



Smart decisions. Lasting value.

Covid-19

26 Agosto 2020



**Apoio extraordinário à retoma
progressiva de atividade em
empresas em situação de crise
empresarial, com
redução do período normal de
trabalho**

Apoio à retoma progressiva de atividade

	(Decreto-Lei n.º46-A/2020, de 30 de julho)
	Novas medidas
Definição de “Empresa em situação de crise empresarial”	Quebra de facturação igual ou superior a 40% no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil de reporte do pedido inicial do apoio, ou da prorrogação; Por comparação com: - o mês homólogo do ano anterior ou - a média mensal dos dois meses anteriores a esse período.
Aplicabilidade	Entidades empregadoras do natureza privada, incluindo os do setor social
Condições para ter acesso ao apoio	Redução do período normal de trabalho (PNT) - pode abranger todos ou alguns trabalhadores; Situação contributiva regularizada perante a segurança social e a AT.
Procedimentos	Comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela redução do PNT - Deverão ser ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, se existirem. Pode ser fixado um prazo mínimo de três dias úteis para resposta (que não é vinculativa); Comunicar a percentagem de redução do PNT relativa a cada trabalhador; Comunicar a duração previsível da medida

Nota: A informação constante deste documento é meramente informativa e não dispensa a leitura da legislação em vigor

Apoio à retoma progressiva de atividade

(Decreto-Lei n.º46-A/2020, de 30 de julho)

Duração do PNT	Obrigações	Novas contratações ou alterações contratuais
<ul style="list-style-type: none"> Um mês civil, prorrogável mensalmente até 31 de Dezembro 2020; Pode haver interrupção da redução PNT, contudo suspende o apoio nesse período. No entanto, há a possibilidade de retoma em meses subsequentes. 	<ul style="list-style-type: none"> O trabalhador que exerça ou venha a exercer atividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco 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 referida no ponto anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento. 	<ul style="list-style-type: none"> Durante o período de redução temporária do PNT, o empregador pode: <ul style="list-style-type: none"> - Admitir novos trabalhadores, exceto para funções que possam ser desempenhadas pelos trabalhadores com PNT reduzido; - Renovar contratos de trabalho a termo; - Converter contratos a termo em efectivos.

Limites máximos da redução temporária do PNT, por trabalhador, em empresas cuja quebra de facturação é \geq 40%	Limites máximos da redução temporária do PNT, por trabalhador, em empresa cuja quebra de facturação é \geq 60%	Verificação da redução do PNT
<ul style="list-style-type: none"> Meses de Agosto e Setembro/2020 – 50%; Meses de Outubro, Novembro e Dezembro/2020 – 40% 	<ul style="list-style-type: none"> Meses de Agosto e Setembro/2020 – 70%; Meses de Outubro, Novembro e Dezembro/2020 – 60% 	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Apoio à retoma progressiva de atividade

(Decreto-Lei n.º46-A/2020, de 30 de julho)

Retribuição	Compensação retributiva	Cálculo da compensação retributiva
<ul style="list-style-type: none"> O trabalhador tem direito ao montante correspondente às horas trabalhadas, calculada pelo valor do retribuição horária (Artº 271º do Código do Trabalho). 	<ul style="list-style-type: none"> O trabalhador tem direito a uma compensação retributiva mensal, relativamente às horas não trabalhadas, pagas pelo empregador, com o limite máximo de 3 Retribuições Mínimas Mensais Garantidas (RMNG), com o seguinte valor: <ul style="list-style-type: none"> - 2/3 da retribuição normal ilíquida, nos meses de Agosto e Setembro/2020 - 4/5 da retribuição normal ilíquida, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro/2020 - No caso de a soma da retribuição e compensação retributiva ser inferior ao valor da RMNG, a compensação retributiva deverá ser complementada até perfazer esse valor (635 €). 	<ul style="list-style-type: none"> No cálculo da compensação retributiva <u>relativa às horas não trabalhadas</u>, são consideradas as seguintes rubricas: <ul style="list-style-type: none"> - Remuneração base – Código P - Prémios mensais - Código B - Subsídios regulares mensais, incluindo trabalho por turnos - Código M - Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição - Código R - Trabalho noturno - Código T As prestações relativas aos códigos “B”, “M” e “T”, 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.

