

APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

DEC.-LEI Nº 101-A/2020, de 27 de Novembro

Texto explicativo elaborado para a APECA por
ALBANO SANTOS – Advogado

Em 2º Suplemento do Diário da República de 27/11/2020, foi publicado o Dec.-Lei nº 101-A/2020, que veio alterar, cirurgicamente, o regime do **apoio à retoma progressiva da actividade** e regular a situação das **faltas dos trabalhadores** que, por motivo da decretada suspensão das actividades lectivas e não lectivas, **nos dias 30 de Novembro e 7 de Dezembro**, tenham necessidade de ficar em casa a cuidar dos filhos.

Trata-se de uma solução demasiado tardia, mas, pelo menos, passou a haver uma norma legal reguladora, sem necessidade de recurso a engenhosos enquadramentos jurídico-legais. Assim,

I

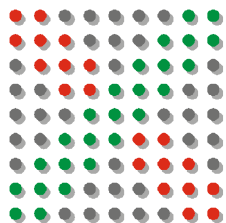
APOIO À RETOMA PROGRESSIVA

Nos termos do Dec.-Lei nº 46-A/2020, alterado pelo Dec.-Lei nº 90/2020, considera-se que

- A empresa está em **situação de crise empresarial** quando tem uma quebra de facturação igual ou superior a 25% no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido ou a prorrogação deste
- Por comparação com a facturação do mês homólogo de 2019 ou com a média mensal dos dois meses anteriores a esse período

✓ Se o início da actividade ocorreu há menos de 12 meses, a comparação é feita pela média da facturação mensal entre o início da actividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial ou de prorrogação do apoio.

- Havendo uma situação de crise empresarial, a empresa pode **reduzir temporariamente o período normal de trabalho (PNT)** de todos ou alguns dos trabalhadores, com a duração de um mês civil, podendo ser prorrogado mensalmente



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

até 31 de Dezembro, sem prejuízo de a redução do PNT poder ser interrompida, o que não prejudica a possibilidade da prorrogação em meses posteriores.

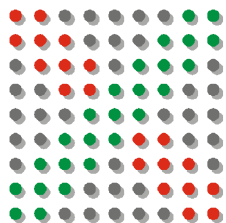
PERCENTAGENS DE QUEBRA DE FACTURAÇÃO E REDUÇÃO DO PNT

- **Quebra de facturação igual ou superior a 25%**
 - ✓ Redução do PNT até 33% por trabalhador
- **Quebra de facturação igual ou superior a 40%**
 - ✓ Redução do PNT até 40% por trabalhador
- **Quebra de facturação igual ou superior a 60%**
 - ✓ Redução do PNT até 60% por trabalhador
- **Quebra de facturação igual ou superior a 75%**
 - ✓ Redução do PNT até 100% por trabalhador
- A redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, tendo em conta os PNT diário e semanal.
- A redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, tendo em conta os PNT diário e semanal.

II

VEJAMOS O QUE MUDOU COM O DEC.-LEI Nº 101-A/2020

- **Durante o mês de Dezembro e enquanto estiver em vigor o Decreto nº 9/2020** (regulamentou a aplicação do estado de emergência), **ou outro que lhe suceda,**
 - **O empregador em situação de crise empresarial pode requerer o apoio financeiro à retoma progressiva** (70% da compensação retributiva) NOS termos seguintes:
 - **Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao do limite em que se encontrava abrangido no mês de Novembro, se já era beneficiário do apoio**
 - **Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao da quebra de facturação ocorrida no mês de Novembro, se não era beneficiário do apoio e se encontre em situação de crise empresarial**
- ✓ Por exemplo, se a quebra de facturação, em Novembro, foi $\geq 25\%$, o limite da redução do PNT seria de 33%. Com o novo diploma, passa a ser de até 40%.



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

Se a quebra de facturação foi $\geq 40\%$, o limite da redução do PNT seria de 40%.
Com o novo diploma, passa a ser de 60%.

E se a quebra de facturação foi $\geq 60\%$, o limite da redução do PNT seria de 60%.
Com o novo diploma legal poderá ir até 100%.

