



Apoio extraordinário à retoma da actividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal trabalho.

No seguimento da adopção do conjunto de medidas excepcionais de protecção ao emprego, foi publicado no dia 30 de Julho o **Decreto-Lei nº 46-A/2020**, que vem criar o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT).

Destinatários das medidas de apoio

O apoio extraordinário aplica-se aos empregadores do sector privado, incluindo os do sector social, que tenham sido afectados pela pandemia da doença COVID-19 e que se encontrem, em consequência da mesma, em situação de crise empresarial, isto é, que tenham verificado uma quebra de facturação 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.

Estão também em situação de crise empresarial quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, face à 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 de apoio ou de prorrogação.

Âmbito de aplicação do apoio extraordinário.

O empregador em situação de crise empresarial pode aceder ao apoio extraordinário para todos ou alguns dos seus trabalhadores, devendo para o efeito de aplicação da redução temporária do PNT comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respectiva decisão, a percentagem

de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida, ouvindo os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, caso existam, podendo fixar um prazo nunca inferior a 3 dias úteis para que se possam pronunciar.

A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 31 de Dezembro de 2020.

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

Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra actividade remunerada, devendo, no entanto, comunicar tal exercício ao empregador no prazo de 5 dias a contar do início da actividade.

Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novos trabalhadores, excepto para o preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução, podendo ainda, em qualquer situação, renovar contratos a termo ou converter contratos a termo em contratos por tempo indeterminado.

O apoio é ainda cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP.

Limites máximos de redução do PNT

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

(I) quebra de facturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser:
-50%, nos meses de Agosto e Setembro de 2020;
-40%, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020;

(II) quebra de facturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser:
-70%, nos meses de Agosto e Setembro de 2020; e
-60%, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

Retribuição e compensação retributiva



Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas.

Relativamente às horas não trabalhadas, o trabalhador tem também direito a uma compensação retributiva (70% a cargo da Segurança Social e 30% a cargo do empregador), paga pelo empregador, no valor de: (I) 2/3 da retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas nos meses de Agosto e Setembro de 2020; (II) 4/5 da retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020 (onde se inclui remuneração base, prémios mensais, subsídios regulares mensais, incluindo o de turno, subsídio de refeição nos casos em que integre o conceito de retribuição, e trabalho nocturno).

Considera-se que as componentes remuneratórias relativas aos prémios mensais, subsídios regulares mensais e trabalho nocturno têm carácter regular quando o trabalhador as tenha recebido em pelo menos 10 meses entre Março de 2019 e Fevereiro de 2020, ou em proporção idêntica em caso de o trabalhador estar vinculado ao empregador há menos de 12 meses;

A compensação retributiva devida pelas horas não trabalhadas tem um valor máximo de 3 RMMG (€1.905,00);

Se do somatório da retribuição devida pelas horas trabalhadas e da compensação retributiva devida pelas horas não trabalhadas resultar um montante mensal inferior a 1 RMMG (€635,00), o valor da compensação retributiva é aumentado de forma a assegurar ao trabalhador o montante mínimo de €635,00.

Apoio financeiro e Apoio adicional

Durante o período de redução o empregador tem direito a um apoio financeiro para pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores (abrangidos pela redução do PNT), correspondente a 70% do valor da compensação retributiva devida pelas horas não trabalhadas.

Adicionalmente ao apoio financeiro, para as situações em que a quebra de faturação seja igual ou superior a 75%, o empregador tem direito a um apoio adicional de 35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas e devidas ao trabalhador, sendo que a soma do apoio financeiro e adicional não pode ultrapassar três vezes o RMMG (€1.905,00)

Isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social

O empregador que beneficie do apoio tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva, sendo concedida nos seguintes termos:

a) nos meses de Agosto e Setembro de 2020

- Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos, no caso de micro, pequenas e médias empresas (i.e., empresas com até 249 trabalhadores);

-Dispensa parcial de 50 % das contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos, no caso de grandes empresas (i.e., empresas com 250 ou mais trabalhadores);

b) nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020

-Dispensa parcial de 50% do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas.

Importa ainda notar que a isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida, e que estas medidas são de reconhecimento oficioso.

Forma de acesso ao apoio extraordinário

O empregador deve remeter requerimento electrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela Segurança Social e a ser submetido através da Segurança Social Direta (contendo a declaração



do empregador e do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial, os quais são acompanhados de lista nominativa dos trabalhadores a abranger, respectivo número da Segurança Social, indicação da retribuição normal ilíquida e percentagem da redução do PNT).

O requerimento produz efeitos no mês da sua submissão.

Para apresentação do requerimento, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária.

O empregador deve ainda autorizar a consulta *online* da situação tributária perante a Autoridade Tributária.

A todo o momento o empregador pode fazer cessar o apoio, mediante formulário próprio a disponibilizar pela Segurança Social.

Nos casos em que a quebra de facturação indicada no requerimento seja superior à apurada pela Autoridade Tributária, mas permita o acesso ao apoio em modalidade diferente, pode o empregador submeter novo requerimento, comprovando a devolução à Segurança Social da parcela de valor indevidamente recebido.

Deveres do empregador

Durante o período de redução do PNT o empregador deve cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho ou no instrumento de regulamentação colectiva.

Deve ainda,

- (I) manter, comprovadamente, regularizadas as situações contributivas e fiscais;
- (II) pagar pontualmente a compensação retributiva;
- (III) pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores e
- (IV) não aumentar a retribuição ou outra prestação mensal patrimonial atribuída a

membros de corpos sociais, enquanto a Segurança Social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;

O empregador não pode ainda, durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes: (I) fazer cessar contratos de trabalho nas modalidades de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos e (II) distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

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

O tempo de redução do PNT não afecta o vencimento e a duração do período de férias.

O período de aplicação da redução do PNT não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva nos termos previstos para o período de redução do PNT, acrescida do subsídio de férias que seria devido em condições normais de trabalho.

Caso a data de pagamento do subsídio de Natal coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário, o trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, sendo participado, pela Segurança Social, o montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio, e pelo empregador o remanescente.

Cumulação de apoios

O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no Decreto-Lei em análise e no Decreto -Lei n.º 10 - G/2020, de 26 de Março, na sua redacção actual, nem das medidas de redução ou suspensão



Nº 28/2020

07.08.2020

previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27 -B/2020, de 19 de Junho, na sua redacção actual, não pode aceder aos apoios previstos no Decreto-Lei em análise.

Para comprovação dos factos em que se baseia o pedido de apoio à retoma progressiva da actividade e respectivas prorrogações, o empregador deve preservar a informação relevante durante o período de 3 anos.

Comprovação dos factos

Estas e outras informações sobre as medidas excepcionais para a COVID-19 em <https://abpa.pt/covid19/>