

APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

Dec.-Lei nº 6-C/2021, de 15 de Janeiro **Apoio às empresas em situação de crise empresarial**

Texto explicativo elaborado para a Apeca
por
Albano Santos - Advogado

1. REGIME DE LAY-OFF SIMPLIFICADO

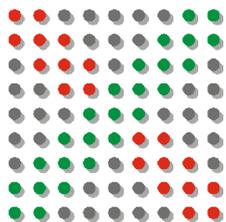
Mantém-se o regime de lay-off simplificado, previsto no Artº 3º, al. a), do Dec.-Lei nº 10-G/2020, alterado pelos Decs.-Lei nºs 20/2020 e 27-B/2020, relativamente às empresas sujeitas ao *dever de encerramento de instalações legalmente determinado*, presentemente pelo Decreto nº 3-A/2021, de 14 de Janeiro, ou outro que lhe venha a suceder.

A novidade da aplicação deste regime, face ao Dec.-Lei nº 6-C/2021, *está no valor da compensação retributiva*.

Com efeito, o valor da compensação retributiva relativa ao período não trabalhado corresponde a 2/3 da retribuição ilíquida normal, nunca inferior ao SMN, sendo 70% a cargo da segurança social e 30% a cargo da empresa.

Agora, com a alteração do nº 9 do Artº 6º do Dec.-Lei nº 10-G/2020, *o valor da compensação retributiva a cargo da segurança social (70%) é aumentado, na medida do necessário, até ao valor da retribuição normal ilíquida do trabalhador, com o limite máximo de 3 SMN*.

Em suma, o trabalhador mantém o seu salário normal ilíquido até ao limite de 3 SMN. Sendo necessário, a compensação a cargo da segurança social é aumentada para manter o salário do trabalhador, com o limite referido.



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

II. APOIO À RETOMA PROGRESSIVA DA ACTIVIDADE. ALTERAÇÕES

O apoio à retoma progressiva da actividade sofreu também algumas alterações que vamos procurar explicar.

Este apoio, que estava previsto até final de 2020, foi alargado até 30 de Junho de 2021.

Podem aceder a este apoio as empresas em situação de crise empresarial.

Consideram-se em **situação de crise empresarial** as empresas que tenham uma quebra de facturação igual ou superior a 25% no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se reporta o pedido inicial ou de prorrogação do apoio, por comparação com:

- O mês homólogo de 2020
- O mês homólogo de 2019
- A média dos seis meses anteriores a esse período

As empresas em situação de crise empresarial podem reduzir o PNT de todos ou alguns trabalhadores, devendo comunicar-lhes, por escrito, a percentagem de redução por trabalhador e o período previsível da mesma, depois de audição prévia dos trabalhadores ou dos seus representantes.

A redução do PNT tem a **duração de um mês, prorrogável** mensalmente até 30 de Junho de 2021.

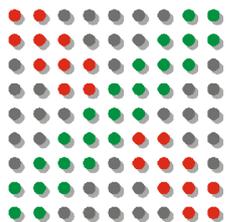
A eventual **suspensão da redução do PNT** (v.g. por aumento de trabalho ou de encomendas) não impede a prorrogação do apoio em meses posteriores.

Apoio aplicável aos gerentes

O apoio à retoma progressiva da actividade é, agora, **aplicável também aos gerentes remunerados**, desde que a empresa tenha trabalhadores ao serviço para além dos gerentes, sendo aplicável a estes os limites de redução do PNT até ao limite de redução do PNT aplicado aos trabalhadores da empresa.

Limites da redução do PNT por trabalhador

- Quebra de facturação igual ou superior a 25%
 - Redução do PNT até 33%



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

- Quebra e faturação igual ou superior a 40%
 - Redução do PNT até 40%
- Quebra de faturação igual ou superior a 60%
 - Redução do PNT até 60%
- Quebra de faturação igual ou superior a 75%
 - Redução do PNT até 100% até Abril/2021
 - Redução do PNT até 75% em Maio e Junho/2021

Retribuição e compensação retributiva

Durante o período de redução do PNT, o trabalhador tem direito:

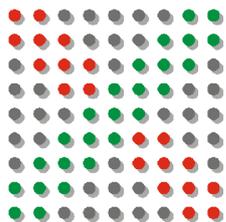
- À retribuição normal das horas trabalhadas
 - A uma compensação retributiva mensal, paga pelo empregador, correspondente a 4/5 da retribuição normal ilíquida relativa às horas não trabalhadas
- ✓ Se a soma da retribuição das horas trabalhadas e da compensação das horas não trabalhadas for inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador,
- A compensação a cargo da segurança social é aumentada, na medida do necessário, para assegurar esse valor, até ao limite máximo de 3 SMN.

