
URÍA MENÉNDEZ

PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

7 de agosto de 2020

Direito do Trabalho e Segurança Social

APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho

Conforme anteriormente anunciado, o Governo aprovou através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho (a “**RCM 41/2020**”), o PROGRAMA DE ESTABILIZAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL que compreende medidas de índole laboral e económica destinadas a incentivar o regresso paulatino da atividade.

Entre o rol de medidas aprovadas, destacaram-se, em particular, a criação do APOIO À RETOMA PROGRESSIVA, que substituirá o *lay-off* simplificado a partir de agosto de 2020, e o reajustamento do INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL.

Nesta sequência, foi recentemente publicado o Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho (o “**DL 46-A/2020**”), que veio finalmente regular o APOIO À RETOMA PROGRESSIVA da atividade em empresas que se encontrem em situação de crise empresarial (o “**Apoio**”).

Em traços gerais, este Apoio permite que as empresas especialmente afetadas pela pandemia da doença COVID-19 que apresentem quebras de faturação superiores a 40% possam, entre os meses de agosto e dezembro de 2020, reduzir os períodos normais de trabalho (“**PNT**”) de todos ou alguns dos seus trabalhadores, recebendo uma comparticipação financeira por parte da Segurança Social. As regras e benefícios aplicáveis variam em função do mês em causa e da percentagem de quebra de faturação.

Na tabela *infra*, efetuamos um resumo das condições e benefícios do Apoio:

Apoio à Retoma Progressiva						
	Agosto e Setembro			Outubro, Novembro e Dezembro		
Quebra de faturação	≥ 40%	≥ 60%	≥ 75%	≥ 40%	≥ 60%	≥ 75%
Redução do PNT	Até 50%	Até 70%		Até 40%	Até 60%	
Remuneração	100% das horas trabalhadas					
Compensação Retributiva	2/3 das horas não trabalhadas (66,67%)			4/5 das horas não trabalhadas (80%)		
Apoio da Segurança Social	Horas trabalhadas: 0% (empregador suporta a totalidade da remuneração referente às horas trabalhadas)		Horas trabalhadas: 35% (Segurança Social suporta 35% da remuneração)	Horas trabalhadas: 0% (empregador suporta a totalidade da remuneração referente às horas trabalhadas)		Horas trabalhadas: 35% (Segurança Social suporta 35% da remuneração)
	Compensação retributiva: 70% (Segurança Social suporta 70% do valor das horas não trabalhadas)					
Contribuições para a Segurança Social	Grandes empresas: dispensa parcial de 50% das contribuições relativas à compensação retributiva			Grandes empresas: N/A		
	Micro, pequenas e médias empresas: isenção total das contribuições relativas à compensação retributiva			Micro, pequenas e médias empresas: dispensa parcial de 50% das contribuições relativas à compensação retributiva		

- **Como se afere a quebra de faturação?**

A quebra de faturação é aferida no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, comparativamente com o mês homólogo do ano anterior ou com a média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, 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 prorrogação.

***Exemplo:** para o Apoio relativo ao mês de agosto, considera-se o período de faturação de julho de 2020, por comparação com (i) julho de 2019, (ii) média mensal de maio e junho de 2020; ou (iii) caso tenha iniciado atividade há menos de 12 meses, média de faturação mensal entre o início de atividade e junho de 2020.*

- **Qual a duração da medida?**

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 respetiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo a medida ser requerida em períodos interpolados. Dito de outro modo, o diploma parece permitir que, por exemplo, uma empresa recorra ao Apoio no mês de agosto de 2020 e, apesar de não requerer prorrogação durante o mês de setembro, volte a solicitar o Apoio no mês de outubro.

- **Como se afere a redução do PNT?**

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.

- **Como é calculada a retribuição das horas trabalhadas?**

A retribuição das horas de trabalho prestadas não é calculada em termos percentuais, mas sim nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

onde R_m é o valor da retribuição mensal e n período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Exemplo: um trabalhador com um PNT de 40 horas semanais, e um salário de € 1.000, terá uma retribuição horária de € 5,77. Se trabalhar 4 horas por dia, em todos os dias úteis do mês de agosto, terá direito a receber € 484.62.

- **Como é calculada a compensação retributiva?**

A compensação retributiva corresponde a uma percentagem da retribuição normal ilíquida das horas **não** trabalhadas. Para efeitos do Apoio, entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à Segurança Social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

- a) Remuneração base (código «P»);
- b) Prémios mensais (código «B»);
- c) Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos (código «M»);
- d) Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição (código «R»);
- e) Trabalho noturno (código «T»).

As componentes remuneratórias referidas em (b), (c) e (e) consideram-se regulares quando o trabalhador as 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.

A compensação retributiva não pode ser superior a três vezes a Retribuição Mínima Mensal Garantida (“RMMG”), que corresponde a € 1.905 no continente.

Se da soma da remuneração e da compensação retributiva resultar um montante mensal inferior à RMMG (€ 635 no continente), o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo.

- **O apoio adicional para as empresas com quebras de faturação iguais ou superiores a 75% está sujeito a algum limite máximo?**

Sim. A soma do apoio adicional previsto para este tipo de casos (35% das horas trabalhadas) e do apoio financeiro concedido para pagamento da compensação retributiva não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG (i.e. € 1.905 no continente).

