



COVID-19

Legal Insights n.º 51

Alterações ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade

Foi publicado o Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, que veio alterar o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho.

Considera-se situação de crise empresarial quando se verifica uma **quebra de faturação igual ou superior a 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 anterior ou do ano de 2019 ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período; ou

- Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 24 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 de todos ou de alguns dos seus trabalhadores. Os gerentes, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e (de empresas) com trabalhadores a seu cargo também podem beneficiar deste apoio, sendo-lhes aplicados os limites do PNT entre 33% e 60%, até ao limite da redução do PNT aplicável aos trabalhadores a seu cargo.

No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo: i) até 100 % nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2021; e ii) de 75 % nos meses de maio e junho de 2021.

Retribuição e compensação retributiva

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas e a uma compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, paga pelo empregador, no valor de quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas.

Se do somatório das horas trabalhadas e 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 aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida (até ao limite de € 1.995,00).

Dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social

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

Formação Profissional

Por cada mês de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT, o empregador adquire o direito a um plano de formação. Este plano de formação confere o direito a uma bolsa no valor máximo de € 307,16 por trabalhador abrangido.

Apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho

O empregador que esteja em situação de crise empresarial e que seja considerado microempresa (ou seja, emprega menos de 10 trabalhadores) e que tenha beneficiado do “lay-off simplificado” ou que beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva, tem direito a um apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de € 1.330,00 por trabalhador abrangido por aqueles apoios, pago de forma faseada ao longo de seis meses. Este apoio será sujeito a posterior regulamentação.

Cumulação e sequencialidade de apoios

O apoio extraordinário à retoma progressiva e o apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho não são cumuláveis. O empregador não pode beneficiar simultaneamente destes apoios, do “lay-off simplificado, nem do regime de “lay-off” previsto no Código do Trabalho.

O apoio extraordinário à retoma progressiva, o apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho e o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, excluem-se mutuamente.

O empregador que recorra aos apoios previstos no presente decreto-lei pode, findos tais apoios, recorrer ao regime de “lay-off” previsto no Código do Trabalho.

Para aceder ao texto integral do Decreto-Lei n.º 3-A/2021, por favor clique [aqui](#).

Para mais informações, por favor contacte-nos:

CTSU – Sociedade de Advogados, a Deloitte Legal practice

Av. Eng. Duarte Pacheco 7, 7.º piso

1070-100 Lisboa /

Praça do Bom Sucesso, 61, Piso 13, fração 1309

4150-146 Porto

Tel: (+351) 21 924 50 10

geral@ctsu.pt

www.ctsu.pt

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 carácter 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 e a Deloitte Legal practice em Portugal. “Deloitte Legal” refere-se às práticas legais das “member firms” da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”) e às sociedades de advogados independentes a ela ligadas, entidades afiliadas ou relacionadas que prestam serviços jurídicos. A natureza exata destas relações e dos serviços jurídicos prestados difere entre jurisdições, de acordo com a legislação, regulamentação e requisitos profissionais nacionais aplicáveis e em vigor. Cada prática da Deloitte Legal é uma entidade legal independente e distinta, que não pode obrigar ou vincular qualquer outra das demais entidades. Cada prática da Deloitte Legal é apenas responsável pelos seus próprios atos e omissões e não pelos das restantes práticas da Deloitte Legal. Por motivos legais, regulatórios ou de outra natureza, nem todas as “member firms”, entidades afiliadas ou relacionadas prestam serviços jurídicos, nem estão associadas com as práticas da Deloitte Legal.