

APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA DA ACTIVIDADE DAS EMPRESAS

No passado dia 30 de Julho de 2020 foi publicado o Decreto-Lei n.º 46-A/2020 que cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

Deste modo, a presente nota informativa abordará os aspectos principais sobre este novo apoio extraordinário.

1.º O que é o apoio extraordinário à retoma progressiva da actividade económica?

O apoio extraordinário é uma medida que permite às empresas reduzir os horários de trabalho dos trabalhadores, em função da sua quebra de facturação.

No essencial, este incentivo a manutenção de postos de trabalho, no contexto da retoma da actividade económica.

2.º A quem se aplica?

O apoio ora aprovado aplica-se aos empregadores de natureza privada, incluindo do sector social, que tenham sido afectados pela pandemia da doença Covid-19 e se encontrem, em virtude dessa pandemia, em situação de crise empresarial.

3.º Qual a duração do apoio?

A redução do período normal de trabalho tem a duração de um mês civil, sendo renovável mensalmente.

As empresas podem ainda interromper a redução temporária do período normal de trabalho, suspendendo o respectivo apoio e voltar a obter o apoio, uma vez que este pode ser requerido em meses interpolados.

4.º Quais as comunicações a efectuar aos trabalhadores?

Para efeitos da aplicação da redução temporária do período normal de trabalho, o empregador deve comunicar por escrito aos trabalhadores abrangidos a percentagem de redução, por trabalhador e a duração previsível da medida.

O empregador deve ainda ouvir os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, podendo fixar um prazo para estes se pronunciarem, que não pode ser inferior a três dias uteis.

5.º Quais os limites de redução do período normal de trabalho?

A redução do período normal de trabalho varia em função da quebra de facturação.

Assim, as empresas:

a) com quebras de facturação igual ou superior a 40%, **poderão reduzir os horários dos trabalhadores em 50%, entre Agosto e Setembro, e em 40%, entre Outubro e Dezembro;**

b) com quebras de facturação igual ou superior a 60%, **poderão reduzir os horários dos trabalhadores em 70%, entre Agosto e Setembro, e em 60%, entre Outubro e Dezembro.**

6º Quais as obrigações retributivas das empresas?

Durante o período em que vigore a redução do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas trabalhadas na totalidade.

Durante este período o trabalhador tem ainda direito a uma prestação retributiva mensal, paga pelo empregador, nos seguintes termos:

a) Dois terços da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de Agosto e Setembro de 2020;

b) Quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

Esta compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas, considerando-se como retribuição normal ilíquida as componentes remuneratórias regulares pagas ao trabalhador relativas a remuneração base, prémios mensais, subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos, subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição e trabalho nocturno.

Se, do valor da retribuição e da compensação retributiva resultar um montante inferior ao

salário mínimo nacional, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo.

7º Qual o montante do apoio financeiro?

Durante a redução do período normal de trabalho, o empregador tem direito a um apoio financeiro destinado ao pagamento da compensação retributiva a pagar aos trabalhadores abrangidos.

O apoio financeiro corresponde a 70% do montante da compensação retributiva, suportado pela Segurança Social, ficando o empregador encarregado de proceder ao pagamento dos restantes 30%.

8º O que é o apoio adicional?

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 pelos trabalhadores abrangidos pela redução do período normal de trabalho.

9º Como requerer este apoio?

Os empregadores para requererem este incentivo extraordinário devem fazê-lo por meio do sistema da Segurança Social Directa que irá ser disponibilizado na próxima semana.

10º Quais os benefícios relativamente às contribuições sociais?

As empresas que beneficiarem do apoio têm direito à isenção ou à dispensa parcial do pagamento das contribuições a cargo da

A presente Nota Informativa destina-se a distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte geral@schippacabral.pt

entidade empregadora relativamente à compensação retributiva devida aos trabalhadores abrangidos.

As micro e as pequenas ou médias empresas têm direito a isenção total do pagamento de contribuições relativas à compensação retributiva nos meses de Agosto e Setembro e a dispensa parcial de 50% nos meses de Outubro a Dezembro.

As grandes empresas têm direito a dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições relativas à compensação retributiva nos meses de Agosto e Setembro.

Enquanto se verificar a aplicação da redução do período normal de trabalho, 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.

11º O que é o plano de formação?

O plano de formação, cumulável com o apoio previsto no diploma ora aprovado confere direito a uma bolsa no valor de 30% do montante do IAS, por trabalhador, suportada pelo IEFP e destinada, em partes iguais, ao trabalhador e ao empregador.

Este plano de formação deve ser desenvolvido em articulação entre o empregador e o IEFP, cabendo a esta entidade a organização.

12º O empregador pode despedir durante o período de redução?

Durante o período de redução do período normal de trabalho e nos sessenta dias subsequentes, o empregador não pode cessar contratos ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos.

A presente Nota Informativa destina-se a distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte geral@schippacabral.pt