



CATARINA ESGAIO
consultora da Ordem dos
Contabilistas Certificados
comunicacao@occ.pt

O apoio à retoma progressiva

A situação excecional que se vive atualmente, resultado da pandemia originada pelo vírus COVID -19, exigiu a aplicação de medidas extraordinárias de apoio às empresas afetadas.

Neste sentido, o Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de dia 30 de julho de 2020, veio criar o Apoio à Retoma Progressiva das empresas em situação de crise empresarial, com o intuito de dar continuidade ao apoio às entidades afetadas pela crise económica causada pelo COVID-19 e substituir o designado "Layoff simplificado".

O diploma entrou em vigor no dia 31 de julho de 2020 e produz efeitos desde o dia 1 de agosto de 2020 até ao final do ano, dia 31 de dezembro de 2020.

É de sublinhar que este novo apoio só prevê a possibilidade de redução dos horários de trabalho e não a suspensão dos contratos, como acontecia com o Layoff simplificado.

O mecanismo vai apoiar a manutenção

A quebra de faturação deve ser verificada no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido de apoio ou de prorrogação, face ao:

- Mês homólogo do ano anterior; ou
- Face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período; ou, ainda
- 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 de apoio ou de prorrogação para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses.

Existe ainda um apoio adicional para as empresas em situação de crise empresarial com quebra de faturação igual ou superior a 75%, em que a Segurança Social comparticipará também as horas trabalhadas em 35%, além da comparticipação das horas não trabalhadas nos termos já indicados.

a declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que ateste a situação de crise empresarial, 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.

Quanto aos trabalhadores, estes têm direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do Código do Trabalho (valor da retribuição horária calculado segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) : (52 \times n)$, em que «Rm» é o valor da retribuição mensal e «n» o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade) e a uma compensação retributiva mensal pelas horas não trabalhadas, paga pelo empregador, até € 1905 (3 x RMMG em 2020), no valor de 2/3 (em agosto e setembro) ou 4/5 (de outubro a dezembro) das horas não trabalhadas.

Da soma das horas trabalhadas e da compensação retributiva não pode resultar uma retribuição total devida ao trabalhador inferior a:

- - 83% nos meses de agosto e setembro, quando a quebra de faturação seja maior ou igual a 40%
- - 77% nos meses de agosto e setembro, quando a quebra de faturação seja maior ou igual a 60%;
- - 92% nos meses de outubro a dezembro, quando a quebra de faturação seja maior ou igual a 40%
- - 88% de outubro a dezembro, quando a quebra de faturação seja maior ou igual a 60%.

Estes limiares mínimos obtêm-se dividindo a soma das horas trabalhadas e da compensação retributiva pela retribuição normal ilíquida do trabalhador. Se do conjunto das horas trabalhadas e da compensação contributiva resultar um montante mensal inferior a € 635 (1 x RMMG), a compensação retributiva é aumentada para que a retribuição devida ao trabalhador alcance esse valor.

Durante o período de redução do PNT, o trabalhador deve comunicar ao empregador o exercício de atividade remunerada fora da empresa, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual

redução na compensação retributiva. Deve ainda frequentar as ações de formação profissional, caso existam. As micro e as pequenas e médias empresas (PME) que cumpram os requisitos de acesso a este mecanismo de retoma têm direito à isenção total do pagamento de contribuições a seu cargo à Segurança Social nos meses de agosto e setembro e à dispensa parcial de 50% nos meses de outubro a dezembro.

Já as grandes empresas têm direito à dispensa de 50% do pagamento das contribuições a seu cargo nos meses de agosto e setembro e não beneficiam de qualquer dispensa contributiva de outubro a dezembro.

Tal como sucedia no Layoff simplificado, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações tributária e contributiva regularizadas perante a Autoridade Tributária e a Segurança Social. Deve, deste modo, autorizar a consulta online da situação tributária perante a AT, procedendo a Segurança Social a esta consulta oficiosamente.

Deve, igualmente:

- Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores, exceto nos casos em que haja isenção;
- 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 abrangência do apoio em causa e nos 60 dias seguintes, as entidades empregadoras não podem 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, não podendo de igual modo distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta. Não podem ainda aumentar a retribuição dos membros dos corpos sociais enquanto a Segurança Social atribuir a compensação retributiva aos trabalhadores.

Já as grandes empresas têm direito à dispensa de 50% do pagamento das contribuições a seu cargo nos meses de agosto e setembro e não beneficiam de qualquer dispensa contributiva de outubro a dezembro.

dos postos de trabalho nas empresas que tenham, pelo menos, uma quebra de faturação de 40%, através de um apoio financeiro correspondente a 70% do valor das horas não trabalhadas pelos funcionários, a suportar pela Segurança Social, cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%.

A redução do período normal de trabalho (PNT) será variável em função da quebra de faturação e dos meses em causa.

Resumindo, quando a quebra de faturação for igual ou superior a 40% e até 59%, inclusive, a redução máxima do PNT será de 50% durante os meses de agosto e setembro de 2020 e de 40% durante os meses de outubro a dezembro de 2020.

Nas entidades com quebra de faturação igual ou superior a 60%, essa redução terá o máximo de 70% em agosto e setembro de 2020 e de 60% em outubro a dezembro de 2020.

O empregador deve comunicar a intenção de reduzir o PNT, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela redução temporária do PNT, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida. Deverão ser 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. Para formalizar o pedido de adesão ao apoio, a entidade empregadora deve enviar requerimento eletrónico através da segurança social direta, em formulário próprio disponibilizado pela Segurança Social, o qual produzirá efeitos ao mês da submissão, sem prejuízo de, durante o mês de setembro, o empregador poder solicitar no requerimento, que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto.

Deve o pedido de adesão conter