



Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

CIRCULAR INFORMATIVA Nº 201



CORONAVIRUS - COVID-19

30-07-2020

SEGUNDA FASE DO LAY-OFF – PEES – APOIOS AO EMPREGO NA RETOMA

Exmos. Senhores Associados,

O regime de *lay-off* simplificado foi de grande importância para as empresas na atual situação de crise que o país e o mundo atravessam, o qual abrangeu cerca de 100.000 empresas e 800.000 trabalhadores, o qual foi prolongado até ao final do mês de julho. Num contexto que se pretende que seja de retoma da atividade económica, entende o Governo que importa agora continuar a disponibilizar instrumentos para apoiar a manutenção dos postos de trabalho.

A partir do próximo dia 1 de agosto o Estado irá manter apoios a todas as empresas com perda de receita de pelo menos 40%. Haverá ainda um apoio adicional no caso da referida perda de receita ser igual ou superior a 75%, fazendo parte estas medidas do "apoio extraordinário á retoma progressiva", aprovado no passado dia 27 (segunda-feira) em Conselho de Ministros Extraordinário.

Ao contrário do agora findo regime de *lay-off* simplificado, o qual assentava na suspensão dos contratos de trabalho, as medidas de apoio á manutenção dos postos de trabalho constantes do [D.L. nº 46-A/2020, de 30 de julho](#), assentam num apoio extraordinário á retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho.



I – Apoio á Atividade

- 1- As medidas agora publicadas entram em vigor a partir do próximo dia 1 de agosto e aplicam-se a:
 - a) Empresas encerradas por obrigação legal;
 - b) Empresas com quebra de faturação de pelo menos 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, ainda, 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.

II Regime

Meses de agosto e setembro

- a) As empresas que tenham sofrido uma quebra de faturação de pelo menos 40%, mas inferior a 60% vão poder reduzir o período normal de trabalho em 50%;
- b) As empresas que tenham sofrido uma quebra de faturação igual ou superior a 60% vão poder reduzir o período normal de trabalho em 70%;
 - As retribuições serão nestes meses de 77% a 83%

Meses de outubro a dezembro

- a) As empresas que tenham sofrido uma quebra de faturação de pelo menos 40%, mas inferior a 60% vão poder reduzir o período normal de trabalho em 40%;
- b) As empresas que tenham sofrido uma quebra de faturação igual ou superior a 60% vão poder reduzir o período normal de trabalho em 60%;
 - As retribuições serão nestes meses de 88% a 92%

No âmbito destas medidas, a Segurança Social suportará 70% das horas não trabalhadas, competindo á entidade empregadora o pagamento dos restantes 30%.

III Contribuições para a Segurança Social

- 1- Meses de agosto e setembro:
 - a) Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas;
 - b) Dispensa parcial de 50% das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas;
- 2- Relativamente aos meses de outubro, novembro e dezembro

- Dispensa parcial de 50 % do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas. Meses de outubro, novembro e dezembro:
- 3- A isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições prevista no presente artigo é aplicável por referência aos meses em que a empresa seja beneficiária da medida
 - 4- A isenção total ou a dispensa parcial do pagamento de contribuições prevista no presente artigo é reconhecida oficiosamente.
 - 5- A dimensão da empresa afere -se nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 100.º do Código do Trabalho " 1 – Considera-se: a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores; b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores; c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores; d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores. 2 – Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente. 3 – No ano de início da atividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto."

IV – Formação Profissional

- 1- O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), o qual confere direito a uma bolsa no valor de 30 % do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, I. P., destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:
 - a) Ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitam;
 - b) Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;
 - c) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
 - d) Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.
- 2- Para efeito de acesso ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.
- 3- O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P., e o empregador, atenta a legislação aplicável à respetiva modalidade de formação, bem como o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 14 - G/2020, de 13 de abril, na sua redação atual.
- 4- Para a operacionalização do plano de formação são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P.

- 5- No âmbito da cooperação desenvolvida com entidades formadoras externas, a formação pode ainda ser ministrada por uma entidade formadora certificada pela Direção -Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), ou por entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de atuação, não careçam de requerer a certificação como entidade formadora, caso contemplem nos diplomas de criação ou autorização de funcionamento, o desenvolvimento de atividades formativas, desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.
- 6- A formação pode ainda ser ministrada pelos parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou pelas organizações setoriais ou regionais suas associadas, desde que sejam entidades formadoras certificadas pela DGERT e que seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

V – Apoio Financeiro

- 1- Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução.
- 2- O apoio referido no número anterior corresponde a 70 % da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30 %.
- 3- A segurança social transfere o respetivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.
- 4- O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento.
- 5- O pagamento do apoio financeiro referido no n.º 1 é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

VII - Cumulação e sequencialidade de apoios

- 1- O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no presente decreto-lei e no [Decreto-Lei n.º 10 -G/2020, de 26 de março](#) (Estabelece uma medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19 – layoff simplificado), na sua redação atual, nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.
- 2- 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](#), na sua redação atual, não pode aceder aos apoios previstos no presente decreto -lei, procedendo o IEFP, I. P., e o serviço competente da segurança social, à verificação de eventual cumulação de apoios através de troca de informação.
- 3- A verificação do incumprimento do disposto no número anterior determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFP, I. P., e ao serviço competente da segurança social, respetivamente, da totalidade do montante já

recebido e isentado no âmbito do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, previsto no [Decreto -Lei n.º 27 -B/2020, de 19 de junho](#), na sua redação atual, e do apoio à retoma progressiva, previsto no presente decreto -lei.

