

## APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

O Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho cria o apoio extraordinário à **retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho**, no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

### DESTINATÁRIOS

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**.

### SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

Para efeitos do decreto-lei considera-se **situação de crise empresarial**, a situação seguinte:

- ❖ Quando se verifica 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:
  - a) ao mês homólogo do ano anterior, ou
  - b) à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou,
  - c) 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.

### APLICAÇÃO DA REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO (PNT)

- (i) O empregador pode aplicar a redução temporária do PNT de **todos** ou **alguns** dos seus trabalhadores.
- (ii) A redução do PNT tem a duração de **um mês civil**, sendo prorrogável **mensalmente até 31 de dezembro de 2020**, sendo que 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.



- (iii) Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, devendo comunicar tal facto ao empregador no prazo de 5 dias a contar do início dessa atividade.
- (iv) Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, exceto para o preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução, podendo ainda, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

## PROCEDIMENTO

---

### A) Comunicações

Para efeitos de aplicação da redução temporária do PNT, o empregador deverá fazer o seguinte:

- ouvir os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, podendo o empregador fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis; e
- comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respetiva decisão, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida.

### B) Tramitação do pedido

- Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT, 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 ponto 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, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger.
- Para efeitos de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial, no mês seguinte ao pagamento dos apoios (financeiro e adicional), os serviços competentes da segurança social remetem à AT a identificação das entidades empregadoras beneficiárias e a percentagem de quebra de faturação necessária para o acesso aos apoios requeridos.

- O empregador tem de autorizar a consulta online da situação tributária perante a 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**, 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, a AT informa os serviços competentes da segurança social dessa divergência.  
Nessas situações, os serviços competentes da segurança social (i) notificam o empregador da divergência identificada pela AT, dando início ao procedimento de restituição de prestações indevidamente pagas, e (ii) suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, o pagamento dos pedidos seguintes dos apoios (financeiro e adicional).
- Sem prejuízo dos necessários acertos a realizar em sede contributiva, no caso de a quebra de faturação indicada no requerimento ser superior à apurada pela AT, 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.
- Os empregadores devem, para comprovação dos factos em que se baseia o pedido de apoio e respetivas prorrogações, **preservar a informação relevante durante o período de 3 anos**.

#### LIMITES MÁXIMOS DA REDUÇÃO DO PNT

---

#### **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.

Para efeitos de fiscalização, a redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do PNT diário e semanal previstos no Código do Trabalho.

#### RETRIBUIÇÃO E COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA

---

– **Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito:**

- (i) à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas<sup>1</sup>; e
- (ii) a uma compensação retributiva mensal, até ao triplo do salário mínimo nacional (€ 1.905,00), 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.

Se da aplicação conjunta dos pontos anteriores resultar montante mensal inferior a € 635,00, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo (sem prejuízo de o trabalhador poder exercer atividade remunerada fora da empresa e, em consequência, o valor da compensação retributiva não ser aumentado).

– **Cálculo da compensação retributiva:**

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:

---

<sup>1</sup> O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:  $(Rm \times 12) : (52 \times n)$ , sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

- 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 noturno.

Os valores remuneratórios identificados *supra* correspondem, respetivamente, aos códigos «P», «B», «M», «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração, aprovada em anexo ao Despacho n.º 2-I/SESS/2011, de 16 de fevereiro.

Os *prémios mensais*, os *subsídios regulares mensais (incluindo trabalho por turnos)* e o *trabalho noturno* 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 ao empregador há menos de 12 meses.

– **Exercício de atividade remunerada pelo trabalhador:**

O **trabalhador** que exerça ou venha a exercer atividade remunerada fora da empresa **deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de 5 dias a contar do início dessa atividade**, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva, sob pena de perda do direito à mesma, de constituição do dever de restituição dos montantes recebidos a este título e, ainda, de prática de infração disciplinar grave.

O **empregador** deve comunicar à **segurança social** a situação *supra* referida, **no prazo de 2 dias a contar da data em que dela teve conhecimento**.

**PAGAMENTO DA COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA (APOIO FINANCEIRO)**

---

- 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 respetivo 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 efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento.

#### APOIO ADICIONAL

---

- Quando apresentar uma **quebra de faturação 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 financeiro** não pode ultrapassar o valor de três vezes o salário mínimo nacional (€ 1.905,00).
- 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.

