

Informação aos Associados nº 232

Data	31 de Julho de 2020 – atualizada a 20 de novembro de 2020.
Assunto:	Apoio extraordinário à retoma progressiva, com redução do período normal de trabalho (PNT)
Tema:	Laboral

O Decreto-lei n.º 46-A/2020, de 30 de Julho cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) e que se consubstancia num apoio financeiro exclusivo para efeitos de pagamento de uma compensação retributiva ao trabalhador, pago pela Segurança Social.

Os Decretos-lei n.º 90/2020, de 19 de outubro e 98/2020, de 18 de novembro introduziram alterações ao diploma base que importa ter em linha de conta.

Chamamos desde já a atenção para a circunstância de não ser possível beneficiar em simultâneo deste apoio e do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, cujas regras constam da Informação aos Associados n.º 231. O Associado deve analisar um dos apoios e seguir aquele que mais se adapta à sua situação.

Fazemos notar que, para efeitos do presente apoio considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores;
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

1. A quem se aplica este apoio?

Aplica-se aos Associados que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID -19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.

2. O que se considera crise empresarial?

Para efeito deste apoio considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de faturação 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 seja, nos casos em que o requerimento de apoio seja referente ao mês de outubro de 2020, é considerada a quebra de faturação de todo o mês de setembro de 2020, face a todo o mês de setembro de 2019.

Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, é considerada a quebra de faturação 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 seja, nos casos em que o requerimento de apoio seja referente ao mês de outubro de 2020, é considerada a média de faturação entre o início de atividade e o mês completo de agosto de 2020.

Os serviços competentes da Segurança Social remetem à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) a identificação dos Associados beneficiários deste apoio e a percentagem de quebra de faturação necessária para o acesso aos apoios requeridos, para verificação do cumprimento dos requisitos.

MUITO IMPORTANTE: a quebra de faturação que é tida em conta, para que a empresa se encontre em crise empresarial, foi reduzida de 40% para 25%.

3. A redução temporária do período normal de trabalho (PNT)

a). A redução temporária do PNT pode ser aplicada a todos os trabalhadores ou apenas a alguns trabalhadores da empresa, devendo, neste caso, os restantes trabalhar conforme o seu normal PNT.

b). A redução temporária do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até ao dia 31 de dezembro de 2020 e pode, até àquela data, ser requerida de forma interpolada.

c). Por trabalhador, a redução temporária do PNT tem os seguintes limites:

I. No caso de empregador com quebra de faturação 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;

II. No caso de empregador com quebra de faturação 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;

III. No caso de empregador com quebra de faturação 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;

IV. No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser até 100 % nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

Note-se que no caso de prestação de trabalho a tempo parcial a redução deverá ser proporcional.

MUITO IMPORTANTE: passa a ser possível requerer o apoio à retoma progressiva, para os meses de outubro, novembro e dezembro, no caso de quebra de faturação igual ou superior a 25%.

A quebra de faturação igual ou superior a 75% permite a redução do PNT até 100% nos meses de outubro, novembro e dezembro, por trabalhador abrangido no âmbito do apoio. Nestes casos e mesmo que o trabalhador tenha uma redução de 100% do seu PNT, não existe uma suspensão do contrato, mas apenas uma redução do PNT.

4. Procedimento para a redução temporária do PNT.

O Associado deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela decisão de redução do PNT, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida.

Quando haja delegados sindicais e comissão de trabalhadores, os mesmos devem ser ouvidos, podendo ser fixado um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis.

A APHORT dispõe de uma Minuta específica para o efeito, a Minuta nº 105, disponível no site.

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, o que significa que se poderá concentrar o horário em alguns dias do mês, desde que se observe o máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

MUITO IMPORTANTE: os Associados que iniciem a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social sobre o pedido de apoio, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

5. Retribuição e compensação retributiva devida a cada trabalhador participada pela Segurança Social.

a). Horas efetivamente trabalhadas

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas e que devem ser calculadas tendo em conta o valor hora por si auferido em situação normal.

Informação aos Associados nº 232

Relembramos a este respeito que o cálculo do valor horário a ter em conta é o que resulta da cláusula 54ª constante dos Contratos Coletivos de Trabalho (CCTs) aplicáveis ao sector.

b). Período de redução

Durante a redução do PNT o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, até € 1.905,00 (mil, novecentos e cinco euros) paga pelo Associado, calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas, suportada a 70% pela Segurança Social e cabendo ao Associado o suporte dos remanescentes 30% e que corresponde a:

I. Dois terços da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020;

II. Quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

ADITADO c). O caso especial da redução do PNT superior a 60% (ponto 3., c), IV) quebra de faturação igual ou superior a 75%.

Nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60 %, o valor da compensação retributiva a pagar pela Segurança Social é aumentado na medida do estritamente necessário, de modo a assegurar que o montante mensal a receber pelo trabalhador seja equivalente a 88 % da retribuição normal ilíquida do trabalhador, até ao limite de três vezes o valor da RMMG.

A Segurança Social apoia a 100% a compensação retributiva.

MUITO IMPORTANTE: o trabalhador receberá sempre 88% da sua retribuição normal ilíquida cujo cálculo será o que resulta da soma das horas efetivamente trabalhadas (pagas pela empresa) com a compensação retributiva (totalmente paga pela Segurança Social).

A compensação paga pela Segurança Social será a necessária para completar os 88%.

d). Considera-se retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador e, para efeito deverá ser tido em conta o que está estabelecido nos nossos CCT's, ou seja, a remuneração base, o prémio de isenção de horário de trabalho, o prémio de línguas, o subsídio noturno e as diuturnidades, quando a eles haja lugar.

e). Se da aplicação dos pontos a). e b). resultar para o trabalhador um 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.

f). O caso do subsídio de alimentação

Informação aos Associados nº 232

O subsídio de alimentação é pago, conforme determinam os CCT's aplicáveis ao sector pelo que, neste caso e uma vez que haverá prestação efetiva de trabalho por parte do trabalhador, o pagamento do subsídio de alimentação deverá ser pago pela empresa, por inteiro, no caso de prestação até 5 horas de trabalho diária ou proporcionalmente, ao período de trabalho se o horário for inferior a 5 horas.

Fazemos notar que o pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, deve ser sempre efetuado pelo Associado na respetiva data de vencimento.

6. Apoio adicional

Nas situações em que a quebra de faturação referida no Ponto 3. c). seja igual ou superior a 75 %, o Associado 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 deste apoio e do referido no ponto 5. b), não pode ultrapassar o valor de € 1.905,00.

7. Procedimento de acesso ao apoio.

- a). O Associado deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio disponibilizado pela segurança social, através da Segurança Social Direta;
- b). O formulário contém declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial (Refª. Mod. RC 3058 – DGSS, disponível no site da Segurança Social) e deve ser acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.
- c). O requerimento produz efeitos ao mês da submissão;
- d). Durante o mês de setembro o empregador pode solicitar no requerimento de acesso ao apoio, que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto.
- e). No momento da apresentação do requerimento para acesso ao apoio, o Associado deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.

É essencial que haja autorização para consulta online da situação tributária perante a AT, já que a Segurança Social, oficiosamente, verifica a situação contributiva.

8. Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias ou de Natal

a). A redução do PNT no âmbito do presente apoio não afeta o vencimento e a duração do período de férias, nem prejudica a marcação e o gozo de férias.

Ou seja, mantêm-se os períodos de gozo de férias já marcados e as normais regras legais referentes às férias.

b). No caso de gozo de férias durante o período em que decorra este apoio, o trabalhador tem direito ao pagamento da retribuição e da compensação retributiva prevista no ponto 5., acrescida do subsídio de férias, este inteiramente pago pelo Associado como se estivesse a trabalhar em condições normais.

c). O direito ao subsídio de Natal mantém-se por inteiro, sendo participado, pela Segurança Social, no montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio, e pelo Associado, o restante.

Note-se que para que haja esta comparticipação a data de pagamento do subsídio deverá ser coincidente com o período de aplicação do apoio.

A comparticipação da segurança social é feita nos seguintes termos:

- 1/12 de metade da compensação retributiva relativa a cada um dos meses de atribuição do apoio.

O empregador paga o montante restante por forma a assegurar o subsídio de Natal por inteiro.

Exemplificando:

O Associado beneficiou do apoio durante os meses de outubro e novembro;

Pagou o subsídio de Natal em novembro;

A compensação retributiva paga pela Seg. Social por trabalhador foi de € 100,00 em cada mês;

A Seg. Social vai participar o subsídio de natal, referente aos dois meses de apoio, em 1/12, de metade da compensação retributiva, ou seja, $(100 : 2) : 12 = 4,166$, por cada mês de apoio.

O Associado paga o restante, por forma a que seja assegurado ao trabalhador o subsídio de Natal por inteiro.

O pagamento da comparticipação do subsídio de natal pela Seg. Social apenas será efetuado finda a aplicação do apoio em função do número de meses de atribuição e é feito oficiosamente, não carecendo de requerimento.

9. Isenção ou dispensa parcial de Taxa Social Única (TSU)

a). A isenção ou dispensa parcial de TSU não carece de requerimento.

