

Alteração do layoff simplificado e prorrogação do apoio extraordinário à retoma progressiva da actividade em empresas em situação de crise empresarial

No dia 15/01/2021, foi publicado o Decreto-Lei n.º 6-C/2021, que procedeu à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03 e à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07.

As **principais alterações** resumem-se às seguintes:

1 – 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 26/03, estabelecendo-se, ainda, semelhante garantia 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 01/01/2021.

2 – É garantida a 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.

3 – Foi criado um apoio simplificado direccionado 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 actividade.

Todavia, dada a relevância de tais medidas, impõe-se que sobre as mesmas incida uma análise mais aprofundada.

Assim,

I – Alteração ao Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, na redacção actual (*Layoff* simplificado)

O Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15/01 alterou o disposto no art. 6.º, n.º 9, do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13/04, de forma a prever que a compensação retributiva a que o trabalhador abrangido pelo *layoff* simplificado é fixada nos termos do disposto no art. 305.º do Código do Trabalho¹, sendo paga pelo empregador mas que, se da mesma 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 ilíquida correspondente a 3 RMMG (€ 1.995,00).**

¹ Nos termos do disposto no Código do Trabalho, durante o período da redução ou suspensão, os trabalhadores abrangidos terão direito a auferir 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, a qual é paga, em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social, sendo certo que, no mínimo, está sempre garantida uma RMMG (€ 665,00) e, no máximo, não pode ultrapassar, mensalmente, 3 vezes o valor da RMMG (€ 1.995,00);

Foi igualmente estabelecido, no art. 5.º do Decreto-lei n.º 6-C/2021, de 15/01, que, **nas situações de redução ou suspensão em situação de crise empresarial, previstas no art. 298.º do Código do Trabalho, que tenham sido motivadas pela pandemia da doença COVID-19, e que se iniciem após 01/01/2021, o trabalhador tem direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até ao triplo da RMMG, sendo o valor da compensação retributiva pago pela Segurança Social, nos termos do art. 305.º, n.º 4, do Código do trabalho, aumentado na medida do estritamente necessário para o efeito.**

II – Prorrogação do apoio extraordinário à retoma progressiva da actividade em empresas em situação de crise empresarial (Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, na redacção actual)

O Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15/01 introduziu inúmeras alterações ao Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, na redacção actual, pelo que consideramos relevante fazer uma breve incursão sobre o mesmo, na sua globalidade.

1. Âmbito de aplicação

Aplica -se aos empregadores de natureza privada, incluindo os do sector social, que tenham sido afectados pela pandemia da doença COVID-19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.

2. Situação de crise empresarial

Considera-se situação de crise empresarial aquela 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 do ano de 2019, ou face à média mensal dos 6 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.

3. Situação de crise empresarial por limitação à actividade por decisão do Governo

No decurso do mês de Dezembro de 2020, e durante a vigência do Decreto n.º 9/2020, de 21/11, ou outro que lhe vier a suceder com o mesmo objecto, o empregador que se encontre na situação prevista no número anterior pode requerer o apoio financeiro a que se refere o número 7 infra, 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 criado pelo Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07;

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 não beneficie do apoio extraordinário criado pelo Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 e se encontre em situação de crise empresarial nos termos do 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.

O pedido de apoio financeiro é requerido nos termos do número 11 infra, com as devidas adaptações.

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

4. Apoio Extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária de período normal de trabalho (PNT)

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

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 3 dias úteis.

A redução do PNT tem a duração de 1 mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos do Decreto-Lei em análise.

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**.

O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P. ou Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI).

Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra actividade remunerada, desde que comunique 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.

Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, 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.

5. Limites máximos de redução do PNT

No caso de empregador:

a) com **quebra de facturação igual ou superior a 25%**, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo de 33%;

b) com **quebra de facturação igual ou superior a 40%**, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo de 40%;

a) com **quebra de facturação igual ou superior a 60%**, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo de 60%;

a) 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, com respeito pelos limites máximos do PNT diário e semanal, previstos no Código do Trabalho.