- **Qual o procedimento aplicável?**

O empregador deverá comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger, a percentagem de redução do PNT por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, podendo o empregador fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis.

Para efeitos de acesso ao Apoio, o empregador deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela Segurança Social, que produz efeitos ao mês da submissão.

Sem prejuízo do exposto, durante o mês de setembro o empregador pode solicitar no requerimento que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto.

O formulário anteriormente referido é submetido através da Segurança Social Direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que ateste a situação de crise empresarial (i.e. a quebra de faturação), sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador. Poderá encontrar [aqui](#) o manual passo-a-passo preparado pela Segurança Social, com as instruções de preenchimento do requerimento eletrónico. A certificação do contabilista certificado segue também um modelo próprio, disponível [aqui](#).

Para que o Apoio seja deferido, o empregador deve ter ainda, comprovadamente, as situações contributivas e tributárias regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária, respetivamente. Com vista à verificação deste pressuposto, o empregador terá de autorizar a consulta *online* da situação tributária perante a Autoridade Tributária, procedendo a Segurança Social à consulta oficiosa da situação contributiva.

- **Que efeitos produz a redução do PNT nas férias do trabalhador e nos subsídios de férias e de Natal?**

À semelhança do que se encontrava previsto para o *lay-off* simplificado e *lay-off* previsto no Código do Trabalho, 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, nos termos gerais. Assim, o trabalhador tem direito (i) ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva durante as férias; e (ii) ao subsídio de férias por inteiro (i.e. o que seria devido em condições normais de trabalho).

O trabalhador tem ainda direito a subsídio de Natal que seria devido em condições normais de trabalho (i.e. por inteiro).

O valor do subsídio de férias será integralmente suportado pelo empregador, ao passo que o subsídio de Natal será participado pela Segurança Social no montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do Apoio, caso a data de pagamento daquele subsídio coincida com o período de aplicação do Apoio.

- **Existem limitações à contratação de trabalhadores ou à renovação de contratos a termo durante o período de aplicação da medida?**

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.

- **Durante o período de redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada?**

Sim. Enquanto durar a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada.

Nos casos dos trabalhadores que exerçam ou venham a exercer atividade remunerada fora da empresa, esse facto deve ser comunicado ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da atividade, para efeitos da 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.

Posteriormente, o empregador deve comunicar à Segurança Social esta situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

- **Quais os deveres do empregador durante o período de concessão do Apoio?**

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

- (i) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária;
- (ii) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- (iii) Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores, sem prejuízo da eventual isenção total ou dispensa parcial que possam ter lugar;
- (iv) 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.

Adicionalmente, durante o período de redução do PNT, bem como nos 60 dias subsequentes, o empregador não pode:

- (i) 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
- (ii) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

- **Como é fiscalizada a quebra de faturação?**

A Segurança Social remeterá à Autoridade Tributária, no mês seguinte ao pagamento do Apoio, a identificação das entidades beneficiárias e a percentagem de quebra de faturação necessária para acesso aos apoios requeridos. Nas situações em que a Autoridade Tributária verifique que da informação de faturação transmitida pelas empresas resulta desconformidade com os requisitos de acesso ao apoio, a Autoridade Tributária informará a Segurança Social dessa divergência. Nestes casos, a Segurança Social dará início ao procedimento de restituição das prestações indevidamente pagas e suspenderá o pagamento dos pedidos seguintes dos apoios.

Em todo o caso, se a quebra de faturação indicada no requerimento for superior à apurada pela Autoridade Tributária, mas permita o acesso ao apoio em modalidade diferente (v.g. foram requeridos apoios com base numa quebra de faturação superior a 60% quando, na verdade, a empresa tem uma quebra de faturação de apenas 40%), o empregador poderá submeter novo requerimento, comprovando a devolução à Segurança Social da parcela do valor indevidamente recebido.

- **O apoio à retoma progressiva é cumulável com um plano de formação?**

Sim. O apoio à retoma progressiva pode ser cumulado 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 IAS¹ por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.

Para efeitos de acesso ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP.

- **O Apoio pode ser cumulado com o lay-off simplificado?**

Não. O empregador não pode beneficiar simultaneamente do apoio à retoma progressiva e das medidas previstas no âmbito do *lay-off* simplificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

¹ O indexante dos apoios sociais corresponde a € 438,81 para o ano de 2020.

- ***O Apoio pode ser cumulado com o Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial?***

Não. 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 ao Apoio.

- ***O Apoio pode ser cumulado com o lay-off normal previsto no Código do Trabalho?***

Não. O empregador não pode, em simultâneo, recorrer ao Apoio e ao regime do *lay-off* que resulta dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

Porém, finda a concessão do apoio à retoma progressiva, o empregador poderá beneficiar imediatamente do regime previsto naqueles artigos, não sendo aplicável a norma do artigo 298.º-A do Código do Trabalho, segundo a qual se exigiria que o empregador aguardasse pelo decurso de um período temporal correspondente a metade da duração do período em que vigoraram as medidas de suspensão ou redução dos contratos de trabalho para poder voltar a aplicar essas mesmas medidas.

Contactos



André Pestana Nascimento

Advogado

+351912228976

andre.pestana@uria.com



Susana Bradford Ferreira

Advogada

+351925259377

susana.ferreira@uria.com

BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
LIMA
SANTIAGO DE CHILE

www.uria.com