

COVID-19

Medidas de Apoio aos Trabalhadores e Empresas

Decreto-Lei n.º 23-A/2021, de 24 de março

Foi publicado o Decreto-lei n.º 23-A/2021, de 24 de março, que veio estabelecer **medidas de apoio aos trabalhadores e empresas, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.**

Em particular, o Decreto-lei n.º 23-A/2021, de 24 de março, procede, nomeadamente:

- I. À alteração do **Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho**, que cria o **apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade** em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho;
- II. À alteração do **Decreto-Lei n.º 6-E/2020, de 15 de janeiro**, que estabelece mecanismos de apoio no âmbito do estado de emergência; e
- III. À criação do **novo incentivo à normalização da atividade empresarial.**

I. APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA (ARP)

Alteração ao Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho

- Foi prolongada a **vigência, até 30 de setembro de 2021**, do apoio extraordinário à retoma progressiva.
- Estabeleceu-se, **com efeitos a 1 de janeiro de 2021**, o limite máximo de € 1.995,00 (**triplo da retribuição mínima mensal garantida**) para a **compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas**.
- Nos **setores do turismo e da cultura**, o empregador que, nos **meses de março, abril e maio de 2021**, tenham tido quebra de faturação:
 - a) **Inferior a 75%**, e que, por isso, suporte parte da compensação retributiva correspondente aos custos salariais com as horas não trabalhadas, tem direito à **isenção do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos**, calculadas sobre o valor da compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas;
 - b) **Igual ou superior a 75%**, tem direito à **dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos**, calculadas sobre o valor da compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, sem prejuízo do direito ao apoio correspondente a 100% da compensação retributiva, a suportar pela Segurança Social, nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60%.

▪ **Adiamento Excepcional do Início de Planos de Formação**

No âmbito da formação profissional cumulável com o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, estabelece-se um **prazo extraordinário para o início de planos de formação já aprovados pelo IEFP, I. P., mas que não iniciaram na prática em virtude da suspensão das atividades formativas presenciais por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental.**

Prevê-se que aqueles planos de formação possam ter início **no prazo máximo cinco dias úteis após o termo da suspensão das atividades formativas**, ainda que o empregador já não se encontre a beneficiar do apoio extraordinário, garantindo-se que continuam a ser apoiadas e evitando, assim, um tratamento desigual entre empresas que têm possibilidade de implementar a formação à distância e conseguem iniciar os planos no imediato e as restantes que estão impossibilitadas de o fazer.

Após apresentação do comprovativo de deferimento do apoio extraordinário à retoma progressiva por parte da segurança social, o empregador tem direito ao pagamento adiantado de 85% do valor da bolsa de formação aprovada em candidatura antes do início da formação.

O incumprimento do prazo máximo para o início dos planos de formação aprovados pelo IEFP, I. P. implica a imediata cessação do pagamento da bolsa por trabalhador abrangido e a restituição dos montantes já recebidos a título de adiantamento.

▪ **Apoio Simplificado para Microempresas a Manutenção dos Postos de Trabalho**

O **número de trabalhadores da empresa passa a ser aferido por referência ao mês anterior à apresentação do requerimento deste apoio, tendo como limite o número de trabalhadores abrangidos pelo apoio referente ao lay off simplificado e pelo apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade no último mês da sua aplicação.**

O **dever de manutenção do nível de emprego passa a ser durante o período de concessão do apoio, bem como nos 90 dias seguintes;** o nível de emprego deverá ser o observado no mês anterior ao da candidatura.

Só pode beneficiar do apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho, o empregador que, no primeiro trimestre de 2021, não tenha beneficiado do lay off simplificado ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.

Além disso, garante-se a aplicação do apoio simplificado direcionado às microempresas durante o terceiro trimestre de 2021, atribuindo-se neste período um apoio adicional no montante equivalente a uma remuneração mínima mensal garantida (€ 665,00).