- 4- O empregador que recorra aos apoios previstos no presente decreto-lei pode, findos tais apoios, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, não se aplicando o disposto no artigo 298.º -A do Código do Trabalho.

VI – Retribuição do trabalhador

- 1- Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho.
- 2- Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, até ao triplo da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), paga pelo empregador, no valor de:
 - a) Dois terços da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020;
 - b) Quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.
- 3- Se da aplicação conjunta do disposto nos números anteriores resultar montante mensal inferior ao valor da RMMG, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo, sem prejuízo do disposto nos nºs 6 e 7.
- 4- Para efeitos do disposto no n.º 2, a compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas e 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;
 - b) Prémios mensais;
 - c) Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos;
 - d) Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição;
 - e) Trabalho noturno.
- 5- Os valores remuneratórios identificados no número anterior correspondem, respetivamente, aos códigos «P», «B», «M» «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração, aprovada em anexo ao [Despacho n.º 2 -I/SESS/2011, de 16 de fevereiro](#).
- 6- Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) do n.º 4 considera -se regular quando o trabalhador a 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.

- 7- Para efeitos do disposto no n.º 2, 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.
- 8- O empregador deve comunicar à segurança social a situação referida no número anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.
- 9- O disposto no n.º 6 é objeto de fiscalização através de verificação oficiosa por parte dos serviços competentes da segurança social.

VII - Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias ou de Natal

- 1- O tempo de redução do PNT não afeta o vencimento e a duração do período de férias.
- 2- O período de aplicação da redução do PNT não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador da retribuição e da compensação retributiva prevista no artigo 6.º, acrescida do subsídio de férias, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho.
- 3- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, sendo participado, 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.

VIII - Deveres do trabalhador

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

- a) Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 6.º do [D.L. nº 46-A/2020, de 30 de julho](#); e
- b) Frequentar as ações de formação profissional previstas no n.º 5 do artigo 4.º, quando aplicável.

VII – Deveres do empregador

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

- a) Manter, comprovadamente, 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 e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º;
 - d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.
- 2- 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, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, respetivamente, nem iniciar os respetivos procedimentos; e b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.
- 3- O empregador não pode:
- a) Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;
 - b) Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento a que se refere o artigo anterior.
- 4- A violação do disposto nos números anteriores implica a imediata cessação dos apoios previstos nos artigos 7.º a 10.º e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social, ou ao IEFP, I. P., dos montantes já recebidos ou isentados.
- 5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios previstos no presente decreto-lei pode configurar responsabilidade civil e criminal, nos termos legalmente aplicáveis.

VII - Regime de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT

- 1- 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, que produz efeitos ao mês da submissão, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- Durante o mês de setembro o empregador pode solicitar no requerimento a que se refere o número anterior que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto.
- 3- O formulário referido no n.º 1 é submetido através da segurança social direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que

atestem a situação de crise empresarial nos termos do artigo 3.º, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida calculada nos termos do n.º 4 do artigo 6.º e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

- 4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, e para efeitos de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial a que se refere o artigo 3.º, no mês seguinte ao pagamento dos apoios a que se referem os artigos 7.º e 8.º, os serviços competentes da segurança social remetem à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) a identificação das entidades empregadoras beneficiárias e a percentagem de quebra de faturação necessária para o acesso aos apoios requeridos.
- 5- Para efeitos de apresentação do requerimento referido no n.º 1, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.
- 6- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador autoriza a consulta online da situação tributária perante a AT, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva.
- 7- O empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social sobre o requerimento referido no n.º 1, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.
- 8- O empregador pode, a todo o momento, fazer cessar a concessão do presente apoio, através de formulário próprio, a disponibilizar pela segurança social, e submetido através da segurança social direta.
- 9- O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e respetivas prorrogações são tramitados de forma automatizada.
- 10- Nas situações em que a AT verifique que da informação de faturação transmitida pelos sujeitos passivos resulta a desconformidade com a situação de crise empresarial através da verificação a que se refere o n.º 4, a AT informa os serviços competentes da segurança social dessa divergência.
- 11- Nas situações referidas no número anterior, os serviços competentes da segurança social notificam o empregador da divergência identificada pela AT, dando início ao procedimento de restituição de prestações indevidamente pagas, nos termos do Decreto-Lei n.º 133/88, de 20 de abril, na sua redação atual.
- 12- Nas situações a que se refere o n.º 10, os serviços competentes da segurança social suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, o pagamento dos pedidos seguintes dos apoios a que se referem os artigos 7.º a 9.º
- 13- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, noutros casos em que, durante o período de concessão do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e respetivas prorrogações, sejam feitos pagamentos que venham a revelar -se indevidos há lugar a compensação dos mesmos nos valores de apoios que o empregador esteja ou venha a receber, nos termos previstos no Decreto -Lei n.º 133/88, de 20 de abril, na sua redação atual.

14- Sem prejuízo dos necessários acertos a realizar em sede contributiva, no caso de a quebra de faturação indicada no requerimento ser superior à apurada nos termos do n.º 10, mas permita o acesso ao apoio em modalidade diferente, pode o empregador submeter novo requerimento, comprovando a devolução à segurança social da parcela do valor indevidamente recebido.

- Anexamos cópia da Informação da Segurança Social referente aos novos instrumentos de apoio agora publicados.
- **A ARAC informa ainda que na próxima semana irá realizar uma WEBINAR em parceria com a PWC sobre as medidas agora publicadas, as linhas de crédito disponíveis e as moratórias fiscais.**

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC, os qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida