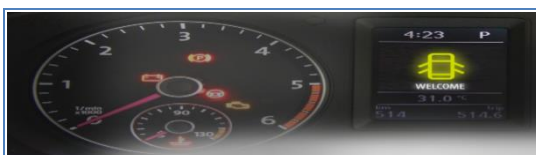




Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

## CIRCULAR INFORMATIVA Nº 204



### CORONAVIRUS-COVID 19

05-08-2020

#### **APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA – REQUERIMENTO DE CONCESSÃO DE APOIO E INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO**

Exmos. Senhores Associados,

O apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, comumente designado de *lay-off* simplificado, foi de grande importância para as empresas na atual situação de crise que o país e o mundo atravessam.

Este mecanismo que consistiu numa das mais importantes medidas de salvação de empresas e de postos de trabalho, o qual abrangeu cerca de 100.000 empresas e 800.000 trabalhadores, vigorou até ao passado dia 31 de julho.

Perante o cenário atual, 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, o que levou à criação do apoio à retoma progressiva (sucessor do *lay-off* simplificado), criado pelo [Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho](#).

Este novo apoio, cujo regime se aproxima do *lay-off* simplificado, vem onerar as empresas com uma maior responsabilidade no que toca ao pagamento das compensações retributivas dos trabalhadores e no pagamento das respetivas contribuições.



Importa desde já destacar que este novo apoio não permite a suspensão dos contratos de trabalho, mas tão só a redução do horário de trabalho, embora com determinados limites.

## **Beneficiários**

Conforme já tinha sido anunciado, este apoio aplica-se às empresas em situação de crise empresarial, causada pela pandemia da doença COVID-19.

Entende-se por situação de crise empresarial:

- Quebra de faturação igual ou superior a 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;
- Quebra de faturação igual ou superior a 40 %, 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, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses;

## **Apoio – Redução do horário de trabalho**

Conforme referido, as entidades empregadoras beneficiárias deste apoio têm o direito de reduzir o período normal de trabalho, de todos ou parte, dos seus trabalhadores.

A redução do horário de trabalho tem a duração máxima de um mês civil, podendo ser **prorrogada até 31 de dezembro de 2020**.

Importa referir que a prorrogação do apoio pode ser interpolada. **Por exemplo:** em agosto a entidade empregadora pode reduzir os horários de trabalho dos seus trabalhadores, em setembro pode repor o normal horário de trabalho (o que significa que não beneficiará do apoio neste mês) e em outubro pode beneficiar novamente do apoio, mediante a redução do horário de trabalho dos seus funcionários.

## **Limites máximos de redução do horário de trabalho**

A redução do horário de trabalho tem os seguintes limites:

- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução, por trabalhador, pode ser no máximo:
  - De 50 % nos meses de agosto e setembro de 2020; e,
  - De 40 % nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução, por trabalhador, pode ser no máximo:
  - De 70 %, nos meses de agosto e setembro de 2020; e,
  - De 60 %, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.



## Pagamentos a cargo da entidade empregadora

Durante o período de concessão do apoio, as empresas devem pagar aos trabalhadores na respetiva data de vencimento:

- A **remuneração** devida pelas horas de trabalho prestadas, no montante de 100%;
- A **compensação retributiva** mensal pelas horas não trabalhadas, na seguinte proporção:
  - Nos meses de agosto e setembro, 30% de 2/3 da retribuição normal íliquida do trabalhador correspondente às horas não trabalhadas;  
Nestes meses, a soma da compensação retributiva e da remuneração deve corresponder pelo menos a 83% ou, caso a empresa verifique uma quebra de faturação superior a 60%, 77% da retribuição normal íliquida do trabalhador.
  - Nos meses de outubro, novembro e dezembro, 30% de 4/5 da retribuição normal íliquida do trabalhador correspondente às horas não trabalhadas, devendo a soma das duas remunerações corresponder pelo menos a 83% da sua retribuição;  
Nestes meses, a soma da compensação retributiva e da remuneração deve corresponder pelo menos a 92% ou, caso a empresa verifique uma quebra de faturação superior a 60%, 88% da retribuição normal íliquida do trabalhador.

A compensação retributiva a pagar aos trabalhadores tem como limite mínimo 635 € e como limite máximo 1 905 €, devendo os respetivos valores ser aumentados ou reduzidos em conformidade.

Para efeitos de cálculo da compensação retributiva entende-se como retribuição normal íliquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

- Remuneração base;
- Prémios mensais;
- Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos;
- Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição;
- Trabalho noturno.

