



Novas medidas de Apoio ao Emprego – 2º semestre de 2020

I - INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO À NORMALIZAÇÃO DA ACTIVIDADE EMPRESARIAL (Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 37/2020, de 15 de Julho regulamentado pela Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de Julho).

II - APOIO À RETOMA DE ACTIVIDADE ECONÓMICA (Decreto-Lei n.º 46-A/2020 de 30 de Julho: <https://dre.pt/application/file/a/139239694>)

I - Incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial

1 - Os empregadores que tenham beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (**Lay Off simplificado**) ou do plano extraordinário de formação, medidas de protecção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19, têm direito a um **incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial**, cuja concessão apenas tem lugar depois de cessada a aplicação do Lay Off simplificado.

2 - O incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial só pode ser concedido uma vez por cada empregador e é concedido numa das seguintes modalidades:

a) Apoio no valor de uma RMMG (635 euros) por trabalhador abrangido pelas medidas referidas no número anterior, pago de uma só vez; ou

b) Apoio no valor de duas RMMG (1.270 euros) por trabalhador abrangido pelas medidas referidas no número anterior, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

3 - Para **efeitos de determinação do montante do apoio previsto**, consideram-se os seguintes critérios:

- a) quando o período de aplicação das medidas referidas tenha sido **superior a um mês**, o montante do apoio é determinado de acordo com a média aritmética simples do número de trabalhadores abrangidos por cada mês de aplicação desse apoio;
- b) quando o período de aplicação das medidas referidas tenha sido **inferior a um mês**, o montante do apoio de 635 euros é reduzido proporcionalmente;
- c) quando o período de aplicação das medidas referidas tenha sido **inferior a três meses**, o montante do apoio de 1.270 euros é reduzido proporcionalmente.

4 - À modalidade do apoio de 1.270 euros acresce o direito a dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, com referência aos trabalhadores abrangidos pelo plano extraordinário de formação ou pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (Lay Off simplificado).

5 - Para estes efeitos, quando o período de aplicação do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho tenha sido superior a 30 dias, aquela dispensa de 50% da TSU refere-se aos **trabalhadores abrangidos no último mês de aplicação desse apoio**.



6 - Quando o último mês da aplicação do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho tenha ocorrido em Julho de 2020, consideram-se, para efeitos do direito a dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições para a segurança social, os trabalhadores abrangidos por esse apoio em Junho.

7 - A dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora prevista no n.º 4 aplica-se nos seguintes termos:

- a) durante o primeiro mês da concessão do apoio de 1270 euros, quando este seja concedido no seguimento da aplicação das medidas de lay off simplificado e outras por período inferior ou igual a um mês;
- b) durante os dois primeiros meses da concessão do apoio de 1.270 euros, quando este seja concedido no seguimento da aplicação das medidas de lay off simplificado e outras por período superior a um mês e inferior a três meses;
- c) durante os três primeiros meses da concessão do apoio de 1.270 euros, quando este seja concedido no seguimento da aplicação das medidas de lay off simplificado e outras por período igual ou superior a três meses.

8 - **Quando haja criação líquida de emprego**, através da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos três meses subsequentes ao final da concessão do apoio de 1.270 euros, o empregador tem direito a **dois meses de isenção total do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora**. A isenção total do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora aqui prevista não é cumulável com outros apoios directos ao emprego aplicáveis aos mesmos trabalhadores.

9 - Para efeitos do disposto no número anterior:

- a) Considera-se haver criação líquida de emprego quando o empregador tiver ao seu serviço trabalhadores em número superior ao observado, em termos médios, nos três meses homólogos;
- b) A isenção total do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora refere-se aos empregos criados em termos líquidos através de contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- c) O empregador fica sujeito ao dever de manutenção do nível de emprego alcançado durante um período de 180 dias.

10 - A data de abertura e encerramento do período para **requerer o incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial** é definida por deliberação do conselho directivo do IEFP, I. P., e divulgada no sítio electrónico www.iefp.pt.

O requerimento é efectuado através do portal https://iefponline.iefp.pt/, em formulário próprio, sendo acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Declaração de inexistência de dívida ou autorização de consulta online da situação contributiva e tributária perante a segurança social e a Autoridade Tributária e Aduaneira;
- b) Declaração sob compromisso de honra em como não submeteu requerimento para efeitos de acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho;
- c) Comprovativo de IBAN;
- d) Termo de aceitação, segundo modelo disponibilizado pelo IEFP, I. P.



A análise e decisão sobre a concessão do incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial é efectuada pelo IEFP, no prazo de 10 dias úteis a contar da data de apresentação do requerimento.

11 - A dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora prevista no n.º 4, bem como a isenção do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora prevista no n.º 8, é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na troca de informação entre o IEFP, I.P., e o ISS, I.P.

Deveres do empregador

1 - Os empregadores que beneficiem do incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial não podem fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos.

2 - Os empregadores abrangidos pelo apoio de 1.270 euros devem manter o nível de emprego observado no último mês da aplicação das medidas de Lay Off simplificado ou do plano extraordinário de formação.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, quando o último mês da aplicação das medidas tenha ocorrido no mês de Julho de 2020, considera-se o mês imediatamente anterior da aplicação dessas medidas.

