

TEMA

Medidas Extraordinárias de Proteção Social

MEDIDA

Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho [consulte](#)

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [consulte](#)

Lei 27-A/2020, de 24 de julho [consulte](#)

Perguntas Frequentes

1. O que é?

É um apoio financeiro atribuído ao empregador, criado para apoiar a manutenção dos postos de trabalho em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores e destinado exclusivamente ao pagamento da compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos pela redução.

2. Quem pode aceder?

Entidades empregadoras em situação de crise empresarial que tenham a situação regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária, às quais se aplica o direito privado – sociedades comerciais, independentemente da forma societária (p. ex. sociedade Unipessoal, Limitada e Sociedade Anónima), cooperativas, fundações, associações, federações e confederações – incluindo os que têm o estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) e os trabalhadores independentes que são entidades empregadoras

3. Todas as empresas, independentemente de terem ou não estado em *lay off simplificado*, podem aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade?

Sim. Trata-se de um novo apoio ao qual podem aceder tanto as empresas que estiveram em “layoff simplificado” como as empresas que não tenham beneficiado até ao momento de qualquer medida de apoio à manutenção dos postos de trabalho, desde que cumpram os requisitos, nomeadamente de crise empresarial, exigidos para aceder ao mesmo.

4. Quem não pode aceder?

- a) entidades ligadas a *offshore*:

- entidades com sede ou direção efetiva em países, territórios ou regiões com regime fiscal claramente mais favorável, quando estes constem da lista aprovada pela Portaria n.º 150/2004, de 13 de fevereiro, na redação que lhe foi conferida pela [Portaria n.º 292/2011, de 8 de novembro](#);
 - as sociedades que sejam dominadas, nos termos estabelecidos no artigo 486.º do Código das Sociedades Comerciais, por entidades, incluindo estruturas fiduciárias de qualquer natureza, que tenham sede ou direção efetiva em países, territórios ou regiões com regime fiscal claramente mais favorável, quando estes constem da lista aprovada pela Portaria n.º 150/2004, de 13 de fevereiro, na redação que lhe foi conferida pela [Portaria n.º 292/2011, de 8 de novembro](#);
 - as entidades cujo beneficiário efetivo tenha domicílio naqueles países, territórios ou regiões estão impedidas de aceder ao apoio.
- b) trabalhadores independentes, nessa qualidade (podendo, contudo, os trabalhadores a seu cargo ser abrangidos pela medida);
- c) membros dos órgãos estatutários das empresas, nessa qualidade (podendo, contudo, os trabalhadores da empresa ser abrangidos pela medida).

5. O que se considera situação de crise empresarial?

Considera-se em situação de crise empresarial a entidade empregadora em que se verifique uma 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.

6. Como é aferida a quebra de 40% de faturação?

A quebra de 40% é aferida pela comparação entre a faturação no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação e:

- o mês homólogo do ano anterior; ou
- a média mensal dos dois meses anteriores a esse mês; ou
- 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.

Exemplo 1: se o pedido é entregue a 15 de agosto, a faturação entre o dia 1 e 31 de julho de 2020 (mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido), compara com a faturação de:

- 1 a 31 de julho de 2019 (mês homólogo do ano anterior); ou
- 1 de maio a 30 de junho de 2020 (média dos dois meses anteriores a esse período).

Exemplo 2 (empresas em atividade há menos de 12 meses):

Se o pedido é feito a 15 de agosto e a empresa está em atividade há menos de 12 meses, por exemplo desde 1 de novembro de 2019, deve comparar-se a faturação entre o dia 1 e 31 de julho de 2020 com a média mensal da faturação de 1 de novembro de 2019 até 30 de junho de

2020 (penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido) ou a faturação entre o dia 1 e 31 de julho de 2020 (mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido) com a faturação de 1 de maio a 30 de junho de 2020 (média dos dois meses anteriores a esse período).

Nota: O «mês civil completo» é o mês de calendário. O «mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação» é o mês em que é efetivamente submetido o pedido.

Exemplo 3 (requerimentos entregues em setembro com efeitos ao mês de agosto):

Se o pedido é entregue a 5 de setembro 2020 com produção de efeitos (excecional) ao mês de agosto e é solicitado apoio também para o mês de setembro, deve comparar-se:

- para o mês de agosto, a faturação conforme descrito no exemplo 1 da FAQ anterior; e
- para o mês de setembro, a faturação entre o dia 1 e 31 de agosto de 2020 (mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido), comparada com a faturação de:
 - 1 a 31 de agosto de 2019 (mês homólogo do ano anterior); ou
 - 1 de junho a 31 de julho de 2020 (média dos dois meses anteriores a esse mês).

7. Qual é o valor do apoio?

Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro, ao abrigo do qual a Segurança Social comparticipa em 70% o valor da compensação retributiva a que os trabalhadores com PNT reduzido têm direito pelas horas não trabalhadas, cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30 %.

8. Existe algum apoio adicional para empresas com quebras muito elevadas de faturação?

Sim. Para as empresas em situação de crise empresarial com quebra de faturação igual ou superior a 75%, o empregador tem direito a um apoio adicional em que a Segurança Social comparticipará em 35% a retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devida a cada trabalhador com redução do PNT.

A soma do apoio financeiro à compensação retributiva e deste apoio adicional não pode ultrapassar o triplo da RMMG (1.905€).

9. O empregador pode usar os apoios para pagar outras despesas para além das retribuições, como por ex. contas de água ou luz?

Não. Estes apoios destinam-se exclusivamente ao pagamento da compensação retributiva e da retribuição devida ao trabalhador, não podendo ser utilizados para qualquer outro fim.

10. O empregador que requeira o apoio à retoma progressiva de atividade pode optar por suspender temporariamente os contratos de trabalho?

Não. Este apoio apenas pode ser concedido com redução do PNT.

11. Que procedimentos deve o empregador cumprir antes de proceder à redução temporária do período normal de trabalho?

O empregador:

- 1.º: ouve os delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, quando existam, podendo fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis; e
- 2.º: comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respetiva decisão, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida.

Esta comunicação não está sujeita a parecer da DGERT ou de qualquer outra entidade e pode ser feita, por exemplo, através da afixação de documento no local de trabalho, em local visível, e/ou entrega em mão a cada um dos trabalhadores ou via e-mail, preferencialmente usando o e-mail profissional do trabalhador, desde que este tenha acesso ao seu correio eletrónico.

Caso a duração previsível, inicialmente comunicada, corresponda apenas ao pedido inicial de um mês, será necessário cumprir este procedimento de consulta e comunicação aquando do(s) pedido(s) de prorrogação e sempre que seja alterada a percentagem de redução do PNT.

12. Uma empresa pode ter um ou mais estabelecimentos ao abrigo deste apoio e outros não?

Sim, é possível. Também é possível, no mesmo estabelecimento, haver trabalhadores com redução do PNT e outros sem essa redução.

13. A redução do PNT dos trabalhadores está sujeita a limites?

Sim. A redução máxima do período normal de trabalho é variável em função da quebra de faturação e dos meses em causa, com os seguintes limites:

	Agosto – Setembro		Outubro – Dezembro	
Quebra de faturação	=> 40%	=> 60%	=> 40%	=> 60%
Redução máxima do PNT	50%	70%	40%	60%

Para efeitos de fiscalização, a redução do PNT, dentro dos limites máximos admitidos pelo apoio, é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do PNT diário e semanal previstos no Código do Trabalho.

14. É possível variar a duração do período normal de trabalho, dentro dos limites máximos de redução admitidos, durante o mês de apoio?

A gestão da redução do período normal de trabalho pode ser articulada entre o trabalhador e empregador, tendo em atenção as seguintes regras:

- ✓ A aplicação da redução do PNT, por empregador, é sempre determinada para um mês civil completo (duração do apoio), independentemente da possibilidade de prorrogação mensal, e aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês;

- ✓ O empregador deve determinar o horário de trabalho do trabalhador e elaborar novo mapa de horário de trabalho em conformidade com a percentagem de redução previamente comunicada;
- ✓ A duração do PNT ao longo do mês, dentro dos limites máximos de redução admitidos pelo apoio, não tem de ser fixa, podendo, por exemplo, o empregador optar por concentrar a redução em determinados dias de inatividade ou privilegiar que a redução seja feita com referência ao PNT diário e semanal, isto é, aplicando um período de redução igual em cada dia de trabalho ou em cada semana;
- ✓ Em caso algum, podem ser ultrapassados os limites máximos de PNT diário e semanal legalmente fixados, não podendo o trabalhador prestar mais de 8h de trabalho diárias e 40h semanais, ou os limites previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- ✓ Independentemente da forma como é gerida a redução do PNT, no final do mês, em termos médios, o trabalhador não pode ter prestado mais trabalho do que o declarado aquando da submissão do requerimento de apoio, sob pena de incumprimento;

15. Durante o período de redução do PNT quanto é que os trabalhadores vão receber?

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito:

- À **retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas¹** e
- A uma **compensação retributiva relativa às horas não trabalhadas**, variável em função dos meses em causa, com o limite máximo correspondente ao triplo da RMMG (1.905€).

O montante total mensal efetivamente auferido pelo trabalhador (retribuição das horas trabalhadas + compensação retributiva) não pode ser inferior a 1 RMMG (635€), salvo no caso de trabalhador a tempo parcial que receberá em montante proporcional ao seu PNT.

	Agosto – Setembro		Outubro – Dezembro	
Quebra de faturação	Quebra faturação => 40%	Quebra faturação => 60%	Quebra faturação =>40%	Quebra faturação => 60%
Redução máxima do PNT	Redução PNT <=50%	Redução PNT <=70%	Redução PNT <=40%	Redução PNT <=60%
Retribuição total devida ao trabalhador *	Pelo menos 83% da sua retribuição normal ilíquida**	Pelo menos 77% da sua retribuição normal ilíquida**	Pelo menos 92% da sua retribuição normal ilíquida**	Pelo menos 88% da sua retribuição normal ilíquida**
* horas trabalhadas + compensação retributiva	**ou 1 RMMG (o que for mais elevado)			

¹ Calculada de acordo com a fórmula prevista no artigo 271.º do Código do Trabalho, i.e. (Retribuição mensal x 12 meses) / (52 semanas x Período normal de trabalho semanal).

Horas trabalhadas (a cargo da entidade empregadora)	100%	100%
Horas não trabalhadas – Compensação retributiva	No correspondente a 2/3 da retribuição normal íliquida das horas não trabalhadas***	No correspondente a 4/5 da retribuição normal íliquida das horas não trabalhadas***
	*** até 3 RMMG	
Apoio Segurança Social	70% da compensação retributiva das horas não trabalhadas * *Empregador paga os restantes 30%	

16. Como se calcula a compensação retributiva?

O cálculo da compensação retributiva é feito proporcionalmente às horas não trabalhadas e considera, enquanto retribuição normal íliquida, o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

- Remuneração base (código «P»);
- Prémios mensais (código «B»);
- Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos (código «M»);
- Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição (código «R»);
- Trabalho noturno (código «T»).

*As componentes remuneratórias identificadas têm por referência a 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](#).

Regras de cálculo da compensação retributiva:

- A Compensação Retributiva corresponde a 2/3 ou a 4/5 do valor mensal correspondente às horas não trabalhadas², dependendo do mês de aplicação da redução do PNT;
- Se o valor resultante do cálculo anterior for superior a 3 x RMMG, então a Compensação Retributiva será igual a 3 x RMMG (limite máximo); se o valor resultante do cálculo anterior for inferior a 1 x RMMG, então a Compensação Retributiva será igual a 1 x RMMG (limite mínimo);
- O valor total devido ao trabalhador corresponde à soma da Compensação Retributiva com a Retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas³;
- A Compensação retributiva é comparticipada em 70% pela Segurança Social, cabendo ao empregador pagar os 30% remanescentes, e a Retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas é assegurada a 100% pelo empregador;

² Calculado de acordo com a fórmula prevista no artigo 271.º do Código do Trabalho, i.e. (Retribuição íliquida mensal x 12 meses) / (52 semanas x Período normal de trabalho semanal).

³ Calculada de acordo com a fórmula prevista no artigo 271.º do Código do Trabalho, i.e. (Retribuição mensal x 12 meses) / (52 semanas x Período normal de trabalho semanal).

5. Nas situações em que se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 75%, a Segurança Social assegura um apoio adicional que corresponde a 35% da Retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, não podendo a soma deste apoio com a comparticipação da Compensação Retributiva ser superior a 3 x RMMG.

Exemplo	
Remuneração Líquida Mensal (€)	985
N.º Horas/semana	40
Redução do PNT (%)	50
Meses de agosto e setembro	2/3
Retribuição Líquida Horária = $(985 \times 12) / (52 \times 40)$ (€)	5,68
Montante Mensal das horas não trabalhadas (€)	492,5
Retribuição Horas de trabalho prestadas (€)	492,5
Compensação Retributiva x 2/3 (€)	328,33
Apoio Adicional - Quebra de faturação $\geq 75\%$ (€) *	172,38
Valor a Pagar Trabalhador no âmbito da Medida	
Compensação Retributiva x 2/3 (€)	328,33
Retribuição Horas de trabalho prestadas (€)	492,5
Total (€)	820,83

* O Apoio Adicional de 172,38€, é transferido pela SS à entidade empregadora

17. Quando se considera que as componentes remuneratórias referidas são regulares?

Considera-se regular a componente remuneratória:

- que tenha sido recebida pelo trabalhador 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.

A fiscalização é feita através de verificação oficiosa por parte dos serviços competentes da segurança social.

18. O exercício de atividade remunerada fora da empresa afeta a compensação retributiva?

Sim. 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.

O empregador deve comunicar à segurança social este facto no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

19. Quem é responsável pelo pagamento aos trabalhadores durante a redução do PNT?

A segurança social transfere o(s) respetivo(s) apoio(s) ao empregador que o(s) utiliza, em exclusivo, para pagar a compensação retributiva e/ou retribuição do trabalhador.

O pagamento da totalidade da remuneração (retribuição pelas horas trabalhadas + compensação retributiva pelas horas não trabalhadas) continua, assim, a ser efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento.

20. O trabalhador a tempo parcial também pode ser abrangido pela redução do PNT?

Sim, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo completo, recebendo em montante proporcional ao seu PNT.

21. Estes valores estão sujeitos aos descontos para o IRS e/ou a contribuições para a Segurança Social?

Estes valores são considerados como rendimento do trabalho e estão sujeitos a retenção na fonte, nos termos das tabelas de IRS em vigor.

No entanto, e durante a aplicação do apoio, a entidade empregadora, em função da dimensão da empresa e dos meses em causa, tem direito a isenção total ou dispensa parcial de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora sobre o valor da compensação retributiva.

O pagamento das quotizações dos trabalhadores mantém-se pela totalidade.

22. Quanto tempo dura este apoio?

Este apoio, com redução temporária do PNT, tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 31 de dezembro de 2020.

23. É possível interromper a redução do PNT e suspender o apoio?

Sim, a interrupção da redução temporária do PNT é possível e importa a suspensão do apoio. É efetuada mediante alterações ao pedido, através de funcionalidade disponível na Segurança Social Direta, que permite remover trabalhadores do requerimento e voltar a adicionar com a respetiva correção da redução do PNT.

A suspensão do apoio não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, uma vez que esta pode ser requerida em meses interpolados.

24. Como se requer o apoio?

- a) O empregador deve submeter **requerimento eletrónico, em formulário próprio, através da segurança social direta**, contendo declaração de empregador junto com a **certificação do contabilista certificado (modelo RC3058-DGSS)** que atestem a situação de crise empresarial;

- b) O formulário deve ser acompanhado da **listagem nominativa dos trabalhadores a abranger**, com identificação do respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador;
- c) O empregador deve dar o **consentimento para a consulta da situação fiscal** perante a Autoridade Tributária, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva;
- d) **Os empregadores devem ter o IBAN registado na Segurança Social** uma vez que o pagamento do apoio financeiro é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

Consulte o [Manual Passo-a-Passo](#) para registo dos pedidos na Segurança Social Direta que inclui o Apoio à Retoma Progressiva.

Aceda à declaração do contabilista certificado – [Mod. RC3058-DGSS](#).

25. Em que data produz efeitos a submissão do requerimento?

O requerimento produz efeitos ao mês da respetiva submissão.

Excecionalmente, durante o mês de setembro o empregador pode solicitar no requerimento que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto.

26. O cumprimento da situação de crise empresarial é verificado pela Segurança Social?

Sim. Para efeitos de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, 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 indicada no requerimento para o acesso ao(s) apoio(s).

27. O que acontece se houver desconformidade entre a informação de faturação transmitida à AT e a situação de crise empresarial?

Nas situações em que a AT verifique desconformidade, informa os serviços competentes da segurança social da divergência.

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 e suspendem o pagamento dos pedidos seguintes.

28. No caso da quebra de faturação indicada no requerimento ser superior à apurada é possível submeter novo requerimento?

Sim. Se a quebra de faturação verificada pela AT permitir o acesso ao apoio em modalidade diferente de redução, o empregador pode submeter novo requerimento, uma vez comprovada a devolução à segurança social do valor indevidamente recebido.

29. O que acontece quando se verificarem outras situações de pagamentos que venham a revelar-se indevidos?

Quando, 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.

30. É necessário ter a situação contributiva e tributária regularizadas para aceder a este apoio?

Sim. Para poder aceder ao apoio o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT. O empregador deve dar o consentimento para a consulta da situação fiscal perante a Autoridade Tributária, procedendo a Segurança Social à consulta oficiosa da situação contributiva.

31. O apoio à retoma progressiva de atividade confere benefícios em matéria de contribuições?

Sim. O empregador que beneficie do apoio à retoma progressiva de atividade tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos pela redução do PNT, calculada apenas sobre o valor da compensação retributiva.

A isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente e é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida, variando de acordo com o escalão de dimensão da empresa e com o mês de aplicação da medida.

Benefícios em matéria de contribuições		
	Agosto – Setembro	Outubro – Dezembro
Micro e PME*	Isenção total relativamente ao valor da compensação retributiva	Dispensa parcial de 50%
Grandes empresas*	Dispensa parcial de 50%	Não aplicável

* Tipos de empresas (artigo 100.º do Código do Trabalho):

- 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.

O número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

No caso de empresa no primeiro ano de atividade, o número de trabalhadores a ter em conta é o existente no mês anterior ao da entrada em vigor do Decreto-Lei 46-A/2020, de 30 de julho.

32. A que deveres está sujeito o empregador que seja beneficiário do apoio?

- 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 que decorra de bolsa de formação profissional;
- c) Pagar pontualmente as contribuições e quotas para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social participar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- e) Proibição de 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, durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes;
- f) Proibição de distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta, durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes;
- g) Não pode prestar falsas declarações no âmbito da concessão do apoio;
- h) Não pode exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento.