Os prémios mensais, subsídios regulares mensais e o subsídio de refeição consideram-se de carácter 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.

## Montante do apoio

Conforme referido, durante o período de redução do horário de trabalho, o empregador tem direito a um apoio financeiro no valor de 70 % da compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos pela medida, a pagar pela Segurança Social.

## **Procedimento de acesso ao apoio**

Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva o empregador deve comunicar por escrito aos trabalhadores a abranger pela respetiva decisão, a percentagem de redução 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.

Após o cumprimento do referido dever o empregador deve remeter o requerimento eletrónico que enviamos em anexo, com certificação do contabilista certificado, através da segurança social direta.

O requerimento a submeter deve comprovar a situação de crise empresarial e deve ser acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e a indicação da redução do horário de trabalho a aplicar por trabalhador, em termos médios mensais.

**De forma a facilitar o preenchimento e submissão do referido requerimento, recomendamos a leitura das respetivas instruções de preenchimento, disponibilizadas pela Segurança Social, [disponíveis aqui](#).**

Regra geral o requerimento submetido refere-se ao mês da submissão, no entanto no mês de setembro a entidade empregadora tem a possibilidade de requerer que o mesmo produza efeitos à data de agosto.

Com vista ao benefício do presente apoio o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT, devendo autorizar a consulta online da situação tributária perante a AT.

### **Apoio adicional**

Nas situações em que a quebra de faturação seja igual ou superior a 75 %, o empregador tem direito a um apoio adicional correspondente a 35 % da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução de horário de trabalho.

A soma do apoio adicional e do apoio para pagamento da compensação retributiva não pode ultrapassar o valor de 1 905 €.

## Contribuições para a segurança social

Durante o período de benefício do apoio à retoma progressiva, o empregador tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva, nos seguintes moldes:

- Relativamente aos meses de **agosto e setembro de 2020**:
  - Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas;
  - Dispensa parcial de 50 % das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas;
- Relativamente aos meses de **outubro, novembro e dezembro de 2020**, dispensa parcial de 50 % do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas.

Neste período as grandes empresas deixam de beneficiar da dispensa parcial do pagamento das contribuições para a segurança social, devendo pagar o respetivo valor na íntegra.

Para efeitos da presente medida considera-se:

- Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores;
- Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
- Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

O número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente. Caso se trate de empresa no primeiro ano de atividade, o número de trabalhadores a ter em conta é o existente no mês de junho.

## Plano de formação

Importa referir que o apoio à retoma progressiva é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., o qual confere uma bolsa, a pagar pelo IEFP, I.P., no valor de 131,64 €, a pagar em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:

- 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;
- 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;
- Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;

- Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do horário normal de trabalho.

Para efeito de acesso ao plano de formação, o empregador deve apresentar requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.

### **Deveres da entidade empregadora**

Durante o período de redução do horário de trabalho 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:

- Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
- Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- 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.

Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:

- 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, nem iniciar os respetivos procedimentos;
- Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

O empregador também não pode:

- Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;
- Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do horário de trabalho para além do número de horas declarado no requerimento de acesso ao apoio.

A violação de algum dos deveres referidos implica a imediata cessação de todos os apoios, e a restituição ou pagamento, à Segurança Social, ou ao IEFP, I. P., dos montantes já recebidos ou isentados.

Importa referir que a prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios previstos no presente decreto-lei pode gerar responsabilidade civil e criminal.

## **Deveres do trabalhador**

Durante o período de redução 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:

- 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; e
- Frequentar as ações de formação profissional, quando aplicável.

## **Efeitos do apoio relativamente às férias, subsídio de férias ou de Natal**

O tempo de redução do horário de trabalho não afeta o vencimento e a duração do período de férias, nem 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, acrescida do subsídio de férias, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho.

Relativamente ao subsídio de Natal, caso a data de pagamento coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, o trabalhador mantém o direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, sendo pago pelo empregador e participado pela segurança social em montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio.

## **Cumulação e sequencialidade de apoios**

O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial não pode aceder aos apoios previstos no presente decreto-lei.

O empregador também não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no presente decreto-lei e das medidas de redução ou suspensão do contrato de trabalho previstas no Código do trabalho, podendo, neste caso, após o termo do período de concessão do apoio à retoma progressiva, beneficiar do regime da redução e suspensão do contrato de trabalho previstos naquele código.

Enviamos em anexo o requerimento para acesso ao referido apoio extraordinário à retoma progressiva disponibilizado pela Segurança Social.



Requerimento.pdf

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem os Serviços da ARAC, os quais se encontram ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida

