



FYI

slcm

| NEWS

FOR
YOUR
INFORMATION

APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ACTIVIDADE EM EMPRESAS EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

(Com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei
nº 6-C/2021, de 15 de Janeiro)

A Resolução do Conselho de Ministros nº 41/2020, de 6 de Junho, previu um conjunto de instrumentos para apoiar a manutenção dos postos de trabalho no contexto da retoma da actividade económica, através do Programa de Estabilização Económica e Social, entre eles a criação de um apoio extraordinário à retoma progressiva.

O Decreto-Lei nº 46-A/2020, de 30 de Julho, criou e regulamentou o *apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial (que sucedeu ao lay-off simplificado)*, tendo sido sucessivamente alterado e prorrogado.

A. APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ACTIVIDADE

❖ Âmbito de aplicação

- A. Empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do sector social, afectados pela pandemia da doença COVID-19, que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.
- Situação de crise empresarial: quebra de facturação de, pelo menos, 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 de 2020 ou do ano de 2019, ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 24 meses, à média mensal



entre o início da actividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

❖ **Objecto da medida**

É permitida às empresas elegíveis a redução temporária do período normal de trabalho de todos ou alguns dos seus trabalhadores, beneficiando os empregadores de um apoio extraordinário.

❖ **Procedimento**

O procedimento a observar para efeitos de concessão do apoio obedece aos seguintes passos:

- 1º Audição dos delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, podendo o empregador fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis;
- 2º Comunicação, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela decisão, da percentagem de redução do período normal de trabalho por trabalhador e da duração previsível de aplicação da medida;
- 3º Envio de requerimento electrónico, em formulário próprio, à Segurança Social, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial, acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respectivo número de

segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do período normal de trabalho a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador. Para efeitos de apresentação do requerimento, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas.

❖ **Regime**

- O empregador pode reduzir temporariamente o período normal de trabalho, com os seguintes limites:
 - a) Em caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 25 %, a redução pode ser, no máximo, de 33 %;
 - b) Em caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 40 %, a redução pode ser, no máximo, de 40 %;
 - c) Em caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 60 %, a redução pode ser, no máximo, de 60 %;
 - d) Em caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 75 %, a redução pode ser no máximo:
 - i. De 100 % nos meses de Janeiro, Fevereiro, Março e Abril;
 - ii. De 75 % nos meses de Maio e Junho.

- A redução do período normal de trabalho é aferida em termos médios, por trabalhador, no final do mês, com respeito pelos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal previstos no Código do Trabalho.
- Durante a redução do período normal de trabalho, o trabalhador pode exercer outra actividade remunerada, devendo comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa actividade, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva, sob pena de (i) perda do direito à mesma, (ii) constituição do dever de restituição dos montantes recebidos a este título; e (iii) prática de infracção disciplinar grave.
- Em caso de exercício de outra actividade remunerada pelo trabalhador, o empregador deve comunicar esse facto à segurança social no prazo de dois dias a contar da data em que dela tiver conhecimento.
- Durante a redução do período normal de trabalho, o trabalhador abrangido pela medida tem direito ao pagamento da retribuição normal correspondente ao tempo de trabalho prestado e a uma compensação retributiva mensal, paga a 30 % pelo empregador e 70 % pela segurança social, no valor de 4/5 da retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas.



- Se a soma da retribuição pelas horas trabalhadas e da compensação retributiva pelas horas não trabalhadas resultar montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquele valor, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida corresponde a 3 RMMG (€ 1.995,00).

- Cálculo da compensação retributiva:

A compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas, devendo ser consideradas as componentes remuneratórias normalmente declaradas à segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas a remuneração base, prémios mensais, subsídios regulares mensais (incluindo de trabalho por turnos), subsídio de refeição (nos casos em que este integre o conceito de retribuição) e trabalho nocturno.

Os prémios mensais, os subsídios regulares mensais e as prestações por trabalho nocturno consideram-se regulares quando o trabalhador os 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 empregador há menos de 12 meses.

- Durante a aplicação da medida de redução do período normal de trabalho, 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 renovar contratos a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

❖ **Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias ou de Natal**

O tempo de redução do período normal de trabalho não afecta o vencimento e a duração do período de férias, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva, acrescido do subsídio de férias, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho.

❖ **Duração**

Esta medida tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 30 de Junho de 2021.

É possível requerer a concessão do apoio interpoladamente.

❖ **Cumulação com outros apoios**

Este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP), que confere o direito a uma bolsa de formação no valor de 30% do IAS (€ 131,64), destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.

