

CIRCULAR

N/ REF^a: 153/20
DATA: 19/10/2020

ASSUNTO: Medidas excepcionais face ao surto de doença (LI) - apoio à retoma da actividade empresarial

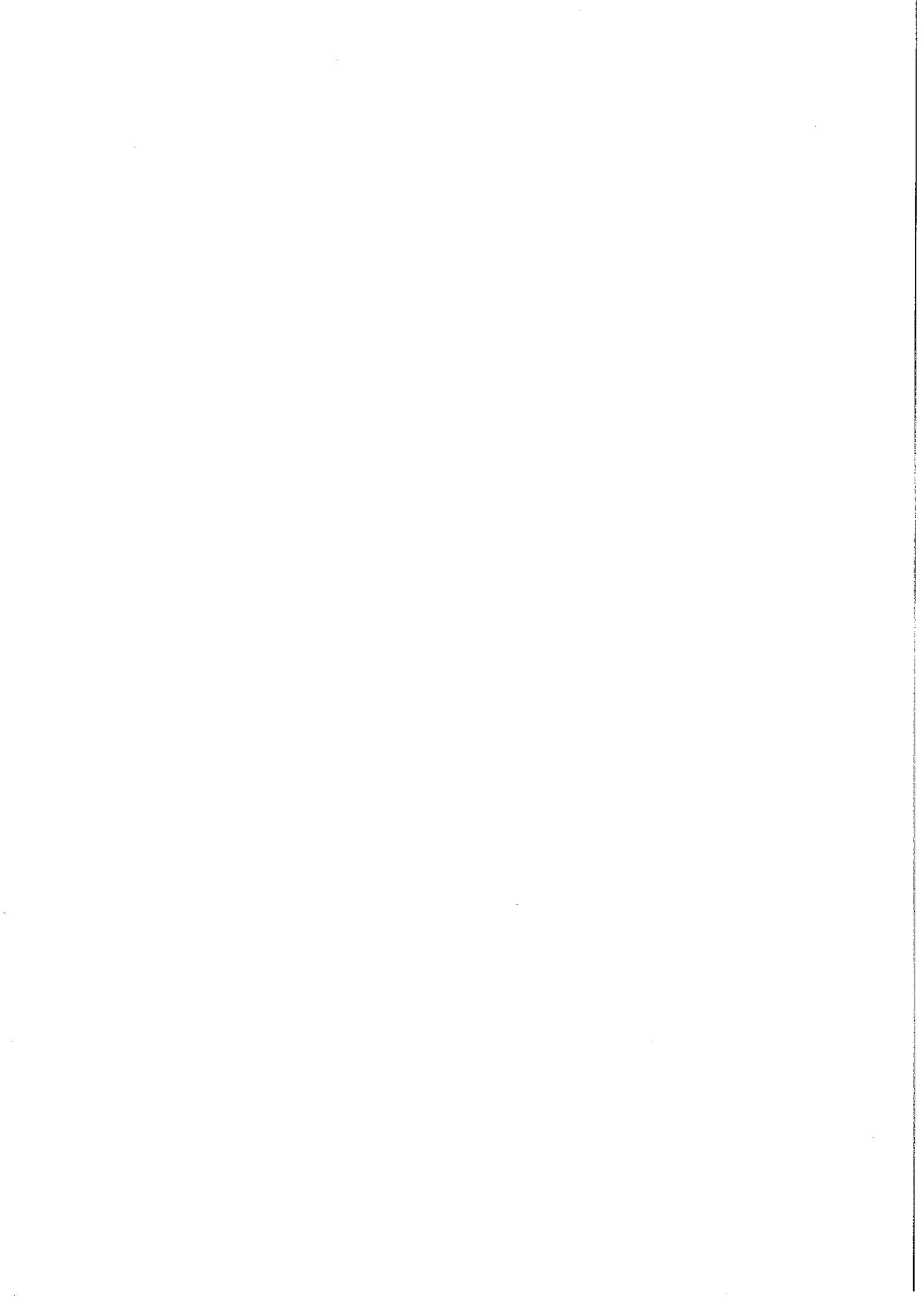
Exmos. Senhores,

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

Com os melhores cumprimentos.



Ana Vieira
Secretária-Geral



INFORMAÇÃO

Assunto: Medidas excepcionais face ao surto de doença (LI) – apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho:

- Situação de crise empresarial**
- Limites máximos de redução do período normal de trabalho**
- Retribuição e compensação retributiva**
- Apoio financeiro**
- Plano de formação**
- Regime de acesso**
- Cumulação e sequencialidade de apoios**

1. Publicação, entrada em vigor e objecto

I. Foi publicado o **Decreto-Lei n.º 90/2020**, de 19-10. Entra em vigor em 20-10-2020. Procede à alteração ao Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30-7, que cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

II. O Governo decidiu instituir um apoio extraordinário à retoma progressiva da actividade, sendo parte integrante do conjunto de instrumentos para apoiar a manutenção dos postos de trabalho no contexto da retoma da actividade económica

previstos no Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6-6,

Os mecanismos instituídos visam reforçar os apoios aos empregadores em maior dificuldade, de alargar o acesso a mais empregadores e assim melhorar a sua cobertura, de fortalecer os incentivos à formação e, ao mesmo tempo, os apoios complementares dirigidos a empregadores e trabalhadores.

Introduzem-se agora alterações aos limites máximos a observar na redução do período normal de trabalho (*pnt*), às regras aplicáveis à determinação da compensação retributiva devida aos trabalhadores e ao regime de apoios concedidos pela Segurança Social, ao conceito de situação de crise empresarial considerado no âmbito da medida e, ainda, aos apoios complementares a conceder no âmbito do plano de formação complementar.

Em concreto, com o objectivo de reforçar os apoios às empresas em maior dificuldade, passa a admitir-se que os empregadores com quebras de facturação iguais ou superiores a 75% possam reduzir o *pnt* a 100%, estabelecendo-se ainda que, para estes empregadores, o apoio financeiro concedido pela Segurança Social para efeitos de pagamento da compensação retributiva dos trabalhadores corresponde a 100% da compensação retributiva. Ao mesmo tempo, 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.

Procede-se também à revisão do conceito de situação de crise empresarial, passando a permitir-se a aplicação da medida por parte dos empregadores com quebras de facturação iguais ou superiores a 25%, estabelecendo-se, neste caso, que o limite máximo à redução do *pnt* a observar é de 33% de modo preservar a proporcionalidade na relação entre a situação de crise empresarial e os limites aplicáveis do ponto de vista da redução do *pnt*.

Revê-se ainda o 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.

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

2. Situação de crise empresarial

I. (redacção do DL 46-A/2020, de 30-7)

Considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de facturação 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 actividade há menos de 12 meses, 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.

II. (redacção actual do DL 90/2020, de 19-10)

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 face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, 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 apoio é **cumulável** com os planos de formação adiante referidos, aprovados por uma das seguintes entidades:

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

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

3. Limites máximos de redução do período normal de trabalho

I. (redacção do DL 46-A/2020, de 30-7)

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

a) No caso de empregador com quebra de facturação 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;

b) No caso de empregador com quebra de facturação 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.

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.

II. (redacção actual do DL 90/2020, de 19-10)

A) 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%, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020;**

b) **No caso de empregador com quebra de facturação 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 facturação 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 facturação igual ou superior a 75%, a redução do *pnt*, por trabalhador, pode ser até 100% nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

B) 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 colectiva de trabalho aplicável.

C) 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) **(redacção actual do DL 90/2020, de 19-10) 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 previstas na lei, quando aplicável

4. 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.

II. Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, 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.

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. Se da aplicação conjunta das regras acima expostas 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.

V. Cada componente remuneratória 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.

VI. (redacção do DL 90/2020, de 19-10) Nas situações em que a redução do *pnt* seja superior a 60%, nos termos previstos na alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar que da aplicação conjunta de I e II resulta montante mensal equivalente a 88% da retribuição normal ilíquida do trabalhador, até ao limite de três vezes o valor da *rmmg*.

5. Apoio financeiro

I. Durante a redução do *pnt* o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores

abrangidos pela redução. O apoio corresponde a 70% da compensação retributiva, sendo suportado pela Segurança Social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%.

II. (redacção do DL 90/2020, de 19-10) Nas situações em que a redução do *pnt* seja superior a 60%, o apoio referido em I corresponde a 100% da compensação retributiva, sendo suportado pela Segurança Social.

6. Plano de formação

I. O plano de formação acima referido confere direito a uma bolsa no valor de 70% do indexante dos apoios sociais (IAS) por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, I. P., 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 aplicado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I. P., a sua aprovação, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitam;
- b) Corresponder às modalidades de formação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- c) Assegurar a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por mês por trabalhador.

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

III. O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação no âmbito do plano 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 13-4.

IV. Para a operacionalização do plano de formação acima referido são entidades formadoras:

- a) Os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P., incluindo, designadamente, os centros de gestão directa e os centros protocolares;
- b) No âmbito da cooperação com entidades formadoras externas, e desde que integradas na bolsa criada pelo IEFP, I. P., 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 actividades formativas;
- c) No mesmo âmbito, os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social ou organizações sectoriais ou regionais suas associadas, desde que sejam entidades formadoras certificadas pela DGERT e desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

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

VI. Os planos de formação acima referidos podem ser acumulados.

7. Regime de acesso

(redacção do DL 90/2020, de 19-10) Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade 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.

8. Cumulação e sequencialidade de apoios

I. O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos neste decreto-lei e no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março, na sua redação actual, nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

II. (redacção do DL 90/2020, de 19-10) O acesso aos apoios previstos neste decreto-lei 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, I. P., e o serviço competente da Segurança Social à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencial, através de troca oficiosa de informação.

