

---

# URÍA MENÉNDEZ

## PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

20 de outubro de 2020

---

# Direito do Trabalho e Segurança Social

---

## ALTERAÇÕES AO REGIME DO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

*Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19 de outubro*

Foi publicado o anunciado Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19 de outubro, que altera o regime do **APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA** da atividade em empresas que se encontrem em situação de crise empresarial, aprovado e regulado pelo Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho (“**DL 46-A/2020**”).

Em traços gerais, este diploma procede às seguintes alterações:

- extensão da medida a entidades empregadoras que verifiquem quebras de faturação iguais ou superiores a 25%;
- reforço do apoio concedido a empresas em maior dificuldade, com quebras de faturação iguais ou superiores a 75%;
- revisão do plano de formação complementar.

Na presente nota, assinalamos as alterações mais relevantes que foram introduzidas por este diploma. Nesse sentido, para uma consolidação do regime aplicável, sugerimos a consulta da nossa Newsletter de 7 de agosto de 2020, onde nos debruçámos sobre o DL 46-A/2020, disponível [aqui](#).

Na tabela infra, efetuamos um resumo das condições e benefícios do apoio, que passam agora aplicar-se nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020:

Apoyo à Retoma Progressiva   Outubro, Novembro e Dezembro				
Quebra de faturação	≥ 25%	≥ 40%	≥ 60%	≥ 75%
Redução do PNT	Até 33%	Até 40%	Até 60%	Até 100%
Remuneração	100% das horas trabalhadas			
Compensação Retributiva	4/5 das horas não trabalhadas (80%)			
				Compensação retributiva aumentada de forma a assegurar que da soma da retribuição (se existir) com a compensação retributiva resulta um montante equivalente a <b>88% da retribuição normal ilíquida do trabalhador</b> (com máx. de três RMMG).
Apoyo da Segurança Social	<b>Horas trabalhadas:</b> 0% (empregador suporta a totalidade da remuneração referente às horas trabalhadas)		<b>Horas trabalhadas:</b> 35% (Segurança Social suporta 35% da remuneração)	
	<b>Compensação retributiva:</b> 70% (Segurança Social suporta 70% do valor da compensação retributiva)		<b>Compensação retributiva:</b> 100% (Segurança Social suporta 100% do valor da compensação retributiva)	
Contribuições para a Segurança Social	<b>Grandes empresas:</b> N/A			
	<b>Micro, pequenas e médias empresas:</b> dispensa parcial de 50% das contribuições relativas à compensação retributiva			

- **Extensão da medida a empresas com quebras de faturação iguais ou superiores a 25%**

O apoio extraordinário à retoma progressiva passa a abranger também empresas que verifiquem uma quebra de faturação igual ou superior a 25 %.

A quebra de faturação continua a ser 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.

Nestes casos, em que a quebra de faturação se situa entre os 25% e os 39%, o empregador pode, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020, reduzir o período normal de trabalho (“PNT”) de todos ou alguns dos seus trabalhadores até 33%.

Salientamos que a redução do PNT continua a ser 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, esclarecendo-se agora que devem também ser cumpridos os limites previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

- **Reforço do apoio para empresas com quebras de faturação iguais ou superiores a 75%**

O apoio à retoma progressiva admite agora que as empresas com quebras de faturação iguais ou superiores a 75% possam reduzir o PNT de todos ou alguns dos seus trabalhadores até 100 % (apesar de o diploma não qualificar esta redução como uma suspensão do contrato de trabalho).

Assim, estas empresas em especial dificuldade – que continuam a beneficiar de um apoio adicional correspondente a 35% das horas trabalhadas (quando o PNT não seja reduzido em 100%) – podem reduzir o PNT dos trabalhadores na sua totalidade.