A retribuição normal ilíquida integra:

- Remuneração base (código P)
- Prémios mensais (Código B)
- Subsídios regulares mensais, incluindo o subsídio de turno (Código M)
- Subsídio de refeição, na parte excedente ao limite de isenção (Código R)
- Subsídio de trabalho nocturno (Código T)

Registo de remunerações por equivalência

- ✓ Durante o período de redução do PNT são registadas remunerações por equivalência à entrada de contribuições, na carreira contributiva, correspondentes ao valor da diferença entre a remuneração normal do trabalhador e a efetivamente paga, a qual engloba a compensação retributiva e a retribuição por trabalho prestado, quando a este houver lugar. Ou seja, a carreira contributiva do trabalhador não é prejudicada – Artºs 72º, nº 1, al. i), e 73º do Decreto Regulamentar nº 1-A/2011, republicado em anexo ao Decreto Regulamentar nº 6/2018, por remissão do Artº 6º, nº 11, do Dec.-Lei nº 46-A/2020, na redacção do Dec.-Lei nº 6-C/2021.



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

Dispensa parcial do pagamento de contribuições

Os empregadores que sejam micro, pequenas e médias empresas, concretamente as que empreguem até 249 trabalhadores (Artº 100º do Código do trabalho) e beneficiem de apoio à retoma progressiva de actividade, têm direito a:

- Dispensa de 50% do pagamento de contribuições (23,75%) relativas aos trabalhadores abrangidos pelo apoio
- Respeitantes aos meses de benefício do apoio
- Calculadas apenas sobre o valor da compensação retributiva (correspondente a 4/5 da retribuição normal ilíquida relativa às horas não trabalhadas)
- Terão de ser pagas as quotizações respeitantes aos trabalhadores (11%)
- A dispensa dos 50% das contribuições é de reconhecimento oficioso da segurança social, pelo que não tem de ser requerida

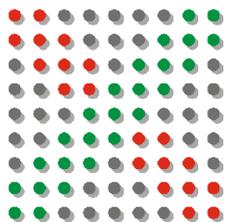
Plano de formação (Artº 10º do DL nº 46-A/2020, na redacção do DL nº 6-C/2021)

Por cada mês de apoio à retoma progressiva de actividade, com redução do PNT, a empresa adquire o direito a:

- Um plano de formação
- Com direito a uma bolsa correspondente a 70% do IAS por trabalhador abrangido (307,16 €), suportada pelo IEFP
- Destinada ao empregador
- Que terá de entregar ao trabalhador 40% do IAS (175,52 €)

Deveres do trabalhador

- Se o trabalhador exercer actividade remunerada fora da empresa, terá de comunicar esta situação ao seu empregador, no prazo de cinco dias, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva
- Por sua vez, o empregador terá de comunicar essa situação à segurança social no prazo de dois dias
- Frequentar acções de formação profissional aprovadas pelo IEFP ou pelo POCI
- Durante o período de redução do PNT a 100%, cumprir os deveres laborais que não pressuponham a prestação efectiva de trabalho, bem como frequentar



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

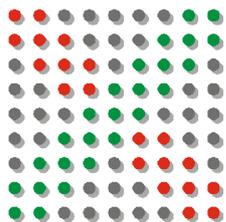
acções de formação profissional e outras ordens ou instruções do empregador que não envolvam a prestação de trabalho

Apoio à manutenção dos postos de trabalho para microempresas

- O empregador com quebra de facturação igual ou superior a 25%, nos termos acima referidos
- Que seja uma microempresa, nos termos do Código do Trabalho (emprega até 9 trabalhadores)
- Que tenha beneficiado do regime de lay-off simplificado
- Ou que beneficie do apoio à retoma progressiva da actividade
 - Tem direito a um ***apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho***
 - No valor de **2 SMN por trabalhador abrangido** por aqueles apoios
 - Que será pago pelo IEFP de modo faseado, ao longo de seis meses, numa prestação por trimestre
 - Mediante requerimento
- ✓ ***Este apoio será ainda regulamentado por Portaria do MTSS***, ainda não publicada

Obrigações do empregador para beneficiar deste apoio financeiro

- Cumprir as normas legais respeitantes ao contrato de trabalho
- Ter a situação contributiva regularizada perante a AT e a Segurança Social
- Durante o período da concessão do apoio e nos 60 dias seguintes
 - Não cessar contratos de trabalho por despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação superveniente, nem iniciar os respectivos procedimentos (não relevam outras formas de cessação, v.g. a caducidade dos contratos a termo e as cessações por acordo)
 - Manter o nível de emprego existente no mês da candidatura
 - Para a verificação do nível de emprego não relevam os casos de
 - ✓ Caducidade dos contratos (Artº 343º do Código do Trabalho)
 - ✓ Denúncia pelo trabalhador
 - ✓ Despedimento com justa causa promovido pelo empregador



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

III. REGIME DE LAY-OFF DO CÓDIGO DO TRABALHO

- Nas situações de de lay-off do Código do Trabalho
- Iniciadas após 01/01/2021
 - O trabalhador tem direito ao recebimento integral da sua retribuição normal ilíquida, até ao limite de 3 SMN
 - ✓ O valor da compensação retributiva a cargo da Segurança Social (70% de 2/3 da retribuição) será aumentado, na medida do necessário, para assegurar o valor daquela retribuição. Ou seja, o trabalhador recebe sempre 100% da sua retribuição normal.

Porto, 18 de Janeiro de 2021

Albano Santos
Advogado Especialista em Direito do Trabalho