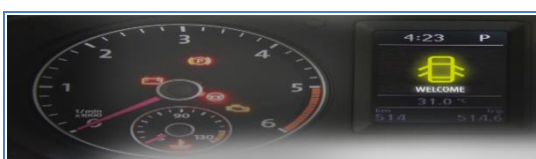




Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

CIRCULAR INFORMATIVA Nº 174



CORONAVIRUS-COVID 19

18-05-2021

ALTERAÇÕES AO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

Exmos. Senhores Associados,

No passado dia 12 de maio foi publicado em Diário da República o [Decreto-Lei n.º 32/2021](#), que veio introduzir alterações ao apoio à retoma progressiva, definindo novos limites máximos de redução do período normal de trabalho.

As alterações introduzidas permitem às empresas com quebra de faturação igual ou superior a 75 % continuar a reduzir o período normal de trabalho dos funcionários até ao máximo de 100%, não podendo, no mês de junho, a referida redução ultrapassar 75 % dos trabalhadores.

Em alternativa, no mês de junho, poderá ser aplicada uma redução de 75 % do período normal de trabalho que pode abranger a totalidade dos trabalhadores.

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.



Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio previsto no presente artigo, as empresas só podem beneficiar desse apoio **até 30 de setembro de 2021**.

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 de 2019, 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 24 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, nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2021;
 - Até 100 % no mês de junho de 2021, até ao limite de 75 % dos trabalhadores a seu serviço;
 - Até 75 % no mês de junho, até à totalidade dos trabalhadores a seu serviço.

Membros de órgãos estatutários

Os membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo, são abrangidos pelo presente apoio, no entanto a redução máxima aplicável do período normal de trabalho é de 60%, até ao limite da redução do período normal de trabalho aplicável aos trabalhadores a seu cargo.



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 proporção de 30 % de 4/5 da retribuição normal ilíquida do trabalhador correspondente às horas não trabalhadas;

Se resultar montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a € 1995;

Caso a redução do período normal de trabalho seja superior a 60 %, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar o equivalente a 88 % da retribuição normal ilíquida do trabalhador, até ao limite de € 1995;

- 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 665 € e como limite máximo 1 995 €, 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 30 de setembro de 2021**.

Importa referir que a prorrogação do apoio pode ser interpolada. **Por exemplo:** em janeiro a entidade empregadora pode reduzir os horários de trabalho dos seus trabalhadores, em fevereiro pode repor o normal horário de trabalho (o que significa que não beneficiará do apoio neste mês) e em março 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 fevereiro a concessão do apoio relativo ao mês de janeiro, 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 1 995 €.

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 atribui uma bolsa no valor máximo de € 307,16, por cada trabalhador, 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;
- Ter início no período em que o empregador beneficia do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de PNT;
- 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., acompanhado dos seguintes elementos:

- Listagem nominativa dos trabalhadores a abranger;
- Declaração sob compromisso de honra em como submeteu o pedido de apoio junto da segurança social, sendo neste caso o pagamento de 85 % do valor aprovado em candidatura feito após apresentação pelo empregador do comprovativo de deferimento do apoio por parte da segurança social; ou
- Comprovativo de deferimento do apoio por parte da segurança social, sendo neste caso o pagamento de 85 % do valor aprovado em candidatura feito aquando do início da formação.

Com a conclusão dos planos de formação, é feito o apuramento do montante a que o empregador tem direito, e o pagamento do remanescente, se a ele houver lugar.

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

Adiamento excepcional do início de planos de formação

O plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P., que não tenha tido início no período previsto por força da suspensão das atividades formativas presenciais por determinação legislativa ou administrativa, tem início no prazo máximo de cinco dias úteis após o termo daquela suspensão, ainda que o empregador já não se encontre a beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, sob pena da imediata cessação do pagamento do apoio e a restituição dos montantes já recebidos a título de adiantamento.

Nesta situação, após apresentação do comprovativo de deferimento do apoio extraordinário à retoma progressiva por parte da segurança social, o empregador tem direito ao pagamento adiantado de 85 % do valor da bolsa de formação aprovada em candidatura antes do início da formação.

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.

Nos meses de março, abril e maio de 2021, o empregador dos setores do turismo e da cultura, com quebra de faturação:

- Inferior a 75 %, tem direito à isenção do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva;
- Igual ou superior a 75 %, tem direito à dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva, sem prejuízo do direito ao apoio correspondente a 100 % 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 de 2020.

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.

Não obstante, durante o período de redução do PNT a 100 %, mantêm-se os deveres do trabalhador que não pressuponham a prestação efetiva de trabalho, nomeadamente o dever de frequentar ações de formação profissional que lhe sejam indicadas pelo empregador e o de cumprir outras ordens e instruções decorrentes do poder de direção que não envolvam a prestação de trabalho.



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 de 2020, 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 em 2020.

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.

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.

Existe também a impossibilidade de cumulação do apoio extraordinário à retoma progressiva e do apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho.

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