



Circular

N/Ref: 49/2021

Data: 25/03/2021

Assunto: Medidas de apoio aos trabalhadores e empresas, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, Decreto-Lei n.º 23-A/2021

Exmos. Senhores,

Junto se envia 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 (LXXXVII) – Medidas de apoio aos trabalhadores e empresas, no âmbito da pandemia da doença COVID-19¹

- Apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária de período normal de trabalho
- Retribuição e compensação retributiva em caso de *lay-off*
- Dispensa parcial e isenção do pagamento de contribuições para a segurança social
- Apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho
- Apoios à manutenção dos contratos de trabalho
- Adiamento excepcional do início de planos de formação
- Extensão de medidas extraordinárias de apoio
- Novo incentivo à normalização da actividade empresarial

1. Publicação, entrada em vigor e objecto

I. Foi publicado o **Decreto-Lei n.º 23-A/2021**, de 24-3. Entra em vigor em 25-3-2021. Estabelece medidas de apoio aos trabalhadores e empresas, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

É prorrogada até 30 de Setembro de 2021 a vigência do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30-7.

¹ A leitura desta Informação não dispensa a consulta dos textos oficiais nela referidos, publicados no Diário da República.

II. É alargado o âmbito de aplicação do apoio extraordinário à redução da actividade económica de trabalhador, do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial e do apoio extraordinário à retoma progressiva.

No que diz respeito ao apoio extraordinário à redução da actividade económica de trabalhador, o mesmo é reactivado relativamente aos trabalhadores do turismo, cultura, eventos e espectáculos, cuja actividade, não estando suspensa ou encerrada, está ainda assim em situação de comprovada paragem.

No quadro do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, conhecido como «lay-off simplificado», é recuperada a possibilidade de acesso às empresas cuja actividade, não estando suspensa ou encerrada, foi significativamente afectada pela interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas. É também concretizado um alargamento adicional consubstanciado na possibilidade de apoio financeiro das remunerações dos sócios-gerentes.

Prolonga-se a vigência, até 30 de Setembro de 2021, do apoio extraordinário à retoma progressiva e são estabelecidas, neste mesmo apoio, novas isenções contributivas, bem como dispensas parciais, especialmente vocacionadas para os sectores do turismo e da cultura.

Alarga-se o âmbito temporal de aplicação do apoio simplificado direccionado às microempresas ao terceiro trimestre de 2021, atribuindo-se neste período um apoio adicional no montante equivalente a uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG).

É ainda criado um novo incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial de montante equivalente até duas RMMG por trabalhador que tenha sido abrangido no primeiro trimestre de 2021 pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou pelo apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade. A este incentivo acresce o direito à dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, com referência aos trabalhadores abrangidos, durante os primeiros dois meses do apoio.

Estabelece-se um prazo extraordinário para o início de planos de formação já aprovados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, mas que não iniciaram na prática

em virtude da suspensão das actividades formativas presenciais por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental. Aqueles planos de formação passam a poder ter início cinco dias úteis após o termo da suspensão das actividades formativas, mesmo que as empresas já não se encontrem abrangidas pelo apoio extraordinário.

2. 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 pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do PNT de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

O empregador deve comunicar, 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-lei n.º 46-A/2021.

III. 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.

IV. O apoio é cumulável com os planos de formação aprovados por uma das seguintes entidades: a) Instituto do Emprego e Formação Profissional; ou b) Programa Operacional Competitividade e Internacionalização.

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

VI. 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.

VII. O acima referido é aplicável 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. São-lhes aplicados os limites de redução do PNT, até ao limite da redução do PNT aplicável aos trabalhadores a seu cargo.

VIII. Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio, o empregador só pode beneficiar desse apoio até 30 de Setembro de 2021.

3. Retribuição e compensação retributiva em caso de *lay-off*

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho.

Durante aquele período, 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, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

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.

4. Dispensa parcial e isenção 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 2 tem direito à dispensa de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva.

II. 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.

III. Nos meses de Março, Abril e Maio de 2021, o empregador dos sectores do turismo e da cultura, com quebra de facturação:

a) Inferior a 75%, e que, por isso, suporte parte da compensação retributiva correspondente aos custos salariais com as horas não trabalhadas, tem direito à isenção do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva;

b) Igual ou superior a 75%, tem direito à dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva, sem prejuízo do direito ao apoio correspondente a 100% da compensação retributiva.

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

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

I. O empregador que esteja em situação de crise empresarial, que seja considerado microempresa, nos termos do artigo 100.º do Código do Trabalho, e que tenha beneficiado do apoio previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, ou que beneficie do apoio referido em 2, 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 número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês anterior à apresentação do requerimento a seguir referido, tendo como limite o número de trabalhadores abrangidos pelos apoios referidos no número anterior no último mês da sua aplicação.

O apoio financeiro 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 empregador que beneficie do apoio acima referido 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 90 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês anterior ao 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.

A violação do acima imposto implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IEFP dos montantes já recebidos.

III. O empregador que, durante o primeiro semestre de 2021, tenha beneficiado do apoio acima referido, que, no mês de Junho de 2021, se mantenha em situação de crise empresarial, e ainda que, em 2021, não tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30-6, tem direito a requerer uma RMMG adicional entre Julho e Setembro de 2021.

V. Só pode beneficiar deste apoio o empregador que, no primeiro trimestre de 2021, não tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade.

6. Apoios à manutenção dos contratos de trabalho

I. A suspensão de actividades e o encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito do estado de emergência, confere ao empregador:

a) O direito a requerer, pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3;

b) O direito a desistir do período remanescente do apoio extraordinário à retoma progressiva, quando do mesmo se encontre a beneficiar e a requerer subsequentemente o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020.

II. Pode ainda aceder ao apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, nos termos do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, o empregador que se encontre em paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento superior a 40%, no mês anterior ao do requerimento a efectuar no mês de Março e Abril de 2021, e que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, nas situações em que mais de metade da facturação no ano anterior tenha sido efectuada a actividades ou sectores

que estejam actualmente suspensos ou encerrados por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental.

III. Nas situações acima referidas, é conferido aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de remunerações e registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo, o direito a recorrer ao apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial.

7. Adiamento excepcional do início de planos de formação

O plano de formação aprovado pelo IIEFP que não tenha tido início por força da suspensão das actividades formativas presenciais por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental tem início no prazo máximo de cinco dias úteis após o termo daquela suspensão, ainda que o empregador já não se encontre a beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade. O incumprimento implica a imediata cessação do pagamento da bolsa por trabalhador abrangido e a restituição dos montantes já recebidos a título de adiantamento.

Neste caso, após apresentação do comprovativo de deferimento do apoio extraordinário à retoma progressiva por parte da segurança social, o empregador tem direito ao pagamento adiantado de 85% do valor da bolsa de formação aprovada em candidatura antes do início da formação.

8. Extensão de medidas extraordinárias de apoio

I. É conferido aos trabalhadores independentes, aos empresários em nome individual, aos gerentes e aos membros de órgãos estatutários com funções de direcção, cujas actividades tenham sido suspensas ou encerradas, o direito a recorrer ao apoio extraordinário à redução da actividade económica pelo período da suspensão de actividades ou encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no estado de emergência, o qual é ripristinado para o presente efeito.

Aquele apoio é concedido independentemente de se ter esgotado o período máximo de concessão.

II. São conferidos, pelo período da suspensão de actividades ou encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no estado de emergência, os apoios correspondentes à medida extraordinária de incentivo à actividade profissional e ao enquadramento de situações de desprotecção social dos trabalhadores, cujas actividades tenham sido suspensas ou encerradas e preenchem, com as necessárias adaptações, as condições previstas no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, que é repristinado para o presente efeito.

9. Novo incentivo à normalização da actividade empresarial

I. O empregador que, no primeiro trimestre de 2021, tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15-1, ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30-6, tem direito a um incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial.

II. O incentivo é concedido, por trabalhador abrangido pelos apoios, de acordo com os seguintes critérios:

a) Quando requerido até 31 de Maio de 2021, tem o valor de duas vezes a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e é pago de forma faseada ao longo de seis meses;

b) Quando requerido em data posterior à referida na alínea anterior e até 31 de Agosto de 2021, tem o valor de uma RMMG, pago de uma só vez, correspondente ao período de três meses.

III. O número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês anterior à apresentação do requerimento, tendo como limite o número de trabalhadores abrangidos pelos apoios no último mês da sua aplicação.

IV. Ao incentivo referido em 2-a) acresce o direito à dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, com referência aos trabalhadores abrangidos, durante os primeiros dois meses do incentivo.

V. O empregador que beneficie deste incentivo deve cumprir os seguintes deveres:

a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a Autoridade Tributária e Aduaneira;

b) Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 90 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 90 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês anterior ao da apresentação do requerimento.

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.

VI. O incentivo previsto não é cumulável, em simultâneo, com os apoios previstos nos Decretos-Leis n.º 46-A/2020 e n.º 10-G/2020, nem com as medidas de redução ou suspensão previstas no Código do Trabalho.

VII. O empregador que requeira o incentivo tem, ao final de três meses, o direito a desistir do mesmo e a requerer subsequentemente o apoio à retoma progressiva previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, sem necessidade de devolução dos montantes já recebidos, mas tendo apenas direito ao incentivo no valor máximo de uma RMMG, por

trabalhador abrangido, e à dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, durante os primeiros dois meses do incentivo.

ASM | 24-3-2021