

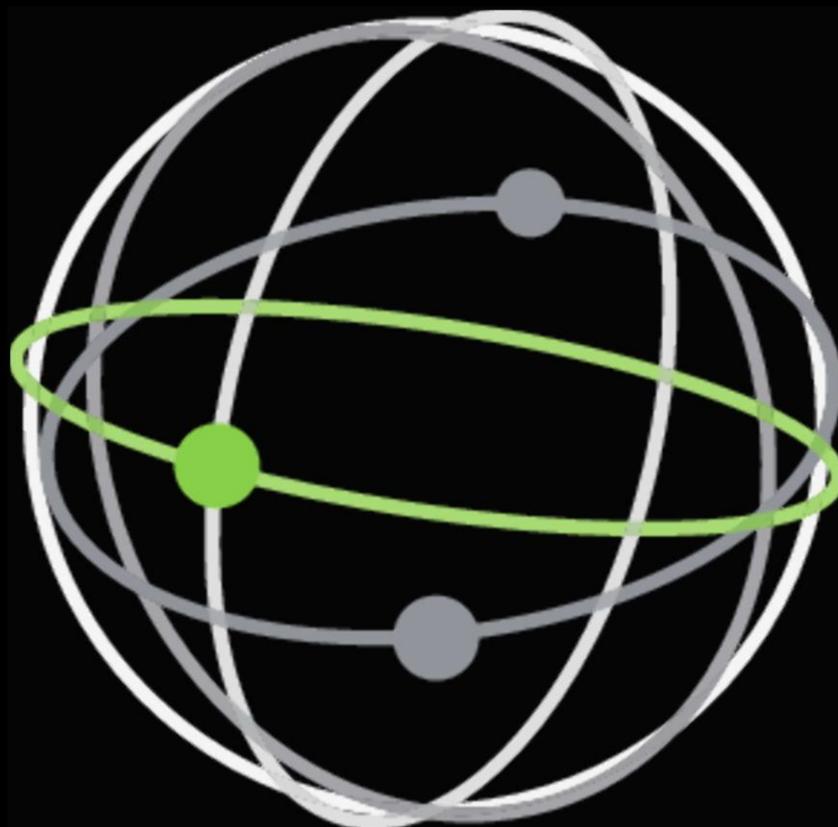
CTSU

Sociedade de Advogados

Member of Deloitte Legal network

COVID-19 Legal Insights

3 de agosto de 2020



COVID-19

Legal Insights nº 43

Apoio extraordinário à retoma

progressiva de atividade das empresas

O Decreto-Lei n.º 46-A/2020, publicado em 30 de julho de 2020, veio criar um apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

Considera-se **situação de crise empresarial** 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 ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período; ou

-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.

Redução do Período Normal de Trabalho (PNT)

O empregador pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade somente na modalidade de redução temporária do PNT de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

Para esse efeito, **deverá comunicar por escrito**, aos trabalhadores a abranger pela respetiva decisão, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida.

A redução do PNT **tem a duração de um mês civil**, sendo prorrogável mensalmente até 31 de dezembro de 2020. Caso exista a interrupção da redução temporária do PNT, pode ser requerida a prorrogação do apoio em meses interpolados.

Como funciona o apoio extraordinário

O quadro infra menciona os limites máximos de redução do PNT, retribuição, compensação retributiva, o apoio extraordinário previsto e a possibilidade de isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social:

Apoio extraordinário à retoma progressiva				
Período	Agosto e Setembro		Outubro a Dezembro	
Empresas elegíveis	Quebra de faturação igual ou superior a 40%	Quebra de faturação igual ou superior a 60%	Quebra de faturação igual ou superior a 40%	Quebra de faturação igual ou superior a 60%
Modalidade	Redução do Período Normal de Trabalho igual ou inferior a 50%	Redução do Período Normal de Trabalho igual ou inferior a 70%	Redução do Período Normal de Trabalho igual ou inferior a 40%	Redução do Período Normal de Trabalho igual ou inferior a 60%
Retribuição devida ao trabalhador (horas trabalhadas + compensação retributiva)	No mínimo 83% da sua retribuição normal ilíquida ou 635,00 € (o que for mais elevado)	No mínimo 77% da sua retribuição normal ilíquida ou 635,00 € (o que for mais elevado)	No mínimo 92% da sua retribuição normal ilíquida ou 635,00 € (o que for mais elevado)	No mínimo 88% da sua retribuição normal ilíquida ou 635,00 € (o que for mais elevado)
Horas trabalhadas	Pagas a 100% pela empresa			
Horas não trabalhadas (compensação retributiva)	No correspondente a 2/3 das horas não trabalhadas, até 1.905,00 €		No correspondente a 4/5 das horas não trabalhadas, até 1.905,00 €	
Apoio da Segurança Social	70% da compensação retributiva das horas não trabalhadas			
Contribuições à Segurança Social (a cargo da empresa)	Micro (- de 10 trabalhadores) e PME (10 e 250 trabalhadores): isenção total Grandes empresas (250 ou mais trabalhadores): dispensa de 50%		Micro (- de 10 trabalhadores) e PME (10 e 250 trabalhadores): dispensa de 50%	

Apoio adicional

Nas situações em que a **quebra de faturação 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 de ambos os apoios (adicional e extraordinário) não pode ultrapassar o valor de 1.905,00 €.

Como aceder ao apoio extraordinário

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, contendo **declaração do empregador** e **certificação do contabilista certificado** que atestem a situação de crise empresarial acompanhado de **listagem nominativa dos trabalhadores** a abranger.

Por regra, o requerimento produz efeitos ao mês da submissão. No entanto, durante o mês de setembro o empregador pode solicitar no requerimento que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto.

Deveres do empregador

Durante o período de redução do PNT o empregador deve cumprir com os deveres legalmente previstos, bem como:

- a) Manter 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 para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores; e
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a Segurança Social participar 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, nem iniciar os respetivos procedimentos; e
- b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

Efeitos da redução do PNT em férias, subsídio de férias ou de Natal

O tempo de redução do PNT não afeta o **vencimento** e a **duração do período de férias** nem prejudica a **marcação** e o **gozo de férias**, 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.

O trabalhador tem direito a **subsídio de Natal** por inteiro, sendo participado, pela Segurança Social 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 diploma legal e no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, nem das medidas de redução ou suspensão 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 atividade empresarial, não pode aceder aos apoios previstos no presente diploma legal.

Formação profissional

O apoio extraordinário é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, o qual confere direito a uma bolsa no valor 131,64 € por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP e destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.

O presente Decreto-Lei entrou em vigor no dia 31 de julho de 2020 e produz efeitos desde o dia 1 de agosto de 2020 até ao dia 31 de dezembro de 2020.

Para aceder ao texto integral do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, por favor clique na seguinte hiperligação:

<https://dre.pt/application/file/a/139239694>

Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para estes fins, devendo para tal, enviar pedido escrito para o seguinte endereço de email: geral@ctsu.pt.

A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualização, retificação ou eliminação, nos termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email. Esta comunicação apenas contém informação de caráter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serviços profissionais pela CTSU. Antes de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por quaisquer danos ou perdas sofridos pelos resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.

CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente, membro da Deloitte Legal network. A "Deloitte Legal" integra as práticas legais das "member firms" Deloitte Touche Tohmatsu Limited e as sociedades de advogados independentes a ela ligadas que prestem serviços jurídicos. Por motivos legais e regulatórios, nem todas as "member firms" prestam serviços jurídicos.