4 - O cumprimento dos deveres estabelecidos nos números anteriores deve ser observado durante o período de concessão do incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial em qualquer das suas modalidades e nos 60 dias subsequentes.

5 - Durante o período de concessão do incentivo, o empregador deve manter comprovadamente as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

Se estas regras forem violadas, o apoio cessa e terá de ser restituído, e pagos os montantes já recebidos ou isentados.

II - Apoio à retoma progressiva de actividade económica

A - Quem pode recorrer:

Empresas em que se verifique uma **quebra de facturação igual ou superior a 40 %**, 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 dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 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.



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 31 de Dezembro de 2020.

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.

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 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:

i) De 50 %, nos meses de Agosto e Setembro de 2020; e

ii) De 40 %, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020;

b) No caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:

i) De 70 %, nos meses de Agosto e Setembro de 2020; e

ii) De 60 %, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

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, até ao triplo da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), paga pelo empregador, no valor de:

- a) 2/3 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de Agosto e Setembro de 2020;
- b) 4/5 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020.

3 - Se da aplicação conjunta do disposto nos números anteriores resultar montante mensal inferior ao valor da RMMG, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo.

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 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 (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 remanescentes 30%.

3 - 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.

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

5 - 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 1.905 euros (3xRMMG, valor em vigor em 2020).

Ou seja, além da comparticipação da Segurança Social sobre as horas não trabalhadas, prevê-se o financiamento de uma parte das horas trabalhadas, para ajudar as empresas com actividade mais afectada.

G - Isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social

1 - O empregador que beneficie do apoio á retoma tem direito à isenção ou dispensa parcial 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

2 - A isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições da responsabilidade do empregador é concedida nos seguintes termos:

a) Relativamente aos meses de Agosto e Setembro de 2020:

i) Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas;

ii) Dispensa parcial de 50 % das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas;

b) Relativamente aos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2020, dispensa parcial de 50 % do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas.



3 - A isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida.

4 - A isenção total ou a dispensa parcial do pagamento de contribuições prevista no presente artigo é reconhecida oficiosamente.

Portanto, todas as empresas abrangidas pelo apoio à retoma progressiva têm direito a:

- **apoio concedido pela Segurança Social** para compartilhar a compensação retributiva, e
- **isenção total ou dispensa parcial do pagamento das contribuições a cargo da entidade empregadora** relativamente à compensação retributiva devida aos trabalhadores abrangidos, que é variável conforme o escalão de dimensão da empresa e o mês de aplicação da medida:

Consulte abaixo o quadro geral com a aplicação resumida deste apoio:

Apoio Extraordinário à retoma progressiva				
Agosto - Setembro			Outubro - Dezembro	
Empresas elegíveis	Quebra facturação => 40%	Quebra facturação => 60%	Quebra facturação => 40%	Quebra facturação => 60%
Modalidade	Redução PNT <= 50%	Redução PNT <= 70%	Redução PNT <= 40%	Redução PNT <= 60%
Retribuição devida ao trabalhador*	Pelo menos 83% da sua retribuição normal ilíquida **	Pelo menos 77% da sua retribuição normal ilíquida **	Pelo menos 92% da sua retribuição normal ilíquida **	Pelo menos 88% da sua retribuição normal ilíquida **
*horas trabalhadas + Compensação retributiva	** ou 1 SMN (o que for mais elevado)			
Horas trabalhadas (a cargo da entidade empregadora)	100%		100%	
Compensação retributiva	No correspondente a 2/3 das horas não trabalhadas ***		No correspondente a 4/5 das horas não trabalhadas ***	
	*** até 3 SMN			
Apoio Segurança Social	70% da compensação retributiva das horas não trabalhadas			
Contribuições a cargo da empresa	Micro e PME: isenção total		Micro e PME: dispensa parcial 50%	
	Grandes empresas: dispensa parcial 50%			

H – Acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do PNT



1 - 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, que produz efeitos ao mês da submissão.

2 - Durante o mês de Setembro o empregador pode solicitar no requerimento a que se refere o número anterior que o mesmo produza efeitos ao mês de Agosto.

3 - 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.

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

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

6 - 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.

7 - 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.

8 - 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.

Efeitos da redução do período normal de trabalho em férias, subsídio de férias ou de Natal

1 - O tempo de redução do PNT não afecta o vencimento e a duração do período de férias.

2 - 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, acrescida do subsídio de férias, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho.



3 - 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, e pelo empregador, o restante, caso a data de pagamento daquele subsídio coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade.

I - Cumulação e sequencialidade de apoios

1 - O empregador que tenha recorrido ao Lay Off simplificado pode, findo aquele apoio, recorrer ao apoio à retoma progressiva

2 - O empregador que tenha recorrido ao Lay Off simplificado pode, findo aquele apoio, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (Lay Off “tradicional”).

3 - O empregador que recorra ao incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial não pode aceder ao apoio à retoma progressiva, nem ao Lay Off “tradicional” regulado nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho

4 - O empregador não pode beneficiar simultaneamente do apoio à retoma progressiva e das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (Lay Off “tradicional”).