

PRORROGAÇÃO DO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ATIVIDADE EM EMPRESAS EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

Caros Associados,

Foi publicado o Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, que prorroga o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial.

O apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade foi criado no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho, com vista a apoiar a manutenção dos postos de trabalho no contexto da retoma da atividade económica em 2020.

No entanto, em Portugal, como noutros países, o aumento do número de casos da pandemia da doença COVID-19 a partir do final do terceiro trimestre ditou a necessidade de adoção de novas medidas de contenção do vírus, bem como a prorrogação e o reforço das medidas de apoio às empresas e ao emprego.

Nesse contexto, o Governo assumiu a necessidade de atualizar para 2021 um quadro de apoios extraordinários à economia, ao emprego e às famílias.

Assim, por continuar a constituir um instrumento fundamental para o apoio à manutenção dos postos de trabalho, nas situações em que as empresas e estabelecimentos se encontrem sujeitas ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, o Governo passa a assegurar o pagamento de 100% da retribuição até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) aos trabalhadores abrangidos pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

Semelhante garantia se estabelece no caso dos trabalhadores abrangidos pelas medidas de redução ou suspensão em situação de crise empresarial, previstas no artigo 298.º do Código do Trabalho, que tenham sido motivadas pela pandemia da doença COVID-19 e que se iniciem após 1 de janeiro de 2021, os quais passam a ter direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até um valor igual ao triplo da RMMG.

No mesmo contexto, é garantida a prorrogação até ao primeiro semestre de 2021 do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, e a sua extensão, pela primeira vez, aos membros dos órgãos estatutários que exerçam funções de gerência nas empresas, com registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo.

De igual modo, é assegurado o pagamento de 100% da retribuição até ao triplo da RMMG aos trabalhadores abrangidos, mantendo-se ainda a dispensa parcial das contribuições para a segurança social, a cargo da entidade empregadora, para as micro, pequenas e médias empresas. Também para fazer face às consequências sociais e económicas causada pela pandemia da doença COVID-19, é ainda criado um apoio simplificado direcionado às microempresas, que combina um apoio financeiro no montante equivalente a duas RMMG, por trabalhador que tenha sido abrangido em 2020 pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou pelo apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade.

Assim:

I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DA ACTIVIDADE EM EMPRESAS EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL;

II – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICRO-EMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DA ACTIVIDADE EM EMPRESAS EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

Objeto

O presente decreto-lei cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT), no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, e o apoio simplificado para microempresas em situação de crise empresarial, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

Âmbito de Aplicação

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial aplica-se aos empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID-19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.

Situação de Crise Empresarial

Considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma 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 do ano de 2019, ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período.

Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 24 meses, a quebra de faturação referida no número anterior é aferida 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.

Situação de Crise Empresarial por Limitação à Atividade por Decisão do Governo

No decurso do mês de dezembro de 2020, e durante a vigência do Decreto n.º 9/2020, de 21 de novembro, ou outro que lhe vier a suceder com o mesmo objeto, o empregador que se encontre em situação de crise empresarial pode requerer o apoio financeiro nos seguintes termos:

- a) Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de faturação imediatamente seguinte ao do limite pelo qual se encontrava abrangido no mês de novembro de 2020, quando já beneficie do apoio extraordinário criado pelo presente decreto-lei;
- b) Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de faturação imediatamente seguinte ao da quebra de faturação verificada no mês de novembro de 2020, quando não beneficie do apoio extraordinário criado pelo presente decreto-lei e se encontre em situação de crise empresarial.

Para esse efeito, o empregador tem o dever de 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 pedido de apoio financeiro é requerido nos termos normais e que infra se identificarão, com as devidas adaptações.

A situação de crise empresarial é atestada por declaração do empregador sob compromisso de honra.

Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade com Redução Temporária de Período Normal de Trabalho

O empregador que esteja em situação de crise empresarial, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

Para efeitos de aplicação da redução temporária do PNT, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respetiva decisão, a percentagem de redução 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.

A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos do presente decreto-lei.

A interrupção da redução temporária do PNT, com a respetiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

O apoio é cumulável com os planos de formação, aprovados por uma das seguintes entidades:

- a) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.); ou
- b) Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI).

Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, sem prejuízo do dever de comunicação de 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 esta título e, ainda, de prática de infração disciplinar grave.

Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, exceto para o preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução, podendo ainda, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

Este apoio é aplicável aos 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.

A estes membros de órgãos estatutários são aplicados os limites de redução do PNT até ao limite da redução do PNT aplicável aos trabalhadores a seu cargo.

Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio o empregador só pode beneficiar desse apoio até 30 de junho de 2021.

Limites Máximos de Redução do Período Normal de Trabalho

A redução temporária do PNT, por trabalhador, tem os seguintes limites:

- a) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 25%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 33%;
- b) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 40%;
- c) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 60%;

d) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo:

- i) Até 100 % nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2021; e
- ii) De 75 % nos meses de maio e junho de 2021.

Para efeitos de fiscalização, a redução do PNT 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 ou os previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Para efeitos da subalínea ii) da alínea d) supra identificada, o Governo avalia, no mês de abril de 2021, a evolução da situação pandémica e da atividade económica relativa ao primeiro trimestre, procedendo ao ajustamento dos limites de redução temporária do PNT em função das respetivas conclusões.

Retribuição e Compensação Retributiva

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas.

Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, paga pelo empregador, no valor de quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas. Se da aplicação destas regras 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 três vezes o valor da RMMG, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

Para o efeito, a compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas e entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

- a) Remuneração base;
- b) Prémios mensais;
- c) Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos;
- d) Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição;
- e) Trabalho noturno.

Estes valores remuneratórios correspondem, respetivamente, aos códigos «P», «B», «M», «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração.

Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) considera-se 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.

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 esta situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

Apoio Financeiro

Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução.

Esse apoio corresponde a 70% da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%.

Nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60%, o apoio corresponde a 100 % da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social.

A segurança social transfere o respetivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento.

O pagamento do apoio financeiro é efetuado obrigatoriamente por transferência bancária.

Apoio Adicional

Sem prejudicar o apoio acima identificado, 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 do PNT.

A soma do apoio adicional e do apoio financeiro regular não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG.

Neste caso, o conceito de retribuição normal ilíquida é aferido nos termos identificados para o apoio financeiro regular. O apoio adicional é transferido pela segurança social para o empregador, para efeitos de pagamento da retribuição devida ao trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

Dispensa Parcial do Pagamento de Contribuições para a Segurança Social

O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa e que beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade com redução temporária do período normal de trabalho, tem direito à dispensa de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva.

A dispensa de 50% do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos trabalhadores abrangidos e aos meses em que o empregador seja beneficiário do apoio.

A dispensa de 50% do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente.

A dimensão da empresa afere-se nos termos previstos no Código do Trabalho.

O número de trabalhadores a ter em conta em empresa no primeiro ano de atividade é o existente em dezembro de 2020.

Plano de Formação

Por cada mês de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT, o empregador adquire o direito a um plano de formação.

O plano de formação confere o direito a uma bolsa no valor máximo de 70% do indexante dos apoios sociais (IAS) por trabalhador abrangido, destinada ao empregador, que tem direito ao montante equivalente a 30% do IAS, e ao trabalhador, que tem direito ao montante equivalente a 40% do IAS nas situações em que a retribuição ilíquida do trabalhador seja inferior à sua retribuição normal ilíquida, e deve:

- a) Ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I. P., a sua aprovação, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitam;
- b) 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;
- c) Corresponder às modalidades de formação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- d) Ser implementado fora do horário de prestação efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT;
- e) Ter início no período em que o empregador beneficia do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de PNT;
- f) Assegurar a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por trabalhador num período de 30 dias.

A bolsa é suportada pelo IEFP, I. P., sendo paga diretamente ao empregador, quando aplicável, que assume a responsabilidade de entregar ao trabalhador o montante devido, em função do número de horas de formação efetivamente frequentadas.

O empregador pode optar por apresentar uma candidatura por cada plano de formação ou uma candidatura integrada de planos de formação, submetendo através do sítio na Internet do IEFP, I. P., os seguintes elementos:

- a) Declaração sob compromisso de honra em como submeteu o pedido de apoio junto da segurança social; ou
- b) Comprovativo de deferimento do apoio por parte da segurança social;
- c) Listagem nominativa dos trabalhadores a abranger.

A formação pode iniciar-se após a decisão de aprovação do IEFP, I. P.

Nos casos referidos acima na alínea a), o pagamento de 85% do valor aprovado em candidatura ocorre após apresentação pelo empregador do comprovativo de deferimento do apoio por parte da segurança social.

Nos casos referidos acima na alínea b), o início da formação dá lugar ao pagamento de 85% do valor aprovado em candidatura.

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, até ao limite de 15% do valor aprovado em candidatura.

Para a operacionalização do plano de formação são entidades formadoras:

- a) Os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P., incluindo, designadamente, os centros de gestão direta e os centros protocolares;
- b) No âmbito da cooperação com entidades formadoras externas, e desde que integradas na bolsa criada pelo IEFP, I. P., para o efeito, as entidades formadoras certificadas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), ou 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;
- c) No mesmo âmbito, os parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou organizações setoriais ou regionais suas associadas, desde que sejam entidades formadoras certificadas pela DGERT e desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

Pode ainda ser desenvolvido um plano de formação aprovado no âmbito dos apoios concedidos pelo POCl, em articulação com os apoios previstos nos números anteriores, nas condições que vierem a ser definidas em aviso a publicar no Balcão 2020.

Os planos de formação referidos acima nas alíneas a) e b) podem ser acumulados.

Regime de Acesso

Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT, o empregador deve remeter requerimento eletrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela segurança social, até ao final do mês seguinte àquele a que o pedido inicial de apoio ou de prorrogação diz respeito.