Apoio à retoma progressiva de atividade

(Decreto-Lei n.º46-A/2020, de 30 de julho)

Apoio financeiro	Apoio adicional	Isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições à Segurança Social	Plano de formação
<ul style="list-style-type: none"> 70% da compensação retributiva pelas horas não trabalhadas, atribuído pela Segurança Social; Este apoio destina-se exclusivamente ao pagamento da compensação retributiva, tendo o empregador que suportar os restantes 30% das horas não trabalhadas, e igualmente a retribuição pelas horas trabalhadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Nos casos de situação de crise empresarial gravosa, com quebra de faturação igual ou superior a 75%, tem também direito a 35% da remuneração ilíquida a ser paga ao trabalhador pelas horas de trabalho prestadas. A soma da compensação retributiva com o apoio adicional tem como limite 3 Retribuições Mínimas Mensais Garantidas. 	<ul style="list-style-type: none"> As micro, pequenas e médias empresas que beneficiem do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade, têm direito a: <ul style="list-style-type: none"> nos meses de Agosto e Setembro/2020 – isenção total das contribuições relativas aos trabalhadores abrangidos (Não inclui gerentes); nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro/2020 – dispensa parcial de 50% das contribuições relativas aos trabalhadores abrangidos; As grandes empresas, durante todo o período em que beneficiem do apoio, têm direito a: <ul style="list-style-type: none"> Dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições relativas aos trabalhadores abrangidos; A isenção e dispensa parcial de contribuições refere-se aos meses em que o empregador beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade; A isenção ou dispensa de contribuições é reconhecida oficiosamente pela SS . 	<ul style="list-style-type: none"> O presente apoio pode ser cumulado com um plano de formação, aprovado pelo IEFP, que confere direito a uma bolsa correspondente a 30% do Indexante de Apoios Sociais (IAS), suportada pelo IEFP e destinada, em partes iguais, ao trabalhador e ao empregador.

Apoio à retoma progressiva de atividade

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

Verificação da situação de crise empresarial, Responsabilidade e Cessação do Apoio	Deveres do empregador durante o período de redução do PNT	Efeitos da redução do PNT nas férias e nos subsídios de férias e de Natal	Incumprimentos e Cumulação de apoios
<ul style="list-style-type: none"> No mês seguinte ao pagamento dos apoios, a segurança social envia para a AT a informação da empresa e a percentagem de quebra de faturação considerada; O empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo. O empregador pode, a todo o momento, fazer cessar a concessão do apoio, através de formulário próprio a disponibilizar pela segurança social. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumprir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, do Código do Trabalho e do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável; Manter a situação contributiva regularizada perante a SS e a AT; Pagamento pontual da compensação retributiva e, havendo plano de formação, da bolsa de formação bem como pagamento pontual das quotizações e contribuições devidas à SS; Não aumentar a retribuição ou outras prestações a membros dos órgãos sociais (v.g. gerentes e administradores) enquanto houver contribuição da segurança social na compensação retributiva dos trabalhadores; Não cessar contratos de trabalho por despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação ao posto de trabalho, nem iniciar os respectivos procedimentos, durante o período do apoio e nos 60 dias seguintes Não distribuir dividendos, sob qualquer forma, mesmo que a título de levantamento por conta; Não pode exigir que o trabalhador com redução do PNT trabalhe mais horas do que as declaradas no requerimento do apoio. 	<ul style="list-style-type: none"> O tempo de redução do PNT não afeta o vencimento e a duração do período de férias; Não implica com a marcação e o gozo das férias; O trabalhador tem direito ao período de gozo das férias e respetivo subsídio de férias, nos mesmos termos que seria devido em condições normais de trabalho, sem comparticipação da SS; O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, sendo comparticipado, 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. 	<ul style="list-style-type: none"> O incumprimento de algum dever ou a prestação de falsas declarações, implica: <ul style="list-style-type: none"> Cessação imediata do apoio e restituição dos valores já recebidos pela Segurança Social; Pagamento das contribuições de que tenha beneficiado da isenção total ou parcial. Este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP; Não é cumulável com o incentivo à normalização da actividade empresarial previsto no Dec.-Lei nº 27-B/2020; Igualmente não é cumulável com o regime simplificado de <i>lay-off</i> a decorrer.



Contatos:

Paulo Carrasqueira

Partner

Outsourcing

+(351) 961 044 944

paulo.carrasqueira@crowe.pt

Ricardo Santos

Senior Manager

Outsourcing

+(351) 961 127 640

ricardo.santos@crowe.pt

Joana Cabral

HR Consultant

Outsourcing

joana.cabral@crowe.pt

Sandra Alves

HR Consultant

Outsourcing

sandra.alves@crowe.pt