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

---

- O empregador que beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva prevista neste decreto-lei 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**.
- A isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições da responsabilidade do empregador é concedida nos seguintes termos:
  - a) Relativamente aos meses de agosto e setembro de 2020:
    - i) isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro (até 9 trabalhadores), pequenas (10 e 49 trabalhadores) e médias empresas (50 a 249 trabalhadores);
    - ii) dispensa parcial de 50 % das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas (250 ou mais trabalhadores)
  - b) Relativamente aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020:

- i) dispensa parcial de 50 % do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro (até 9 trabalhadores), pequenas (10 e 49 trabalhadores) e médias empresas (50 a 249 trabalhadores).

Nota: o número de trabalhadores a ter em conta em empresa no primeiro ano de atividade é o existente no mês anterior ao da entrada em vigor deste decreto-lei.

- A isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida, sendo reconhecida oficiosamente.

#### **CUMULAÇÃO COM UM PLANO DE FORMAÇÃO**

---

- O apoio à retoma progressiva é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP).
- O plano de formação confere direito a uma bolsa no valor de 30 % do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:
  - a) Ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitam;
  - b) Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;
  - c) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
  - d) Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.
- Para efeito de acesso ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP.

#### **DEVERES DO EMPREGADOR**

---

- Durante o período de redução do PNT o empregador deve cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, bem como:

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
- b) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- c) Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores, sem prejuízo da isenção ou dispensa a que possa ter direito;
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.

Durante o **período de redução**, bem como nos **60 dias seguintes**, **o empregador não pode**:

- a) Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, respetivamente, nem iniciar os respetivos procedimentos; e
- b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

**O empregador não pode**:

- a) Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;
- b) Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento a que se refere o artigo anterior.

A violação do disposto *supra* implica a imediata cessação dos apoios previstos neste decreto-lei e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social, ou ao IEFP., dos montantes já recebidos ou isentados.

#### **DEVERES DO TRABALHADOR**

---

Durante o período de redução do PNT o trabalhador deve cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, bem como:

- a) Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva; e
- b) Frequentar as ações de formação profissional, quando seja implementado o plano de formação

## EFEITOS DA REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO EM FÉRIAS, SUBSÍDIO DE FÉRIAS OU DE NATAL

---

### A) Férias e subsídio de férias

O tempo de redução do PNT **não afeta** 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, **acrescida do subsídio de férias**, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho.

### B) Subsídio de Natal

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 restante, caso a data de pagamento daquele subsídio coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.

## CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DE APOIOS

---

- O empregador não pode beneficiar **simultaneamente** dos apoios previstos no presente decreto-lei e:
  - Dos apoios previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual (lay-off simplificado);
  - Nem ao lay-off nos termos do Código do Trabalho.
  
- O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do **incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial** (previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho), **não pode aceder** aos apoios previstos no presente decreto-lei<sup>2</sup>.

**Incumprimento:** determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFP, e ao serviço competente da segurança social, respetivamente, da totalidade do montante já

---

<sup>2</sup> O IEFP e o serviço competente da segurança social procedem à verificação de eventual cumulação de apoios através de troca de informação.

recebido e isentado no âmbito do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial e do apoio à retoma progressiva.

- O empregador que recorra aos apoios previstos neste decreto-lei **pode, findos tais apoios, recorrer ao lay-off nos termos do Código do Trabalho**, não se aplicando o disposto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho, ou seja, pode recorrer a este regime imediatamente.

#### ENTRADA EM VIGOR E PRODUÇÃO DE EFEITOS

---

- O decreto-lei entra em vigor no dia 31 de julho de 2020.
- O decreto-lei produz efeitos **desde o dia 01 de agosto de 2020 até ao dia 31 de dezembro de 2020**.
- Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio e sem prejuízo do reconhecimento do direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo, **o empregador só pode beneficiar do apoio à retoma progressiva até 31 de dezembro de 2020**.

Lisboa, 30 de julho de 2020

**José Mota Soares**

[jose.soares@pt.Andersen.com](mailto:jose.soares@pt.Andersen.com)

**Mafalda Portugal Faria**

[mafalda.faria@pt.Andersen.com](mailto:mafalda.faria@pt.Andersen.com)

*A leitura da presente nota informativa não dispensa a consulta integral dos diplomas legais enunciados.*