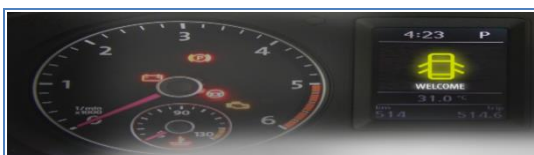




Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

CIRCULAR INFORMATIVA Nº 315



CORONAVIRUS-COVID 19

19-11-2020

ALTERAÇÕES AO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

Exmos. Senhores Associados,

Foi ontem (18 de novembro) publicado em Diário da República o [Decreto-Lei n.º 98/2020](#), que vem alterar as regras de sequencialidade e acesso ao apoio à retoma progressiva.

O incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, publicado e regulamentado pelo [Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho](#), impedia as empresas de aderirem ao apoio à retoma progressiva (sucessor do *lay-off* simplificado).

Com a publicação do [Decreto-Lei n.º 98/2020, de 18 de novembro](#), permite-se aos empregadores que até 31 de outubro de 2020 tenham requerido o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, **desistir desse apoio e aceder ao apoio à retoma progressiva**, sem necessidade de devolução dos montantes já recebidos.

Também quem tenha declarado a situação de crise empresarial e recorrido ao *lay-off* previsto no Código do Trabalho, pode aceder ao apoio à retoma progressiva sem necessidade de cumprir o impedimento correspondente a metade do período em que se mantiveram em *lay-off*.



Passamos a expor o regime do apoio à retoma progressiva, com as alterações introduzidas pelo referido decreto-lei, que entraram em vigor no dia de hoje (19 de novembro de 2020):

Beneficiários

Conforme a versão originária do referido diploma, este apoio aplica-se às empresas em situação de crise empresarial, causada pela pandemia da doença COVID-19, no entanto procede-se agora à alteração da noção de situação de crise empresarial, através da redução do valor de referência da quebra de faturação de 40 % para 25 %.

Assim, entende-se por situação de crise empresarial:

- Quebra de faturação igual ou superior a 25%, 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,
- Quebra de faturação igual ou superior a 25 %, 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;

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 25 %, a redução, por trabalhador, pode ser no máximo de 33 % nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020;
- 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.
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75 % pode ser aplicada uma redução de até 100 %, por trabalhador, nos meses de outubro, novembro e dezembro.



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 ilíquida 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 ilíquida do trabalhador.
 - Nos meses de outubro, novembro e dezembro, 30 % de 4/5 da retribuição normal ilíquida 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 ilíquida do trabalhador;
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75 %, as horas não trabalhadas são pagas a 100 % pela Segurança Social, desde que a redução do horário do trabalhador seja superior a 60 %. Neste caso, a compensação retributiva pelas horas não trabalhadas é aumentada na medida do necessário de modo a assegurar que da soma da retribuição pelas horas trabalhadas e a compensação pelas horas não trabalhadas resulta um montante mensal equivalente a 88 % da retribuição normal ilíquida do trabalhador, sendo a sua totalidade pago pela Segurança Social.

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 ilíquida 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:

- 100 % da compensação retributiva dos trabalhadores cuja redução do horário de trabalho tenha sido superior a 60 %, caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75 %;
- 70 % da compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos pela medida, a pagar pela Segurança Social, nos restantes casos.

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 outubro a entidade empregadora pode reduzir os horários de trabalho dos seus trabalhadores, em novembro pode repor o normal horário de trabalho (o que significa que não beneficiará do apoio neste mês) e em dezembro pode beneficiar novamente do apoio, mediante a redução do horário de trabalho dos seus funcionários.

É igualmente importante referir que o presente apoio à retoma progressiva pode ser requerido até ao final do mês seguinte àquele a que o pedido inicial ou de prorrogação diz respeito. **Por exemplo:** é possível às empresas requererem até ao final do mês de novembro a concessão do apoio relativo ao mês de outubro, desde que preenchidos os respetivos requisitos.

Procedimento de acesso ao apoio

Relembramos que 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 da redução do horário 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, 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.

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

Não foram introduzidas alterações ao regime do apoio adicional, pelo que 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 €.

Plano de formação

No que toca aos planos de formação foram introduzidas algumas alterações, que passamos a expor:

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. (IEFP) ou, segundo as alterações introduzidas, pelo Programa Operacional de Competitividade e Internacionalização (POCI).

O plano de formação aprovado pelo IEFP passa a conferir uma bolsa de € 307,16, a pagar pelo IEFP, sendo € 131,64 para o empregador e € 175,52 para o trabalhador, e deve:

- Ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, a sua aprovação, 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 formação 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;
- Assegurar a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação mensais, por trabalhador.

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

Quanto aos planos de formação aprovados pelo POCI, os apoios a conceder deverão respeitar as condições definidas em aviso a publicar pelo Balcão 2020.

Importa referir que os planos de formação aprovados pelo IEFP e pelo POCI são cumuláveis.

Contribuições para a segurança social

O regime das contribuições para a segurança social não foi alvo de alterações, pelo que reiteramos a informação anteriormente disponibilizada:

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.

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

Mantém-se o impedimento de o empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial não poder aceder aos apoios previstos no presente decreto-lei, exceto quando o empregador tenha requerido até 31 de outubro de 2020 o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, podendo, nesta situação, desistir desse incentivo até 31 de dezembro de 2020, sem necessidade de devolução dos montantes já recebidos.

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.

No entanto, é possível às empresas que recorreram ao *lay-off* previsto no Código do Trabalho, aceder ao apoio à retoma progressiva sem necessidade de cumprir o impedimento correspondente a metade do período em que se mantiveram em *lay-off*.

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