

REGULAMENTAÇÃO DO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA – REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

DECRETO-LEI N.º 46-A/2020, DE 30 DE JULHO

REGULAMENTAÇÃO DO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA – REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL – QUEBRA DE FATURAÇÃO

COMUNICAÇÃO AOS TRABALHADORES

Foi publicado, no dia 30 de julho, o Decreto-Lei n.º 46-A/2020, que regulamenta a versão final do apoio extraordinário à retoma progressiva, já previsto no Programa de Estabilização Económica e Social e referido nos nossos Briefings anteriores “Briefing Especial COVID-19 – Medidas de apoio ao emprego na retoma” e “Briefing Especial COVID-19 – Apoios à retoma da atividade económica a partir de agosto de 2020 – Substituição do regime de lay-off simplificado”.

Este Decreto-Lei vem, assim, esclarecer alguns aspetos relativamente a este novo apoio, nomeadamente qual o período atendível de quebra de faturação para a sua atribuição, procedimento, valor da compensação retributiva, âmbito de aplicação da isenção ou dispensa do pagamento das contribuições para a segurança social, deveres das empresas e efeitos da redução do período normal de trabalho (PNT) nas férias e subsídios.

À semelhança do que sucedia no acesso ao lay-off simplificado, a quebra de faturação relevante é aferida com referência ao 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, consoante a escolha das empresas.

Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, a quebra é apurada 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).

Para efeitos de aplicação da redução temporária do PNT, o empregador deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger (a totalidade ou alguns dos trabalhadores da empresa) a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida.

DURAÇÃO

Devem ser ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, caso em que o empregador pode fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis.

A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos da medida, isto é, 31 de dezembro de 2020.

A redução temporária do PNT pode, no entanto, ser interrompida, com a respetiva suspensão do apoio, o que não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

REGIME DE ACESSO – SUBMISSÃO DO PEDIDO E PRODUÇÃO DE EFEITOS

Em linha com o que sucedia no lay-off simplificado, este pedido é realizado diretamente no site da Segurança Social Direta, através de requerimento eletrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela Segurança Social.

Este requerimento deve conter declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a quebra de faturação. Ademais, deverá ser remetida a listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, com o respetivo número de segurança social, a retribuição normal ilíquida calculada nos termos *infra* referidos e a indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

O pedido produzirá efeitos ao mês da submissão, podendo a empresa fazer cessar a concessão do apoio a qualquer momento, através de formulário próprio.

Os pedidos serão tramitados de forma automatizada. Caso, posteriormente, a Autoridade Tributária venha a detetar uma qualquer desconformidade na verificação da situação de crise empresarial, a Segurança Social será informada e dará início ao correspondente procedimento de restituição de prestações indevidamente pagas.

EXERCÍCIO DE ATIVIDADE REMUNERADA PELO TRABALHADOR

Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada fora da empresa, caso em que deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo máximo de cinco dias a contar do início dessa atividade,

ADMISSÃO DE NOVO TRABALHADOR E RENOVAÇÃO/CONVERSÃO DE CONTRATOS A TERMO

CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA (HORAS NÃO TRABALHADAS)

para efeitos de eventual redução da compensação retributiva. Caso tal comunicação não seja realizada, o trabalhador pode perder o direito à compensação retributiva, ficando obrigado a restituir os montantes recebidos a este título e, ainda, sujeito a um procedimento disciplinar por prática de infração disciplinar grave.

O empregador deve igualmente comunicar esta situação à Segurança Social.

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.

O empregador pode ainda, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado, durante o período de aplicação desta medida.

Para o cálculo da compensação retributiva – 2/3 da retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020 e 4/5 da retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020 –, compreende-se que a retribuição normal ilíquida é constituída por todas as 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*.

* estas componentes consideram-se regulares quando o trabalhador as 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.

MONTANTE MÍNIMO DE UMA REMUNERAÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA (RMMG)

Fica também esclarecido que, sempre que a soma da retribuição correspondente às horas trabalhadas com a compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, for inferior ao valor da RMMG, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo.

ISENÇÃO TOTAL E DISPENSA PARCIAL DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

Conforme resultava já do Programa de Estabilização Económica e Social, no período entre agosto e setembro de 2020, as médias, pequenas e microempresas ficarão isentas do pagamento de contribuições para a Segurança Social, enquanto que as grandes empresas ficarão sujeitas ao pagamento de 50% do valor devido pelas referidas contribuições.

Já no período entre outubro e dezembro de 2020, as médias, pequenas e microempresas pagarão 50% do valor das contribuições devidas, enquanto que as grandes empresas passarão a suportar a totalidade das contribuições para a segurança social.

Ora, apesar de tal não resultar do Programa de Estabilização Económica e Social, o Decreto-Lei esclarece agora que a isenção ou dispensa parcial de TSU é apenas relativo ao valor da compensação retributiva, e não à totalidade dos valores pagos aos trabalhadores abrangidos.

Esta isenção será aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida – nos termos supra referidos – sendo reconhecida oficiosamente.

DEVERES DO EMPREGADOR

Para além dos deveres especialmente previstos no contrato de trabalho e IRCT aplicável, o empregador está obrigado a:

- 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.

Ademais, quer durante o período de redução quer durante os 60 dias seguintes, o empregador não pode:

- a) 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; e
- b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

Quer o incumprimento destas obrigações, quer as falsas declarações no âmbito do pedido de concessão do apoio ou a exigência de prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento, implicam a imediata cessação dos apoios previstos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social, ou ao IEF, I. P., dos montantes já recebidos ou isentados.

O tempo de redução do PNT não afeta o vencimento e a duração do período de férias, nem a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva durante esse mesmo período.

Ademais, os trabalhadores têm direito ao pagamento, pelo empregador, do subsídio de férias que seria devido em condições normais de trabalho.

O subsídio de Natal é igualmente devido 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.

PLANO DE FORMAÇÃO

O apoio extraordinário com redução temporária do PNT é cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, que confere o 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.

Este plano deve 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, devendo contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores e para o aumento da competitividade da empresa, corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.

Sem prejuízo, a formação pode ainda ser ministrada por entidade formadora certificada pela DGERT ou por entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de atuação, não careçam de requerer a certificação como entidade formadora, desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

Este pedido é realizado através de formulário próprio, a disponibilizar pelo IEFP, I.P.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral

ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com
www.vaassociados.com