❖ **Regime excepcional para actividades limitadas por decisão do Governo**

Durante a aplicação das medidas do Estado de Emergência, os empregadores que se encontrem em situação de crise empresarial e que vejam a sua actividade limitada por decisão do Governo, podem requerer o apoio extraordinário, nos seguintes termos:

- a) Até ao limite máximo de redução do período normal de trabalho correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao do limite pelo qual se encontrava abrangido no mês de Novembro de 2020, quando já beneficie do apoio extraordinário;
- b) Até ao limite máximo de redução do período normal de trabalho correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao da quebra de facturação verificada no mês de Novembro de 2020, quando não beneficie do apoio extraordinário criado pelo presente Decreto-Lei e se encontre em situação de crise empresarial.

Nestes casos, o empregador tem o dever de manter o normal funcionamento da sua actividade durante o mês civil completo a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, excepto nos períodos em que sejam determinadas limitações à actividade por decisão do Governo.



B. APOIO ADICIONAL

- Âmbito de aplicação

Empregadores que verifiquem uma quebra de facturação igual ou superior a 75 %.

- Objecto da medida

É possível cumular o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com um apoio adicional, correspondente a 35 % da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do período normal de trabalho, tendo como limite máximo 3 RMMG (€ 1.995,00).

C. DISPENSA PARCIAL DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

- Objecto da medida

O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa (até 250 trabalhadores) e que beneficie do apoio extraordinário tem direito à dispensa de 50 % do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva.

- Procedimento

A dispensa parcial do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente.

D. PLANO DE FORMAÇÃO

- Objecto da medida

É possível cumular o apoio extraordinário com um plano de formação.

- Regime

O plano de formação é implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I.P. a sua organização, devendo contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores e contribuir para o aumento da competitividade da empresa e corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, devendo ainda ser implementado fora do horário de prestação efectiva de trabalho, desde que dentro do PNT.

É atribuída uma bolsa de formação, no valor máximo de 70 % do IAS por trabalhador abrangido, 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, nas situações em que a retribuição ilíquida do trabalhador seja inferior à sua retribuição normal ilíquida.

E. DEVERES DO EMPREGADOR

Durante o período de redução do período normal de trabalho, o empregador deve:

- Manter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a autoridade tributária;
- Efectuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva e o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores, sem prejuízo de eventual dispensa;
- Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membros de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.



F. PROIBIÇÕES

O empregador não pode:

- Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos, durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes;
- Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta, durante o período de redução e nos 60 dias seguintes;
- Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do apoio;
- Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução para além do número de horas declarado no requerimento entregue.

G. VIOLAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES PELAS ENTIDADES EMPREGADORAS

O incumprimento, pelo empregador, das obrigações mencionadas em E. e F., assim como a verificação da falta de situação de crise empresarial, implica a imediata cessação dos apoios, com a obrigação de restituição dos valores concedidos ou isentados, à segurança social e/ou ao IEFP.

Ademais, a violação das regras constantes deste diploma pode constituir contra-ordenação.

H. CONSERVAÇÃO DE INFORMAÇÃO

Os empregadores devem, para comprovação dos factos em que se baseia o pedido de apoio e respectivas prorrogações, preservar a informação relevante durante o período de 3 anos.

I. CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DE APOIOS

O empregador não pode beneficiar simultaneamente destas medidas previstas no presente Decreto-Lei e dos apoios previstos no Decreto-Lei nº 10-G/2020, de 26 de Março, na sua redacção actual (o *lay-off simplificado*), nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298º e seguintes do Código do Trabalho (o *lay-off tradicional*).

O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial previsto no Decreto-Lei nº 27-B/2020, de 19 de Junho, não pode aceder aos apoios previstos no presente Decreto-Lei, sob pena de imediata cessação dos apoios e restituição e pagamento ao IEFP e à segurança social de todos os montantes já recebidos e isentados.

Não é aplicável o artigo 298º-A do Código do Trabalho, podendo o empregador, finda a concessão dos apoios previstos no presente Decreto-Lei, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298º e seguintes do Código do Trabalho.



J. ENTRADA EM VIGOR E PRODUÇÃO DE EFEITOS

O presente diploma produz efeitos de 1 de Janeiro de 2021 até 30 de Junho de 2021.

A informação contida nesta FYI não consubstancia opinião ou assessoria jurídica, não dispensando a consulta da legislação referida e/ou aconselhamento junto de um profissional para aplicação a situações concretas.

08 de Março de 2021



INÊS PINHEIRO
SÓCIA



**TIAGO PESTANA DE
VASCONCELOS**
ADVOGADO



ÂNGELA AFONSO
ADVOGADA



VERA MANOEL
ADVOGADA



SERRA LOPES, CORTES MARTINS // ADVOGADOS

Rua General Firmino Miguel nº3 Torre 2 - 10º B // 1600-100 Lisboa Portugal
Tel: +351 21 723 40 00 // slcm@slcm.pt // www.slcm.pt

Serra Lopes, Cortes Martins & Associados Sociedade de Advogados, RL // Ins. Ordem dos Advogados nº 18/89