6. Retribuição e compensação retributiva

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

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.

Se da aplicação conjunta do disposto nos parágrafos 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 estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a 3 RMMG.

A compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas e entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes

remuneratórias regulares² 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 nocturno.

Conforme referido, o trabalhador que exerça ou venha a exercer actividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de 5 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.

O empregador deve comunicar à segurança social tal situação no prazo de 2 dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

7. 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 respectivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

² Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) do n.º 4 do art. 6.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 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 pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efectuado pelo empregador na respectiva data de vencimento.

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

8. Apoio adicional

Sem prejuízo do apoio financeiro acima referido, nas situações em que a **quebra de faturação** a que se refere o n.º 1 do artigo 5.º do diploma em análise **seja igual ou superior a 75%**, o empregador tem direito a um **apoio adicional correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida³ pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT.**

A soma do apoio adicional acima referido e do apoio referido no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 não pode ultrapassar 3 RMMG.

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.

9. Dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social

O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa⁴ e que beneficie do apoio em 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 que se refere o n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07.

³ O conceito de retribuição normal ilíquida é aferida nos termos do disposto no art. 6.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07. Ver nota 2.

⁴ Nos termos do disposto no art. 100º do Código do Trabalho, considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores; e
- c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores.

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, sendo reconhecida oficiosamente.

A isenção total ou a dispensa parcial do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente.

O número de trabalhadores a ter em conta em empresa no 1.º ano de actividade é o existente no mês anterior ao da entrada em vigor do Decreto-Lei em análise.

10. Plano de formação

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

O plano de formação em causa confere direito a uma bolsa no valor máximo de 70% do IAS por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, I. P., 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 qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- d) Ser implementado fora do horário de prestação efectiva de trabalho, desde que dentro do PNT;
- e) Ter início no período em que o empregador beneficia do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do PNT;
- f) Assegurar a frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por trabalhador num período de 30 dias.

A aludida bolsa referida é suportada pelo IEFP, I. P., sendo paga directamente ao empregador, quando aplicável, que assume a responsabilidade de entregar ao trabalhador o montante devido, em função do número de horas de formação efectivamente 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 Social⁵; ou
- b) Comprovativo de deferimento do apoio por parte da segurança social⁶;
- c) Listagem nominativa dos trabalhadores a abranger.

A formação pode iniciar-se após a decisão de aprovação do IEFP, I. P., com base nos elementos acima referidos.

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.

Podem ainda ser desenvolvidos planos de formação aprovados no âmbito dos apoios concedidos pelo POCL.

Os planos de formação referidos nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 4.º podem ser acumulados.

11. Regime de acesso

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

⁵ Nestes casos, 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.

⁶ Nestes casos, o início da formação dá lugar ao pagamento de 85% do valor aprovado em candidatura.

O formulário em causa é submetido através da segurança social direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial nos termos do artigo 3.º do diploma legal em análise, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respectivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida calculada nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

Para efeito de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial a que se refere o art. 3.º do diploma legal em análise, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, os serviços competentes da Segurança Social remetem à Autoridade Tributária e Aduaneira a identificação das entidades empregadoras beneficiárias e a percentagem de quebra de facturação 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, devendo, para o efeito, o empregador autorizar 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 referido no n.º 1 do art. 11.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, 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 actividade e respectivas prorrogações são tramitados de forma automatizada.

Nas situações em que a AT verifique que da informação de facturação transmitida pelos sujeitos passivos resulta a desconformidade com a situação de crise empresarial através da verificação a que se refere o n.º 4 do art. 11.º do Decreto-Lei em análise, a AT informa os serviços competentes da Segurança Social dessa divergência. Nestas situações, 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 redacção actual. Nestas situações, os serviços competentes da Segurança Social suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, o pagamento dos pedidos seguintes dos apoios a que se referem os artigos 7.º a 9.º do diploma legal em análise.

