

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. Em que consiste o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade?

Trata-se de um apoio financeiro dado a empresas em crise empresarial, criado para ajudar a manter postos de trabalho, com redução temporária do período normal de trabalho a alguns ou a todos os trabalhadores e destinado exclusivamente ao pagamento da compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos.

2. O que se considera crise empresarial?

Considera-se situação de crise empresarial a verificação de 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:

- face ao mês homólogo do ano anterior
- ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período

No caso de início de atividade há menos de 12 meses, a quebra de faturação igual ou superior a 40% terá de verificar-se 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.

3. Como é calculada a quebra de 40% de faturação que justifique as condições de acesso a este apoio, para um pedido, por exemplo, entregue a 10 de setembro?

A quebra de 40% será calculada pela comparação entre a faturação do mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido, ou seja, a faturação do mês de agosto e:

- a faturação do mês de agosto do ano anterior;
- ou a média de junho e julho deste ano.

No caso de início de atividade há menos de 12 meses, por exemplo, fevereiro de 2020, compara-se a faturação do mês de agosto com a média mensal faturada entre 1 de fevereiro e 31 de julho de 2020 (penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio).

4. Um empregador que tenha beneficiado da medida de layoff simplificado pode recorrer a este apoio?

Sim, pode. Independentemente de ter tido ou não direito ao layoff simplificado, todo o empregador em situação de crise empresarial pode requerer este apoio.

5. A que tem direito o empregador durante este apoio?

Durante a redução do período normal de trabalho dos seus trabalhadores, o empregador tem direito a um apoio financeiro, a ser pago como compensação retributiva pelas horas não trabalhadas aos trabalhadores abrangidos. Esta compensação retributiva terá o valor de:

- dois terços (2/3) da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro;
- quatro quintos (4/5) da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro a dezembro.

A Segurança Social irá comparticipar 70% desse valor e o empregador os restantes 30%.

Adicionalmente, no caso de o empregador ter, pelos mesmos cálculos, uma quebra de faturação igual ou superior a 75%, o empregador tem também direito a um valor correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida devida a cada trabalhador abrangido pelo apoio.

A soma da compensação retributiva com o apoio adicional não pode ultrapassar o triplo da Remuneração Mínima Mensal Garantida (1.095,00€).

6. Quais os limites máximos de redução do período normal de trabalho?

A redução temporária do período normal de trabalho, por trabalhador, tem os seguintes limites:

- No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução do período normal de trabalho, por trabalhador, pode ser, no máximo, de 50% nos meses de agosto e setembro e de 40% nos meses de outubro a dezembro;
- No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução do período normal de trabalho, por trabalhador, pode ser, no máximo, de 70% nos meses de agosto e setembro e de 60% nos meses de outubro a dezembro;

7. Como se calcula a compensação retributiva?

Este cálculo incide sobre as horas não trabalhadas pelo trabalhador com redução do período normal de trabalho e considera, enquanto retribuição normal ilíquida, as seguintes

componentes remuneratórias regulares, declaradas à Segurança Social e pagas pelo empregador:

- Remuneração base
- Prémios mensais
- Subsídios mensais regulares
- Subsídio de alimentação, no caso de integrar o conceito de retribuição
- Trabalho noturno

Assim, no caso de um trabalhador com retribuição normal ilíquida mensal de 1.000,00€ e redução do período normal de trabalho em 30%, o montante mensal não trabalhado será:
 $1000 \times 30\% = 300,00\text{€}$.

A compensação retributiva, neste caso, será:

- $300 \times 2/3 = 200,00\text{€}$, se relativa a agosto ou setembro;
- $300 \times 4/5 = 240,00\text{€}$, se relativa a outubro, novembro ou dezembro.

Como tal, no caso de ser, por exemplo, relativa a setembro, o trabalhador receberá:

- $1000 \times 70\% = 700,00\text{€}$ de remuneração ilíquida + 200,00 de compensação retributiva = 900,00€.