Neste caso, a compensação retributiva corresponderá, em regra, a 4/5 das horas não trabalhadas. No entanto, a lei determina que quando a redução do PNT for superior a 60%, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário para assegurar que o trabalhador recebe um montante mensal (i.e. soma das eventuais horas trabalhadas com a compensação retributiva) equivalente a 88% da sua retribuição normal ilíquida, até ao limite de três vezes o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (“RMMG”), que corresponde a € 1.905 em Portugal continental.

Vejam-se os seguintes exemplos:

### Exemplo 1

O salário normal do trabalhador é de € 1.500. O seu PNT é reduzido em 70%, a que corresponderia um valor aproximado de € 450 a título de horas trabalhadas, integralmente suportado pelo empregador.

A compensação retributiva corresponde a 4/5 das horas não trabalhadas, i.e. €840 ( $= € 1.050 / 5 \times 4$ ).

Uma vez que a soma das horas trabalhadas com a compensação retributiva não excede 88% da retribuição normal ilíquida do trabalhador (i.e.  $€ 1.290 < € 1.320$ ), o valor da compensação retributiva deverá ser ajustado em € 30, para perfazer aquela percentagem (correspondente, neste exemplo, a € 1.320).

A Segurança Social suportará 100% da compensação retributiva (i.e. 100% de € 870) e ainda 35% das horas trabalhadas (i.e. 35% de € 450).

### Exemplo 2

O salário normal do trabalhador é de € 1.500. O seu PNT é reduzido em 100%, inexistindo, por conseguinte, horas de trabalho a pagar pelo empregador.

A compensação retributiva corresponderia, de acordo com a regra geral, a 4/5 das horas não trabalhadas, i.e. € 1.200 ( $€ 1.500 / 5 \times 4$ ).

Como o total recebido pelo trabalhador é inferior a 88% da sua retribuição normal ilíquida (i.e.  $€ 1.200 < € 1.320$ ), a compensação retributiva terá que ser aumentada na medida do necessário para perfazer aquele valor. Após este ajuste, a compensação retributiva a que o trabalhador tem direito é de € 1.320.

Neste exemplo, a Segurança Social suportará 100% da compensação retributiva.

- **Revisão do plano de formação complementar**

As alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19 de outubro permitem cumular o apoio à retoma progressiva não só com o plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (“IEFP”), mas também com o plano aprovado pelo Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (“POCI”), sendo ambos os planos cumuláveis entre si.

A bolsa de formação anteriormente prevista é aumentada para 70% do valor do IAS<sup>1</sup>, por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP e destinada ao empregador e ao trabalhador (40% do valor do IAS para o trabalhador e 30% do valor do IAS para o empregador).

Passa a ser obrigatória a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por trabalhador, por mês.

Tal como anteriormente previsto, para efeitos de acesso ao plano e bolsa de formação, o empregador deve apresentar requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP.

Já as condições de acesso ao plano de formação complementar pelo POCI serão definidas em aviso a publicar no [Balcão 2020](#).

- ***Alterações ao nível do procedimento***

Ao abrigo das regras agora aprovadas, para efeitos de acesso ao apoio o empregador deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio disponibilizado pela Segurança Social, até ao final do mês seguinte àquele a que respeita o pedido ou prorrogação<sup>2</sup>.

Deste modo, as empresas que não tenham ainda recorrido ao apoio para o mês de outubro poderão fazê-lo, ao abrigo das novas regras acima referidas.

Relembramos que o formulário acima 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](#).

---

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

<sup>2</sup> Onde antes se previa que o requerimento produziria efeitos no mês da respetiva submissão.

- ***Outras alterações relevantes – relação com Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial***

A redação do artigo 15.º, n.º 2, do DL 46-A/2020 foi alterada, passando agora a dispor que o acesso ao apoio à retoma progressiva e o acesso ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial (previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual) excluem-se mutuamente.

Para efeitos do controlo desta norma, o IEFP e o serviço competente da Segurança Social procedem à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencialmente, através da troca oficiosa de informação.

## 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](http://www.uria.com)

As informações contidas nesta Newsletter são de natureza geral e não implicam qualquer vinculação ou opinião legal