do terceiro trimestre ditou a necessidade de prorrogação e o reforço das medidas de apoio às empresas e ao emprego. Foi, assim, actualizado, para 2021, um quadro de apoios extraordinários à economia, ao emprego e às famílias.

O Governo passa a assegurar o pagamento de 100% da retribuição até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) aos trabalhadores abrangidos pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3.

Semelhante garantia se estabelece no caso dos 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, os quais passam a ter direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até um valor igual ao triplo da RMMG.

É também garantida a prorrogação, até ao primeiro semestre de 2021, do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade, e a sua extensão, pela primeira vez, 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. De igual modo, é assegurado o pagamento de 100% da retribuição até ao triplo da RMMG aos trabalhadores abrangidos, mantendo-se ainda a dispensa parcial das contribuições para a segurança social, a cargo da entidade empregadora, para as micro, pequenas e médias empresas.

É ainda criado um apoio simplificado direccionado às microempresas, que combina um apoio financeiro no montante equivalente a duas RMMG, 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 actividade.

2. Redução ou suspensão em situação de crise empresarial. Comparticipação na compensação retributiva devida ao trabalhador

I. Em situação de crise empresarial, o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

II. Durante a vigência das medidas previstas no novo Decreto-lei 6-C/2021, em caso de suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho (regime geral do lay-off).

III. Nos termos gerais do Código do Trabalho, durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado

IV. Ainda nos termos do Código do Trabalho, durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido em III, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

A compensação retributiva é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social.

V. **Durante a vigência do novo Decreto-lei 6-C/2021, se, da conjugação das regras enunciadas em III e IV, 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.**

3. Situação de crise empresarial

I. Pelo Decreto-lei n.º 46-A/2020, de 30-7, foi criado o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade 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, e o apoio simplificado para microempresas em situação de crise empresarial, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

II. Nos termos do novo Decreto-lei 6-C/2020, considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de facturação 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 do ano de 2019, ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período.

Para quem tenha iniciado a actividade há menos de 24 meses, a referida quebra de facturação é aferida face à média da facturação mensal entre o início da actividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

III. O empregador que esteja em situação de crise empresarial pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

IV. As regras antes referidas são aplicáveis aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo.

Aos membros de órgãos estatutários são aplicados os limites de redução do PNT referidos em 5, até ao limite da redução do PNT aplicável aos trabalhadores a seu cargo.

V. Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio previsto, o empregador só pode beneficiar desse apoio até 30 de Junho de 2021.

4. Apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária de período normal de trabalho

I. O empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos referidos em 3, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do PNT de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

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

II. A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos do Decreto 6-C/2021. A interrupção da redução temporária do PNT, com a respectiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

III. O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

IV. Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra actividade remunerada.

V. Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, excepto para o preenchimento de posto de trabalho susceptível 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.

VI. Estas regras são aplicáveis aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo.

A estes membros de órgãos estatutários, são aplicados os limites de redução do PNT referidos em 5. a) a c), até ao limite da redução do PNT aplicável aos trabalhadores a seu cargo.

VII. Independentemente da data de apresentação do pedido deste apoio, o empregador só pode beneficiar do mesmo até 30 de Junho de 2021.

VIII. 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 colectiva de trabalho aplicável, bem como:

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

b) Frequentar as ações de formação profissional referidas em 8, quando aplicável.

Durante o período de redução do PNT a 100%, mantêm-se os deveres do trabalhador que não pressuponham a prestação efectiva de trabalho, nomeadamente o dever de frequentar acções de formação profissional que lhe sejam indicadas pelo empregador e o de cumprir outras ordens e instruções decorrentes do poder de direcção que não envolvam a prestação de trabalho.

IX. O tempo de redução do PNT não afecta 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.

Relativamente ao ano de 2020, o trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, sendo comparticipado, pela segurança social, o montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio durante o ano de 2020, e pelo empregador o restante, caso a data de pagamento daquele subsídio tenha coincidido com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade.

5. Limites máximos de redução do período normal de trabalho

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

a) No caso de empregador com quebra de facturação 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 facturação 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 facturação 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 facturação 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; o Governo avalia, no mês de Abril de 2021, a evolução da situação pandémica e da actividade económica relativa ao primeiro trimestre, procedendo ao ajustamento dos limites de redução temporária do PNT em função das respectivas conclusões; o empregador só pode beneficiar desse apoio até 30 de Junho de 2021.

II. 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, ou os previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

6. Retribuição e compensação retributiva

I. Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do Código do Trabalho.

O trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, paga pelo empregador, no valor de quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas.

II. Se, do referido em I, 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.

III. 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 nocturno.

IV. O trabalhador que exerça ou venha a exercer actividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa actividade, 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 infracção disciplinar grave. O empregador deve comunicar à segurança social esta situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

7. Dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social

I. O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa e que beneficie do apoio referido em 4 tem direito à dispensa de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva

A dispensa de 50% do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos trabalhadores abrangidos e aos meses em que o empregador seja beneficiário do apoio.

A dimensão da empresa afere-se nos termos do Código do Trabalho. O número de trabalhadores a ter em conta em empresa no primeiro ano de actividade é o existente em Dezembro de 2020.

II. A dispensa de 50% do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente.

A isenção total ou a dispensa parcial do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente.

8. Plano de formação

I. Por cada mês de apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do PNT, o empregador adquire o direito a um plano de formação.

II. O plano de formação confere o direito a uma bolsa no valor máximo de 70% do indexante dos apoios sociais (IAS)[2] por trabalhador abrangido, 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 nas situações em que a retribuição ilíquida do trabalhador seja inferior à sua retribuição normal ilíquida, e deve:

a) Ser executado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP a sua aprovação, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitam;

[2] Em 2021, o valor do IAS é de €438,81.

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 executado fora do horário de prestação efectiva de trabalho, desde que dentro do PNT;

e) Ter início no período em que o empregador beneficia do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária de PNT;

f) Assegurar a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por trabalhador num período de 30 dias.

III. A bolsa acima referida é suportada pelo IEFP, sendo paga directamente ao empregador, quando aplicável, que assume a responsabilidade de entregar ao trabalhador o montante devido, em função do número de horas de formação efectivamente frequentadas.

IV. O empregador pode optar por apresentar uma candidatura por cada plano de formação ou uma candidatura integrada de planos de formação, submetendo através do sítio na Internet do IEFP, os seguintes elementos:

a) Declaração sob compromisso de honra em como submeteu o pedido de apoio junto da segurança social; ou comprovativo de deferimento do apoio por parte da segurança social; o pagamento de 85% do valor aprovado em candidatura ocorre após apresentação pelo empregador do comprovativo de deferimento do apoio por parte da segurança social;

b) Listagem nominativa dos trabalhadores a abranger; o início da formação dá lugar ao pagamento de 85% do valor aprovado em candidatura.

V. A formação pode iniciar-se após a decisão de aprovação do IEFP, com base nos elementos acima referidos, e sem prejuízo do referido relativamente ao pagamento.

9. Apoio simplificado à manutenção dos postos de trabalho para microempresas

I. O empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos referidos em 3, que seja considerado microempresa, e que tenha beneficiado do apoio referido em 4, tem direito a um apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por aqueles apoios, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

O apoio financeiro previsto é concedido pelo IEFP, mediante apresentação de requerimento, sendo pago numa prestação por trimestre após verificação do cumprimento da situação de crise empresarial.

II. O número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês da apresentação do requerimento previsto no número seguinte, até ao limite do número máximo de trabalhadores que beneficiaram daqueles apoios.

III. O empregador que beneficie deste apoio deve cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, bem como:

a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;

b) Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, contratos de trabalho por despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos;

c) Manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês da candidatura.

Para efeitos da verificação do nível de emprego, não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador: a) Por caducidade; b) Por denúncia pelo trabalhador; c) Na sequência de despedimento com justa causa promovido pelo empregador. 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

IV. Este apoio financeiro é regulamentado por portaria do Ministro do Trabalho, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso.

10. Cumulação e sequencialidade de apoios

I. Os apoios referidos em 4 e 9 não são cumuláveis, procedendo o IEFP e o serviço competente da segurança social à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencial, através de troca oficiosa de informação.

II. O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos referidos no novo Decreto-lei 6-C/2021 e no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

III. O acesso aos apoios previstos no novo Decreto-lei 6-C/2021 e o acesso ao incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19-6, excluem-se mutuamente, procedendo o IEFP e o serviço competente da segurança social à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencial, através de troca oficiosa de informação.

IV. A inobservância do acima referido determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFP e à Segurança Social, respectivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito dos respectivos apoios.

11. Redução ou suspensão em situação de crise empresarial previstas no Código do Trabalho que se iniciem após 1-1-2021

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, sendo o valor da compensação retributiva pago pela segurança social, aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição.

ASM | 15-1-2021