Noutros casos em que, durante o período de concessão do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade e respectivas 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 redacção actual.

Sem prejuízo dos necessários acertos a realizar em sede contributiva, no caso de a quebra de facturação indicada no requerimento ser superior à apurada nos termos do n.º 10 do art. 11.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, 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.

12. 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 colectiva de trabalho aplicável, bem como:

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a AT;
- b) Efectuar 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, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do diploma legal em análise;
- 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 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.

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 a que se refere o artigo anterior.

A violação do disposto nos números anteriores implica a imediata cessação dos apoios previstos nos artigos 7.º a 10.º 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, podendo, ainda, configurar responsabilidade civil e criminal, nos termos legalmente aplicáveis.

13. 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 actividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de 5cinco dias a contar do início dessa actividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 6.º do diploma legal em análise; e
- b) Frequentar as acções de formação profissional previstas no n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, quando aplicável.

Durante o período de redução do PNT a 100%, mantêm-se os deveres do trabalhador que não pressuponham a prestação efectiva de trabalho, nomeadamente o dever de frequentar acções de formação profissional que lhe sejam indicadas pelo empregador e o de cumprir outras ordens e instruções decorrentes do poder de direcção que não envolvam a prestação de trabalho.

14. Efeitos da redução do PNT em férias, subsídio de férias e de Natal

O tempo de redução do PNT não afecta 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 prevista no artigo 6.º do diploma legal em análise, 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 actividade.

15. Apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho

O empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos do artigo 3.º, **que seja considerado microempresa**, e que tenha beneficiado do apoio previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, na sua redacção actual, ou que beneficie do apoio previsto no artigo 4.º do Decreto-Lei em análise, **tem direito a um apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de 2 RMMG por**

trabalhador abrangido por aqueles apoios pago de forma faseada ao longo de 6 meses.

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.

O 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 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.

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.

A violação do disposto no artigo em análise implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IEFP, I. P., dos montantes já recebidos.

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

16. Cumulação e sequencialidade de apoios

O acesso aos apoios previstos nos arts. 4.º e 14.º-A não são cumuláveis.

O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no Decreto-Lei em análise e no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, na sua redacção actual, nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

O acesso aos apoios previstos no presente Decreto-Lei e o acesso ao incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19/06, na sua redacção actual, excluem-se mutuamente, procedendo o IEFP, I. P., e o serviço competente da Segurança Social, à verificação de eventual cumulação de apoios através de troca de informação.

A verificação de eventual cumulação de apoios determina a imediata cessação dos mesmos e a restituição e pagamento, ao IEFP, I. P., e ao ISS, I.P., respectivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito dos respectivos apoios.

O empregador que recorra aos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 pode, findos tais apoios, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, não se aplicando o disposto no artigo 298.º-A 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.

17. Fiscalização e regime contra-ordenacional

Constitui **contraordenação leve** a violação do disposto no n.º 2 do artigo 4.º e no n.º 7 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07.

Constitui **contra-ordenação grave** a violação do disposto no n.º 1 do artigo 7.º, na alínea d) do n.º 1, no n.º 2 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 12.º e no artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07.

A fiscalização do cumprimento do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 compete à A.C.T., ao serviço competente da Segurança Social e ao IEFP, I.P..

Aplica-se às infracções por violação do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 o regime geral das contra-ordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, ou o regime contra-ordenacional previsto nos artigos 221.º a 248.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, consoante o caso.

O processamento das contra-ordenações segue o regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14/09, na sua redacção actual.

Os empregadores devem, para comprovação dos factos em que se baseia o pedido de apoio e respectivas prorrogações, **preservar a informação relevante durante o período de 3 anos**.

Sónia de Carvalho
Advogada

Nuno Nogueira
Advogado

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte geral@mcsc.pt.



& ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

Rua de Vilar, n.º 235 6.º Esquerdo (Edifício
Scala) 4050 – 626 Porto
Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT