

+ ADENDA

Boletim Laboral Portugal

OUTUBRO DE 2020



APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DA ATIVIDADE EM EMPRESAS EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL · REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO · ALTERAÇÕES AO REGIME ESTABELECIDO NO DL N.º 46-A/2020, DE 30-7

Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19-10

Altera as regras relativas ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, dando nova redação aos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 10.º, 11.º, 13.º, 15.º e 16.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, nos termos que a seguir se explicitam:

ARTIGO 3.º

SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

VERSÃO ANTERIOR

Para efeitos do presente decreto-lei considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifica uma quebra de faturação 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 atividade há menos de 12 meses, 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.

NOVA VERSÃO

Para efeitos do presente decreto-lei, 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 face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, 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.

ARTIGO 4.º

APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ATIVIDADE COM REDUÇÃO TEMPORÁRIA DE PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

VERSÃO ANTERIOR

5 - O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), conforme previsto no artigo 10.º

6 - Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, sem prejuízo do dever estabelecido no n.º 7 do artigo 6.º

NOVA VERSÃO

5 - O apoio é cumulável com **os planos de formação previstos no artigo 10.º, 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).

6 - Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, sem prejuízo do dever estabelecido **no n.º 8 do artigo 6.º**

ARTIGO 5.º

LIMITES MÁXIMOS DE REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

VERSÃO ANTERIOR

1 - A redução temporária do PNT, por trabalhador, tem os seguintes limites:

- a) 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;
- b) 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.

2 - 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

NOVA VERSÃO

1 - A redução temporária do PNT, por trabalhador, tem os seguintes limites:

- a) 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;**
- b) 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;**
- c) 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;**
- d) 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.**

2 - 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, **ou os previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.**

ARTIGO 5.º

RETRIBUIÇÃO E COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA

VERSÃO ANTERIOR

7 - Para efeitos do disposto no n.º 2, o trabalhador que exerça ou venha a exercer atividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, 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 infração disciplinar grave.

8 - O empregador deve comunicar à segurança social a situação referida no número anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

9 - O disposto no n.º 6 é objeto de fiscalização através de verificação oficiosa por parte dos serviços competentes da segurança social.

NOVA VERSÃO

7 - 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 do disposto nos n.os 1 e 2 resulta montante mensal equivalente a 88 % da retribuição normal ilíquida do trabalhador, até ao limite de três vezes o valor da RMMG.

8 - (anterior n.º 7)

9 - (anterior n.º 8)

10 - (anterior n.º 9)

ARTIGO 7.º
APOIO FINANCEIRO

VERSÃO ANTERIOR

3 - A segurança social transfere o respetivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

4 - O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento.

5 - O pagamento do apoio financeiro referido no n.º 1 é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

NOVA VERSÃO

3 - **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 apoio referido no n.º 1 corresponde a 100 % da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social.**

4 - (anterior n.º 3)

5 - (anterior n.º 4)

6 - (anterior n.º 5)

ARTIGO 10.º
PLANO DE FORMAÇÃO

VERSÃO ANTERIOR

1 - O plano de formação referido no n.º 5 do artigo 4.º confere 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, e deve:

- a) 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;
- 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 qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- d) Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.

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

3 - O número mínimo de formandos a integrar em cada ação 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 de abril, na sua redação atual.

4 - Para a operacionalização do plano de formação são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P.

NOVA VERSÃO

1 - O plano de formação referido **na alínea a) do n.º 5 do artigo 4.º 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 implementado 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) [...]
- c) Corresponder **às modalidades de formação** previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- d) [...]
- e) **Assegurar a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por mês por trabalhador.**

2 - Para efeito de acesso ao plano de formação **referido no número anterior**, o empregador apresenta requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.

3 - O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação **no âmbito do plano de formação referido do n.º 1** 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 de abril, na sua redação atual.

4 - Para a operacionalização do plano de formação referido no n.º 1 são entidades formadoras:

5 - No âmbito da cooperação desenvolvida com entidades formadoras externas, a formação pode ainda ser ministrada por uma entidade formadora certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), ou por 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, desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

6 - A formação pode ainda ser ministrada pelos parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou pelas organizações setoriais ou regionais suas associadas, desde que sejam entidades formadoras certificadas pela DGERT e que seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

- a) Os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P., incluindo, designadamente, os centros de gestão direta 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 atividades formativas;
- c) No mesmo âmbito, os parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou organizações setoriais 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.

5 - Pode ainda ser desenvolvido um plano de formação aprovado no âmbito dos apoios concedidos pelo POCL, conforme previsto na alínea b) do n.º 5 do artigo 4.º, em articulação com os apoios previstos nos números anteriores, nas condições que vierem a ser definidas em aviso a publicar no Balcão 2020.

6 - Os planos de formação referidos nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 4.º podem ser acumulados.

ARTIGO 11.º REGIME DE ACESSO

VERSÃO ANTERIOR

1 - Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT, o empregador deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela segurança social, que produz efeitos ao mês da submissão, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Durante o mês de setembro o empregador pode solicitar no requerimento a que se refere o número anterior que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto.

NOVA VERSÃO

1 - Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade 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.**

2 - (Revogado.)

ARTIGO 13.º
DEVERES DO TRABALHADOR

VERSÃO ANTERIOR

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 coletiva de trabalho aplicável, bem como:

a) Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 6.º; e

NOVA VERSÃO

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 coletiva de trabalho aplicável, bem como:

a) Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sem prejuízo do disposto **no n.º 9 do artigo 6.º; e**

ARTIGO 15.º
CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DOS APOIOS

VERSÃO ANTERIOR

2 - O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, não pode aceder aos apoios previstos no presente decreto-lei, procedendo o IEFP, I. P., e o serviço competente da segurança social, à verificação de eventual acumulação de apoios através de troca de informação.

NOVA VERSÃO

2 - **O acesso aos apoios previstos no presente decreto-lei e o acesso ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, 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.

ARTIGO 16.º
FISCALIZAÇÃO E REGIME CONTRAORDENACIONAL

VERSÃO ANTERIOR

1 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 4.º e no n.º 7 do artigo 6.º

NOVA VERSÃO

1 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 4.º **e no n.º 8 do artigo 6.º**

Entrou em vigor a 20-10-2020.

O n.º 2 do artigo 5.º e o artigo 15.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, na redação dada pelo presente diploma, produzem efeitos desde 1-8-2020.

Para mais informações, por favor contacte:

<p>DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro. Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.