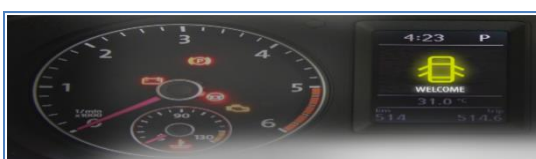




Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

CIRCULAR INFORMATIVA Nº 337



CORONAVIRUS-COVID 19

09-12-2020

NOVA MODALIDADE DE CONCESSÃO DO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

Exmos. Senhores Associados,

Foi publicado em Diário da República o [Decreto-Lei n.º 101-A/2020, de 27 de novembro](#), que introduziu uma nova modalidade de concessão do apoio à retoma progressiva (sucessor do *lay-off* simplificado), designada por situação de crise empresarial por limitação à atividade por decisão do Governo.

Esta nova modalidade estabelece que, durante o mês de dezembro de 2020 e durante a vigência do estado de emergência, os empregadores em situação de crise empresarial podem requerer o apoio à retoma progressiva nos seguintes termos:

- Quando a empresa já seja beneficiária do presente apoio, até ao limite máximo de redução do período normal de trabalho correspondente ao escalão de quebra de faturação imediatamente seguinte ao do limite pelo qual se encontrava abrangido no mês de novembro de 2020;
- Quando a empresa não seja beneficiária do presente apoio, até ao limite máximo de redução do período normal de trabalho correspondente ao escalão de quebra de faturação imediatamente seguinte ao da quebra de faturação verificada no mês de novembro de 2020.



Por exemplo:

- A entidade empregadora que em novembro verificou uma quebra de faturação igual ou superior a 25 % e conseqüentemente aplicou uma redução de até 33% do período normal de trabalho, pode em dezembro reduzir o período normal de trabalho até 40 %;
- A entidade empregadora que requerer pela primeira vez o apoio em dezembro, deve identificar a quebra de faturação que sofreu no mês de novembro para identificar o escalão aplicável a essa quebra de faturação, podendo optar por reduzir o período normal de trabalho até ao limite do escalão seguinte.

Relembramos os escalões previstos:

- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 25 %, a redução, por trabalhador, pode ser no máximo de 33 %;
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução, por trabalhador, pode ser no máximo de 40 %;
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução, por trabalhador, pode ser no máximo de 60 %.
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75 % pode ser aplicada uma redução de até 100 %, por trabalhador.

Caso o empregador beneficie do apoio à retoma progressiva através da referida modalidade, fica obrigado a manter o normal funcionamento da sua atividade durante o mês civil completo a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, exceto nos períodos em que sejam determinadas limitações à atividade por decisão do Governo.

Situação de crise empresarial

Para efeitos da concessão do referido apoio, 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;

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.

Passamos a expor, na sua generalidade, o regime de acesso e benefício do apoio à retoma progressiva, com as alterações acima indicadas:

Beneficiários

Este apoio aplica-se às empresas em situação de crise empresarial, causada pela pandemia da doença COVID-19.

Para efeitos do apoio à retoma progressiva, 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 %;
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução, por trabalhador, pode ser no máximo de 40 %;
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução, por trabalhador, pode ser no máximo de 60 %.
- Caso se trate de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75 % pode ser aplicada uma redução de até 100 %, por trabalhador.

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 de 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;

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 líquida 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 dezembro a concessão do apoio relativo ao mês de novembro, 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

O apoio à retoma progressiva é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP) ou pelo Programa Operacional de Competitividade e Internacionalização (POCI).

O plano de formação aprovado pelo IEFP confere 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 efeitos de acesso ao plano de formação, o empregador deve apresentar requerimento eletrónico em formulário próprio disponibilizado pelo IEFP, I. P.

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

Contribuições para a segurança social

Durante o período de benefício do apoio à retoma progressiva, as micro, pequenas e médias empresas têm direito à dispensa parcial de 50 % do pagamento das contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva.

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.

Caso o empregador beneficie do apoio à retoma progressiva na modalidade de situação de crise empresarial por limitação à atividade por decisão do Governo, fica obrigado a manter o normal funcionamento da sua atividade durante o mês civil completo a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, exceto nos períodos em que sejam determinadas limitações à atividade por decisão do Governo.

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 IEF, 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