Dos 200,00 € a receber de compensação retributiva:

- $200 \times 70\% = 140,00\text{€}$ serão pagos pela Segurança Social
- $200 \times 30\% = 60,00$ serão pagos pelo empregador.

8. Enquanto se aplicar a redução do período normal de trabalho, pode o empregador proceder à admissão de novos trabalhadores?

Sim, desde que o preenchimento do posto de trabalho não possa ser assegurado pelo trabalhador em situação de redução do período normal de trabalho. O empregador pode, ainda, renovar o contrato a termo ou converter o contrato a termo em contrato a termo indeterminado a qualquer trabalhador.

9. Pode o trabalhador exercer outra atividade remunerada durante a situação de redução normal do período de trabalho?

Sim, desde que comunique ao empregador no prazo de 5 dias a contar da data em que vai iniciar a nova atividade. O empregador, esse, deve comunicar à Segurança Social esta situação, no prazo de 2 dias a contar da data em que desta teve conhecimento.

10. É possível variar a redução do período normal de trabalho durante o mês de apoio?

A gestão da redução do período normal de trabalho pode ser articulada entre o trabalhador e empregador. O importante será, em termos médios, respeitar o novo horário laboral, diária ou semanalmente.

11. Terminado o período de redução do período normal de trabalho, pode o empregador cessar o contrato de trabalho?

Sim. Mas só depois de passarem 60 dias do término do período de redução normal de trabalho.

12. Os Membros de Órgãos Estatutários ou Trabalhadores Independentes com trabalhadores a cargo têm direito a este apoio?

Não. Este apoio é exclusivamente destinado a trabalhadores por conta de outrem.

13. O que acontece se houver desconformidade entre a situação de crise empresarial e os valores de faturação transmitidos à Autoridade Tributária?

Nesses casos, a divergência será comunicada pela Autoridade Tributária à Segurança Social, que então notificará o empregador do sucedido, dando início ao procedimento de restituição das prestações indevidamente pagas. No caso de a quebra de faturação mencionada ser superior à apurada pela Autoridade Tributária, mas, ainda assim, permitir o apoio em outra modalidade de redução, haverá possibilidade de o empregador submeter outro requerimento, depois de devolvido à Segurança Social o valor recebido indevidamente.

14. Os trabalhadores com redução do período normal de trabalho podem tirar férias?

Sim, podem. Durante a aplicação da redução do período normal de trabalho, nada impede o gozo de férias por parte do trabalhador, que tem direito a receber:

- a retribuição pelas horas trabalhadas
- a compensação retributiva pelas horas não trabalhadas
- o subsídio de férias, que seria devido em condições normais de trabalho.

15. Como decorre o pagamento do subsídio de Natal aos trabalhadores com redução do período normal de trabalho?

O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal na totalidade. Acaso a data de pagamento deste subsídio coincida com o período de aplicação do apoio, a Segurança Social comparticipa o pagamento do mesmo em um duodécimo de metade da compensação retributiva de cada um dos meses de atribuição do apoio, com o empregador a assegurar o valor restante.

16. É possível o empregador desistir ou suspender o apoio?

Sim. O empregador, através da Segurança Social Direta, pode cessar a atribuição do apoio a qualquer momento, indicando, para tal, a data que lhe convier.

Caso apenas pretenda suspender o apoio, o empregador pode, também através da Segurança Social Direta, interromper a redução temporária do período normal de trabalho quando quiser. A suspensão do apoio não impede a possibilidade de prorrogação do mesmo, porquanto a prorrogação pode ser pedida interpoladamente.

17. Que apoios não podem ser cumuláveis com este?

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade não é cumulável com:

- Layoff do Código de Trabalho
- Layoff simplificado
- Incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial

Neste último apoio, mesmo que o empregador já não esteja a beneficiar deste incentivo, o facto de já ter beneficiado impede que aceda ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.

11 de agosto de 2020