33. O empregador pode proceder a despedimentos por razões objetivas enquanto está ao abrigo do apoio à retoma progressiva de atividade?

Não. Durante o período de redução, bem como nos 60 dias subsequentes à concessão do apoio (contados a partir do último dia de concessão do apoio), 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, sob pena de incumprimento.

34. O empregador pode distribuir lucros pelos sócios ou pelos trabalhadores?

Não. Durante o período de redução, bem como nos 60 dias subsequentes à concessão do apoio, o empregador não pode distribuir lucros, sob qualquer forma, por exemplo a título de levantamento por conta ou de “gratificações de balanço”, sob pena de incumprimento.

35. Caso seja necessário, por exemplo para cumprir uma encomenda, o empregador pode exigir a prestação de trabalho para além do número de horas declarado no requerimento?

Não. O empregador não pode exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento, sob pena de incumprimento.

O empregador deverá, nestes casos, interromper o período de redução, com a respetiva suspensão do apoio, fazendo alterações ao pedido através de funcionalidade disponível na Segurança Social Direta, que permite remover trabalhadores do requerimento e voltar a

adicionar com a respetiva correção da redução do PNT.

36. Quais as consequências em caso de incumprimento dos deveres do empregador?

A violação dos deveres do empregador implica a imediata **cessação dos apoios 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.

Estão previstas **contraordenações** de diferentes gravidades, sujeitas à fiscalização pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e pela Segurança Social.

37. Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novos trabalhadores?

Sim. O empregador pode proceder à admissão de novos trabalhadores, desde que não destinados ao preenchimento de postos de trabalho que possam ser assegurados por trabalhador da empresa que se encontre em situação de redução do PNT.

38. Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode renovar contratos a termo?

Sim. O empregador pode renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

39. É possível iniciar a aplicação da redução do PNT em momento anterior à decisão do pedido pela Segurança Social?

Sim. O empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

40. O empregador com apoio à retoma progressiva da atividade em curso pode desistir do pedido?

Sim. O empregador pode, a todo o momento, fazer cessar a concessão do apoio através de funcionalidade específica para desistências, na segurança social direta, procedendo à desistência a partir da data em que pretende cessar o apoio.

Caso pretenda cessar o apoio totalmente, deverá indicar como data de desistência a data de início do pedido.

41. É possível ao trabalhador gozar férias durante o período em que a empresa está a beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade?

Sim. O tempo de redução do PNT não afeta o direito (vencimento) e a duração do período de férias, nem prejudica a sua marcação e o respetivo gozo, nos termos gerais, não implicando a suspensão do apoio.

Assim, nada impede o gozo ou a marcação de férias durante o período de aplicação da redução do PNT, desde que nos termos gerais decorrentes do Código do Trabalho.

Durante o período de férias, o trabalhador em redução do PNT tem direito a receber o mesmo valor que receberia se estivesse efetivamente a prestar trabalho, ou seja, a retribuição pelas horas trabalhadas (as que prestaria se não estivesse de férias) e a compensação retributiva pelas horas não trabalhadas (as que não trabalharia se estivesse a prestar trabalho), acrescidas do subsídio de férias, que seria devido em condições normais de trabalho, ou seja, sem qualquer redução, sendo integralmente suportado pelo empregador.

Salienta-se que o direito a férias é um direito irrenunciável.

42. Como se afere a redução do PNT em termos médios nos casos em que o trabalhador goza férias?

A aferição da média mensal de redução do PNT, nos casos em que o trabalhador goza férias, deverá ter por referência os períodos desse mês em que o trabalhador se encontra em prestação efetiva de trabalho.

O empregador não pode exigir ao trabalhador a “compensação”, nos restantes dias do mês ou no seu regresso, das horas de trabalho (reduzidas) que corresponderiam aos dias em que o trabalhador está de férias.

43. O trabalhador em redução do PNT tem direito ao pagamento de subsídio de natal?

Sim. O trabalhador em redução do PNT tem direito a subsídio de Natal por inteiro.

Caso a data de pagamento daquele subsídio coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, o valor do subsídio de natal é participado, pela segurança social, nos seguintes termos: um duodécimo de metade da compensação retributiva relativa a cada um dos meses de atribuição do apoio. O empregador paga o montante restante por forma a assegurar o subsídio de Natal por inteiro.

O pagamento da comparticipação do subsídio de natal pela Segurança Social apenas será efetuado finda a aplicação do apoio em função do número de meses de atribuição.

Exemplo:

Empresa que beneficiou do apoio durante quatro meses, e que já não requer em dezembro, e pagou o subsídio de Natal durante o mês de novembro.

Neste caso a Segurança Social irá participar, por trabalhador: $1/12 * 0,5 * \text{Compensação Retributiva (CRset) de ago} + 1/12 * 0,5 * \text{CRset} + 1/12 * 0,5 * \text{CRout} + 1/12 * 0,5 * \text{CRnov}$

44. Este apoio pode ser cumulado com um plano de formação?

Sim. Este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I.P.

45. Que benefícios confere este plano de formação?

O Plano de formação confere direito a uma bolsa igual a 30% do valor do Indexante de Apoios Sociais (IAS) (132,6 euros), por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, I. P., que se destina, em partes iguais, para o trabalhador (65,8 euros) e empregador (65,8 euros).

46. Quem é responsável pelo pagamento da bolsa de formação?

A bolsa de formação é entregue ao empregador que assume a responsabilidade de entregar 50% do montante ao trabalhador.

47. A quem compete organizar o Plano de Formação?

O plano de formação deve ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I.P., a sua organização.

48. A que condições deve obedecer a implementação do Plano de Formação?

O Plano de formação deve:

- 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 PNT do trabalhador;
- 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.

49. As ações de formação podem decorrer à distância?

Sim. O Plano de formação pode ser desenvolvido à distância, quando tal seja possível e as condições o permitam.

50. Como se acede ao Plano de formação?

O empregador deve apresentar requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I.P. no seu sítio da internet (<https://www.iefp.pt/>).

51. Quem pode ministrar a formação?

Para operacionalizar o plano de formação consideram-se como entidades formadoras:

- Os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I.P.,
- Entidades formadoras certificadas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I.P.;

- 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.;
- Os parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou as 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.

52. Mantêm-se em vigor as medidas de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador previstas no Código do Trabalho? É possível cumular estes apoios?

Este regime extraordinário e temporário não prejudica o regime contemplado no Código do Trabalho relativo à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador.

No entanto, o empregador não pode beneficiar simultaneamente do apoio à retoma progressiva da atividade e das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

53. O empregador que seja beneficiário do apoio à retoma progressiva pode, findo tal apoio, recorrer às medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho?

Sim, podendo fazê-lo imediatamente após a cessação do apoio à retoma progressiva da atividade, uma vez que não se aplica o limite previsto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho.

54. É possível cumular o apoio à retoma progressiva da atividade com o “layoff simplificado”?

Não. O empregador não pode beneficiar simultaneamente deste apoio e dos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual.

55. É possível cumular este apoio com o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial?

Não. 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 ao apoio à retoma progressiva da atividade, procedendo o IEFP, I.P. e o serviço competente da segurança social, à verificação de eventual cumulação de apoios através de troca de informação. Estes apoios excluem-se mutuamente.

A verificação do incumprimento 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 e do apoio à retoma progressiva.

Nota: A apresentação de requerimento para acesso ao apoio à retoma progressiva ou ao incentivo extraordinário à normalização que venha a ser indeferido não determina o impedimento de aceder à outra medida.

O empregador que beneficie do Apoio à Retoma Progressiva ou Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade e que proceda à devolução dos apoios recebidos nesse âmbito, deixa de estar impedido de aceder à outra medida.

21 de setembro de 2020