- b). O Associado será isento de TSU ou será dispensado parcialmente do seu pagamento dependendo da sua dimensão e do período a que se refere.
- c). A isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições da responsabilidade do Associado relativas aos trabalhadores abrangidos pelo apoio, calculadas sobre o valor da compensação retributiva.
- d). A isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições é concedida nos seguintes termos:
- I. Meses de agosto e setembro de 2020:
 - i) Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas;
 - ii) Dispensa parcial de 50 % das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas;
 - II. 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.

10. Deveres do Associado

- 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.
- e). Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, não pode ainda:
 - I. 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 nem iniciar os respetivos procedimentos;
 - II. Distribuir dividendos, sob qualquer forma;
- f). Não pode exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento a que se refere o artigo anterior, ou seja, exigir trabalho suplementar.
- g). Comunicar à Segurança Social o exercício de atividade remunerada do trabalhador, fora da empresa, no prazo de 3 dias sobre o seu conhecimento.

h). Enquanto estiver a beneficiar do apoio, o Associado apenas pode proceder à admissão de novo trabalhador se o preenchimento de posto de trabalho não for suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução e é-lhe permitido, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

11. Deveres do trabalhador

- a) Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, deve o trabalhador comunicar o facto ao Associado, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- b). Frequentar as ações de formação profissional previstas pelo empregador.

12. Possibilidade de cumulação de apoios.

a). Não é possível beneficiar em simultâneo do presente apoio e do denominado lay-off simplificado ou do lay-off normal, previsto no Código do Trabalho;

ALTERADO b). Não é possível beneficiar deste apoio e do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, cujas regras constam da Informação aos Associados n.º 231, em simultâneo, já que os mesmos se excluem mutuamente, mas pode aceder ao incentivo extraordinário à normalização da atividade de forma sequencial;

- O empregador que pretenda usufruir do incentivo à normalização tem necessariamente de desistir deste apoio à retoma e, se o fizer, não perde os valores que entretanto tenha recebido.

c). Após o final do presente apoio os Associados podem recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas no Código do Trabalho, não sendo aplicável qualquer período de carência para o efeito.

ALTERADO d). O apoio é cumulável com um Plano de Formação, aprovado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., (IEFP) e/ou pelo Programa Operacional Competitividade e Internacionalização – POCI - (podem ser cumuladas as duas formações):

I. No caso do Plano de Formação ser aprovado pelo IEFP:

i. Confere o direito a uma bolsa no valor total de € 307,16, por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, dos quais € 131,64 caberão ao Associado e € 175,52 caberão ao trabalhador.

ii. Este Plano de Formação deve:

a. ser implementado em articulação com o Associado, cabendo ao IEFP, I. P., a sua aprovação, 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 formação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações
 - d. Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.
 - f. deve ser assegurada a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por mês por trabalhador.
 - g. O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P., e o Associado.
- iii. Para acesso ao Plano de Formação o Associado apresenta requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.
- iv. São entidades formadoras para este efeito os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P., incluindo, designadamente, os centros de gestão direta e os centros protocolares, entidades formadoras externas, desde que integradas na bolsa criada pelo IEFP, I. P., 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 atividades formativas.
- II. O Plano de Formação desenvolvido no âmbito dos apoios concedidos pelo POEI estará dependente de condições ainda a definir, cujo aviso será publicado no Balcão 2020.

ADITADO 13. A desistência do apoio

- O empregador pode, excecionalmente, até ao dia 31 de dezembro, desistir do apoio e aceder ao incentivo à normalização da atividade empresarial, sem necessidade de devolução dos montantes já recebidos.
- Para que possa desistir do apoio à retoma progressiva e aderir ao apoio Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial sem devolver os montantes, o empregador tem de ter requerido o apoio à retoma até ao dia 31 de outubro de 2020.
- A desistência do pedido é feita no portal da Segurança Social Direta.

14. Efeitos do incumprimento dos requisitos pelo Associado.

- a). A verificação do cumprimento dos requisitos do presente apoio compete à Segurança Social e à Autoridade para as Condições do Trabalho.
- b). No caso de desconformidade quanto à faturação comunicada e a situação de crise empresarial, a AT comunica o facto à Segurança Social, e haverá restituição das quantias já pagas;
- c). Se durante o período de concessão do apoio forem feitos pagamentos que venham a revelar -se indevidos há lugar a compensação dos mesmos nos valores de apoios que o empregador esteja ou venha a receber;
- d). A violação dos deveres indicados no ponto 10. implica a imediata cessação dos apoios e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social, ou ao IEFP, I. P., dos montantes já recebidos ou isentados.
- e). Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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.