

## Medidas de Apoio ao Emprego – 1º semestre de 2021

(Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15.01)

(Decreto-Lei n.º 6-E/2021 de 15.01)

1

### Gab. Jurídico UACS

#### **I – LAY OFF SIMPLIFICADO (DL 10-G/2020) e LAY OFF “TRADICIONAL” (artigo 298.º do Código do Trabalho)**

- a) Aplicável a empresas e estabelecimentos sujeitos ao dever de encerramento, no âmbito do actual Estado de Emergência
- b) Compensação retributiva é paga pela segurança social para assegurar a retribuição normal ilíquida do trabalhador, até ao limite de 3 RMMG. Anteriormente, a compensação retributiva era assegurada pela Segurança Social em 70%, sendo o remanescente assegurado pela entidade empregadora
- c) Não há alterações adicionais ao regime do layoff simplificado anteriormente vigente, pelo que os membros dos órgãos estatutários não têm direito à compensação retributiva, embora mantenham o direito à isenção total de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora.

#### **II - APOIO À RETOMA DE ACTIVIDADE ECONÓMICA (DL 46-A/2020 de 30 de Julho):**

Prorrogação até ao primeiro semestre de 2021 do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade, 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.

#### **III - APOIO SIMPLIFICADO ÀS MICROEMPRESAS:**

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 (lay off) ou pelo apoio extraordinário à retoma progressiva da actividade.

Recordamos, em traços gerais, o regime do **apoio à retoma de actividade económica**, agora actualizado

## II - APOIO À RETOMA DE ACTIVIDADE ECONÓMICA (DL 46-A/2020 de 30 de Julho):

2

### **A - Quem pode recorrer:**

Empresas em que se verifique uma **quebra de facturação igual ou superior a 25 %**, no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 24 meses, face à média da facturação mensal entre o início da actividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

Assim, para quem requeira em Janeiro, a referência será Dezembro/2020 vs Dezembro/2019 Ou média Junho/Novembro 2020

### **Situação de crise empresarial por limitação à actividade por decisão do Governo**

1 - No decurso do mês de Dezembro de 2020, e durante a vigência do Estado de Emergência em curso, 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 facturação imediatamente seguinte ao do limite pelo qual se encontrava abrangido no mês de Novembro de 2020, quando já beneficie do apoio extraordinário;

b) Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao da quebra de facturação verificada no mês de Novembro de 2020, quando ainda não beneficie do apoio extraordinário e se encontre em situação de crise empresarial nos termos acima indicados.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador tem o dever de manter o normal funcionamento da sua actividade durante o mês civil completo a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, excepto nos períodos em que sejam determinadas limitações à actividade por decisão do Governo.

### **B – Procedimentos:**

1 - O empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos acima indicados, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

2 - Para efeitos de aplicação da redução temporária do PNT, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respectiva 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.

3 - A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 30 de Junho de 2021.

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

5 - O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.)

6 - Durante a redução do horário, o trabalhador pode exercer outra actividade remunerada.

7 - Enquanto se verificar a aplicação da redução do horário, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, excepto para o preenchimento de posto de trabalho susceptível 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.

O apoio em causa é agora 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.

Aos 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. Contudo, os MOE não podem aceder à redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de facturação igual ou superior a 75%.

### **C - Limites máximos de redução do período normal de trabalho**

1 - A **redução do período normal de trabalho, por trabalhador**, varia (i) em função da quebra de facturação (ii) e dos meses em causa, com os seguintes limites:

a) No caso de empregador com quebra de facturação 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 facturação 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 facturação 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 facturação 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.

#### **D - Retribuição e compensação retributiva**

1 - Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada pelo valor da retribuição horária nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho.

2 - Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, paga pelo empregador, no valor de 4/5 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas.

3 - Se da aplicação conjunta do disposto nos números anteriores resultar montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, a compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas e entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares 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 (quando excedidos os limiares de isenção);
- e) Trabalho nocturno.

5 - Os valores remuneratórios identificados no número anterior correspondem, respectivamente, aos códigos «P», «B», «M», «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração.

6 - Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) do n.º 4 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.

7 - Para efeitos do disposto no n.º 2, o trabalhador que exerça ou venha a exercer actividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa actividade, 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 infracção disciplinar grave.

8 - O empregador deve comunicar à segurança social a situação referida no número anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

#### **E - Apoio financeiro**

1 - 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.

2 – A Segurança Social apoia em 70% a comparticipação retributiva pela redução do período normal de trabalho dos trabalhadores, cabendo ao empregador assegurar os restantes 30 %.

3 - 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.

4 - A segurança social transfere o respectivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva dos trabalhadores, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

5 - O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efectuado pelo empregador na respectiva data de vencimento.

6 - O pagamento do apoio financeiro é efectuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

#### **F - Apoio adicional para empresas com quebra de facturação igual ou superior a 75%**

1 - Nas situações em que a **quebra de facturação 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.

2 - A soma do apoio adicional e do apoio á retoma não pode ultrapassar 3xRMMG.

## **G - Dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social**

O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa tem direito à dispensa de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva

6

## **H – Plano de formação**

O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), o qual confere direito a uma bolsa no valor de 30% do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido (em 2021, o valor do IAS é de €438,819), suportada pelo IEFP, I. P., destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.

Para efeito de acesso ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento electrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.

Este plano de formação é organizado pelo IEFP, I.P. e deve ser implementado, em articulação com o empregador, fora do novo horário (reduzido) do trabalhador, mas dentro daquele que era o seu horário normal de trabalho.

O plano de formação deve assegurar pelo menos 50 horas de formação por trabalhador num período de 30 dias.

## **I - Acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução/suspensão temporária do PNT**

1 - Para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução/suspensão temporária do PNT, o empregador deve remeter requerimento electrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela segurança social, que produz efeitos ao mês da submissão.

2 - O formulário referido no n.º 1 é submetido através da segurança social directa, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a quebra de facturação, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respectivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

3 - Para efeitos de apresentação do requerimento, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.

4 - O empregador deve autorizar a consulta online da situação tributária perante a AT, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva.

5 - 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 apresentado assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

6 - 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 directa.

7 - O apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade e respectivas prorrogações são tramitados de forma automatizada.

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 colectivo, 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, respectivamente, nem iniciar os respectivos procedimentos; e

b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

c) Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento.

### III - APOIO SIMPLIFICADO ÀS MICROEMPRESAS:

1. O empregador que esteja em situação de crise empresarial (com quebra de facturação igual ou superior a 25 %), que seja considerado microempresa, e que tenha beneficiado do lay off simplificado ou do apoio à retoma, 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.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês da apresentação do requerimento previsto no número seguinte, até ao limite do número máximo de trabalhadores que beneficiaram daqueles apoios.

3 - O apoio financeiro previsto no n.º 1 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-

4 - O empregador que beneficie do presente apoio deve cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação colectiva 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 colectivo, 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 respectivos 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.

5 - 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.

Este apoio financeiro será ainda regulamentado, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso.

#### **IV - CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DE APOIOS**

1 – Os apoios previstos em II (apoio à retoma progressiva) e III (apoio simplificado às microempresas) não são cumuláveis.

2 - As empresas não podem beneficiar em simultâneo do apoio à retoma progressiva e do lay off.

2 - As empresas que estejam actualmente a beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva, e cujas actividades sejam suspensas devido ao encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, podem antecipadamente cessar o apoio em curso e subsequentemente optar pelo lay off simplificado.

Actualizado em 16/01/2021

Ana Cristina Figueiredo  
GAB. JURIDICO UACS