III

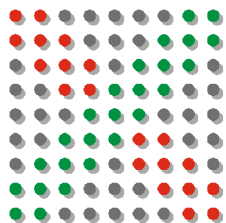
OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

- **O empregador terá de manter o normal funcionamento da sua actividade durante o mês civil completo a que se refere o pedido inicial do apoio ou da sua prorrogação**
 - ✓ **Salvo se a actividade for limitada pelo Governo**
- **O novo enquadramento do apoio à retoma progressiva é atestado por declaração do empregador sob compromisso de honra**

IV

O QUE SE MANTEM

- **Durante o período de redução do PNT, o trabalhador tem direito a:**
 - Retribuição normal das horas trabalhadas e
 - Compensação retributiva das horas não trabalhadas
- **Mantem-se o cálculo da compensação retributiva**
 - **4/5** da retribuição normal ilíquida
 - ✓ A soma de ambas as parcelas tem por **limite mínimo o valor do SMN**, sendo o valor da compensação aumentado, se necessário, para atingir o valor do SMN. O limite máximo é de 3 SMN.
- **Se a redução do PNT for superior a 60%**
 - O valor do apoio corresponde a 100% da compensação retributiva, sendo totalmente suportado pela segurança social.
- **Mantêm-se os componentes da compensação retributiva**
 - Conjunto das *atribuições remuneratórias regulares* normalmente declaradas à Segurança Social e habitualmente pagas ao trabalhador, assim discriminadas:



APECA

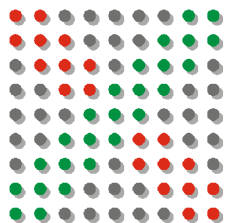
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

- ✓ Remuneração base – Código “P”
 - ✓ Prémios mensais – Código “B”
 - ✓ Subsídios regulares mensais, incluindo subsídio de turno – Código “M”
 - ✓ Subsídio de refeição (parte não isenta) – Código “R”
 - ✓ Trabalho nocturno – Código “T”
- **Considera-se que a prestação retributiva é regular** quando foi paga, pelo menos, em 10 meses, entre Março/2019 e Fevereiro/2020.
 - O pagamento da retribuição e da compensação retributiva é da responsabilidade do empregador, que o deve pagar na data do seu vencimento, independentemente de já ter recebido ou não da Segurança Social o apoio respectivo.

V

FALTAS AO TRABALHO MOTIVADAS POR SUSPENSÃO DAS ACTIVIDADES LECTIVAS, NÃO LECTIVAS E FORMATIVAS

- **Consideram-se faltas justificadas**
 - As motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo
 - ✓ Menor de 12 anos de idade ou
 - ✓ Portador de deficiência ou doença crónica
 - As motivadas por assistência a neto convivente com o trabalhador, que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos
 - Decorrentes da suspensão das actividades lectivas, não lectivas e formativas
 - **Nos dias 30 de Novembro e 7 de Dezembro/2020** (Artº 22, nº 4, do Decreto nº 9/2020).
 - ✓ **Estas faltas, apesar de justificadas, não são remuneradas**
 - ✓ O trabalhador terá de comunicar a falta com cinco dias de antecedência, se previsível ou logo que possível, se imprevisível.
 - ✓ Estas faltas não contam para o limite legal de faltas para assistência à família
- **O trabalhador pode optar por marcação de férias, sem acordo do empregador, devendo comunicá-lo por escrito.**



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

VI

- As **tardes dos dias 30 de Novembro e 7 de Dezembro** não trabalhadas, por encerramento dos estabelecimentos de comércio a retalho e de prestação de serviços, determinada pelo Artº 44º do Decreto nº 9/2020
 - São consideradas faltas justificadas por imposição legal
 - Sendo remuneradas (até ao limite de 30 faltas/ano) – Artºs 249º, nº 2, al. j), e 255º, nº 2, al. d), do Código do Trabalho.

VII

ENTRADA EM VIGOR

O Dec.-Lei nº 101/2020 entrou em vigor no dia 28 de Novembro de 2020.

Porto, 28 de Novembro de 2020

Albano Santos
Advogado Especialista em Direito do Trabalho