

Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho

Foi publicado [o Decreto-Lei n.º 46-A/2020 de 30 de julho](#) que cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

Objeto

O presente decreto-lei cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial (o “sucedâneo regime do lay-off simplificado”), com redução temporária do período normal de trabalho (PNT), no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

Âmbito de aplicação

O apoio extraordinário aplica -se aos empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID -19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.

A empresa que que pretenda candidatar-se ao “Incentivo Extraordinário à Normalização da Actividade Empresarial”, em qualquer uma das suas modalidades: uma vez a remuneração mínima mensal garantida (635 €); ou duas vezes a remuneração mínima mensal garantida (1270 €) após ter aplicado o “Lay Off Simplificado”, não poderá aceder ao “Apoio”.

Situação de crise empresarial

Aquela em que se verifique 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.

Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho PNT de todos ou alguns dos trabalhadores.

O Apoio não contempla a suspensão dos contratos de trabalho, mas tão só a redução dos tempos de trabalho:

LIMITES MÁXIMOS DE REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

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.

A redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do PNT diário (8 horas) e semanal (40 horas) previstos no Código do Trabalho

A medida da redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 31 de Dezembro.

A interrupção da redução temporária do PNT, com a respetiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

PROCEDIMENTO

O empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respetiva 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.

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 seguinte.

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.

O formulário é submetido através da segurança social direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial, devendo ser acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal líquida calculada nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do aludido diploma e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador;

Autorização da consulta on line da situação tributária á Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva.

O empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social sobre o requerimento referido no n.º 1, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

O empregador pode, a todo o momento, fazer cessar a concessão do presente apoio, através de formulário próprio, a disponibilizar pela segurança social, e submetido através da segurança social direta.

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e respetivas prorrogações são tramitados de forma automatizada.

Nas situações em que a AT verifique que da informação de faturação transmitida pelos sujeitos passivos resulta a desconformidade com a situação de crise empresarial aludida, a AT informa os serviços competentes da segurança social dessa divergência - dando início ao procedimento de restituição de prestações indevidamente pagas, os serviços competentes da segurança social suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios.

No caso de a quebra de faturação indicada no requerimento ser superior à apurada nos termos do n.º 10, mas permita o acesso ao apoio em modalidade diferente, pode o empregador submeter novo requerimento, comprovando a devolução à segurança social da parcela do valor indevidamente recebido.

RETRIBUIÇÃO E COMPARTICIPAÇÃO RETRIBUTIVA

1 - Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do Código do Trabalho (Cálculo do valor da retribuição horária)

2 - Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, até ao triplo da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), paga pelo empregador, no valor de:

- a) **Dois terços** da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de **Agosto e Setembro** de 2020;
- b) **Quatro quintos** da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de **Outubro, Novembro e Dezembro** de 2020.

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.

Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) considera-se regular quando o trabalhador a tenha recebido em pelo menos 10 meses, no período compreendido entre Março de 2019 e Fevereiro de 2020, ou em proporção idêntica no caso de o trabalhador estar vinculado ao empregador há menos de 12 meses

Se da aplicação conjunta dos critérios referidos em I e II resultar 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.

APOIO FINANCEIRO E APOIO ADICIONAL

I. Durante a redução do PNT, o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução.

O apoio corresponde a **70% da compensação retributiva**, sendo suportado pela Segurança Social e **cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%**.

A Segurança Social transfere o respectivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efectuado pelo empregador na respectiva data de vencimento.

O pagamento do apoio financeiro é efectuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

II. Sem prejuízo do apoio financeiro referido em I, nas situações em que a quebra de facturação **seja igual ou superior a 75%**, o empregador 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 do apoio adicional e do apoio referido em I não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG.

O apoio adicional é transferido pela Segurança Social para o empregador, para efeitos de pagamento da retribuição devida ao trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

FÉRIAS, SUBSÍDIO DE FÉRIAS E DE NATAL. A redução do PNT não prejudica a marcação e o gozo das férias durante a sua vigência, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva, acrescida do subsídio de férias a cargo do empregador em montante igual ao que seria devido em condições normais de trabalho.

Quanto ao subsídio de Natal, será liquidado por inteiro, sendo participado pela Segurança Social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador o restante, caso a data de pagamento coincida com o período de aplicação do “Apoio”.

ISENÇÃO TOTAL E DISPENSA PARCIAL DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL.

Durante o período de aplicação do “Apoio”, há lugar à isenção total ou à dispensa parcial do pagamento das contribuições a cargo da entidade empregadora em sede de taxa social única, relativamente à compensação retributiva devidas aos trabalhadores abrangidos.

Salienta-se que a isenção / redução, não incide sobre a retribuição devida pelas horas efectivamente trabalhadas e, por outro lado, não inclui os membros dos órgãos estatutários.

A isenção aplica-se às micro, pequenas e médias empresas nos meses de Agosto e Setembro de 2020.

A **dispensa parcial** de 50 % aplica-se às micro, pequenas e médias empresas nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

A **dispensa parcial de 50 % aplica-se às grandes empresas** nos meses de Agosto e Setembro de 2020.

A dimensão das empresas é a que resulta do n.º 1 e 2 do artigo 100.º do CT.

PLANO DE FORMAÇÃO

O “Apoio” pode ser cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, ministrada pela rede do IEFP, por entidade certificada pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, doravante DGERT, pelos parceiros sociais com assento no Conselho Permanente de Concertação Social e outras entidades certificadas pela DGERT.

A aplicação do plano de formação, que deve ser implementado fora do horário de prestação efectiva de trabalho, mas dentro do PNT, confere direito a uma **bolsa no valor de 30 % do Indexante dos Apoios Sociais** por cada trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP e destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.

DEVERES DO EMPREGADOR

As empresas que recorram ao “Apoio” ficam obrigadas a cumprir a lei laboral aplicável e ainda:

Manter a situação contributiva e fiscal regularizada;

Efectuar o pagamento pontual da compensação retributiva e do acréscimo em caso de formação profissional;

Pagar as contribuições para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;

Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membros dos corpos sociais;

Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do “Apoio”;

Exigir a prestação de trabalho abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento.

Acresce, até final dos 60 dias seguintes, que o empregador não pode:

Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação, bem como iniciar os respectivos procedimentos;

Proibição de distribuição de dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

DEVERES DO TRABALHADOR. O trabalhador está obrigado a cumprir a lei laboral aplicável e ainda a comunicar ao empregador caso exerça actividade remunerada fora da empresa e a frequentar as acções de formação profissional previstas.

CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DE APOIOS. As empresas que recorram ao “Apoio” e no que respeita a articulação com outros instrumentos de manutenção do emprego, ficam impedidas de:

- Não podem beneficiar simultaneamente do “Apoio” e do “Lay Off Simplificado”, nem do “Lay Off” do CT;

- Tendo aplicado o “Lay Off Simplificado” e optando pelo “Incentivo Extraordinário à Normalização da Actividade Empresarial”, não podem aceder a este “Apoio”

Empresa que recorra ao “Apoio” pode, depois de cessada a aplicação da medida, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º a 308.º do CT, não se aplicando o período de intervalo previsto no artigo 298.º-A do CT.

FISCALIZAÇÃO E REGIME CONTRAORDENACIONAL. A violação de vários dos dispositivos deste Decreto-Lei constitui contraordenação leve ou grave, aplicando-se o regime geral das contraordenações laborais previsto no CT ou o regime contraordenacional previsto no Código Contributivo, consoante o caso.

Os empregadores devem preservar a informação relevante durante o período de três anos.

A presente informação, não dispensa a leitura da lei.

Os Serviços Jurídicos

ANIVEC/APIV