O formulário é submetido através da segurança social direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

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 necessária para o acesso aos apoios requeridos.

Para efeitos de apresentação do requerimento, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT. Para tanto, o empregador autoriza a consulta online da situação tributária perante a AT, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva.

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

O empregador pode, a todo o momento, fazer cessar a concessão do presente apoio, através de formulário próprio, a disponibilizar pela segurança social, e submetido através da segurança social direta.

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e respetivas prorrogações são tramitados de forma automatizada. Nas situações em que a AT verifique que da informação de faturação transmitida pelos sujeitos passivos resulta a desconformidade com a situação de crise empresarial, a AT informa os serviços competentes da segurança social dessa divergência. Nestes casos, os serviços competentes da segurança social notificam o empregador da divergência identificada pela AT, dando início ao procedimento de restituição de prestações indevidamente pagas. Além disso, os serviços competentes da segurança social suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, o pagamento dos pedidos seguintes dos apoios.

Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, noutros casos em que, 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.

Sem prejuízo dos necessários acertos a realizar em sede contributiva, no caso de a quebra de faturação indicada no requerimento ser superior à apurada nos termos do n.º 10, mas permita o acesso ao apoio em modalidade diferente, pode o empregador submeter novo requerimento, comprovando a devolução à segurança social da parcela do valor indevidamente recebido.

Deveres do Empregador

Durante o período de redução do PNT 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:

- 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 a que haja lugar em caso de formação profissional;
- c) Pagar pontualmente as contribuições e quotizações 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 comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.

Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:

- a) 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, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, respetivamente, nem iniciar os respetivos procedimentos; e
- b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

O empregador não pode:

- a) Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;
- b) Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento apresentado à Segurança Social.

A violação destes deveres 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.

Além disso, a prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios previstos no presente decreto-lei pode configurar responsabilidade civil e criminal.

Deveres do Trabalhador

Durante o período de redução do PNT 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:

- a) 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
- b) Frequentar as ações de formação profissional, quando aplicável.

Durante o período de redução do PNT a 100%, mantém -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 da Redução do Período Normal de Trabalho em Férias, Subsídio de Férias ou de Natal

O tempo de redução do PNT não afeta o vencimento e a duração do período de férias.

O período de aplicação da redução do PNT não 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 ano de 2020, o trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, sendo participado, pela segurança social, o montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio durante o ano de 2020, e pelo empregador, o restante, caso a data de pagamento daquele subsídio tenha coincidido com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.

II – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICRO-EMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

O empregador que esteja em situação de crise empresarial, que seja considerado microempresa, e que tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho, ou que

beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho, tem direito a um apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por aqueles apoios pago de forma faseada ao longo de seis meses.

Para este efeito, o número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês da apresentação do requerimento, até ao limite do número máximo de trabalhadores que beneficiaram daqueles apoios.

Este apoio financeiro é concedido pelo IEFP, I. P., mediante apresentação de requerimento, sendo pago numa prestação por trimestre após verificação do cumprimento da situação de crise empresarial.

O empregador que beneficie do presente apoio deve cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, bem como:

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
- b) Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, nem iniciar os respetivos procedimentos;
- c) Manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês da candidatura.

Para efeitos da verificação do nível de emprego, não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador:

- a) Por caducidade nos termos do artigo 343.º do Código do Trabalho;
- b) Por denúncia pelo trabalhador;
- c) Na sequência de despedimento com justa causa promovido pelo empregador.

Não relevam as situações em que a variação do nível de emprego decorra de transmissão de estabelecimento, de parte de estabelecimento, ou equivalente, quando concomitantemente haja garantia, legal ou convencional, da manutenção pelo adquirente dos contratos de trabalho transmitidos.

Os serviços do IEFP, I. P., e do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), procedem à troca de informação relevante para efeitos de concessão dos apoios.

A violação destas regras implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IEFP, I. P., dos montantes já recebidos.

Este apoio financeiro é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso.

Cumulação e Sequencialidade de Apoios

O acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho e o apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho não são cumuláveis, procedendo o IEFP, I. P., e o serviço competente da segurança social à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencial, através de troca oficiosa de informação.

O empregador não pode beneficiar simultaneamente destes apoios e dos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

O acesso aos apoios identificados nesta circular e o acesso ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, excluem-se mutuamente, procedendo o IEFP, I. P., e o serviço competente da segurança social à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencial, através de troca oficiosa de informação.

A verificação do incumprimento destas regras determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFP, I. P., e ao ISS, I. P., respetivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito dos respetivos apoios.

O empregador que recorra aos apoios previstos nesta circular pode, findos tais apoios, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

Ao empregador que tenha recorrido à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho e que pretenda aceder aos apoios previstos no presente decreto-lei não se aplica o disposto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho.

Para quaisquer esclarecimentos adicionais, contacte a ARAN.

Departamento Jurídico da ARAN