Tem direito a requerer uma remuneração mínima mensal garantida adicional (€ 665,00) entre julho e setembro de 2021, o empregador que:

- i) durante o primeiro semestre de 2021 tenha beneficiado do apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho;
- ii) no mês de junho de 2021, se mantenha em situação de crise empresarial,
- iii) e ainda que, em 2021, não tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (lay off simplificado) ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.

II. LAY OFF SIMPLIFICADO

Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15 de Janeiro

- Passa a poder aceder ao apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial (lay off simplificado), o empregador que se encontre em paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento superior a 40%, no mês anterior ao do requerimento a efetuar no mês de março e abril de 2021, e que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, nas situações em que mais de metade da faturação no ano anterior tenha sido efetuada a atividades ou setores que estejam atualmente suspensos ou encerrados por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental.
- É conferido aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de remunerações e registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo, o direito a recorrer ao apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial (lay off simplificado), nos termos dos artigos 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual.
- Até 30 de junho de 2021, é conferido aos trabalhadores independentes, aos empresários em nome individual, aos gerentes e aos membros de órgãos estatutários com funções de direção, cuja atividade se enquadre nos setores do turismo, cultura, eventos e espetáculos, e que estejam em situação de comprovada paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor, em consequência da pandemia da doença COVID-19, o direito a recorrer ao apoio extraordinário à redução da atividade económica pelo período correspondente, nos termos previstos no artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, o qual é repristinado para o presente efeito.

III. NOVO INCENTIVO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL

Decreto-Lei n.º 23-A/2021, de 24 de março

Âmbito de Aplicação

O empregador que, **no primeiro trimestre de 2021**, tenha beneficiado do lay off simplificado ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade tem direito a um **incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial**.

Valor do Incentivo

O incentivo é concedido, por trabalhador abrangido pelos apoios, de acordo com os seguintes critérios:

- a) **Quando requerido até 31 de maio de 2021**, tem o valor de duas vezes a RMMG (€ 1.330,00) e é pago de forma faseada ao longo de 6 meses;
- b) **Quando requerido entre 1 de junho de 2021 e até 31 de agosto de 2021**, tem o valor de uma RMMG (€ 665,00), pago de uma só vez, correspondente ao período de 3 meses.

O número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês anterior à apresentação do requerimento, tendo como limite o número de trabalhadores abrangidos pelo lay off simplificado e pelo apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade, no último mês da sua aplicação.

Ao incentivo previsto na alínea a) acresce o direito à dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, com referência aos trabalhadores abrangidos, durante os primeiros 2 meses do incentivo.

Deveres do Empregador

O empregador que beneficie do presente incentivo deve cumprir os seguintes deveres:

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a Autoridade Tributária e Aduaneira;
- b) Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 90 dias seguintes, contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;
- c) Manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 90 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês anterior ao da apresentação do requerimento.

Para efeitos da **verificação do nível de emprego**, não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador:

- i) Por caducidade, nas situações previstas no artigo 343.º do Código do Trabalho;
- ii) Por denúncia pelo trabalhador;
- iii) Na sequência de despedimento com justa causa promovido pelo empregador.

Impossibilidade de Cumulação

O incentivo não é cumulável, em simultâneo, com:

- i) o **apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade**;
- ii) o **lay off simplificado**;
- iii) as **medidas de redução ou suspensão** previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

Desistência

O empregador que requeira o incentivo tem, ao final de 3 meses, o direito a desistir do mesmo e a requerer subsequentemente o apoio à retoma progressiva, sem necessidade de devolução dos montantes já recebidos.

No entanto, o empregador apenas tem direito:

- i) ao incentivo no valor máximo de uma RMMG (€ 665,00), por trabalhador abrangido; e
- ii) à dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, durante os primeiros 2 meses do incentivo.

Regulamentação

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

ENTRADA EM VIGOR

As referidas alterações entram em vigor no dia 25 de março de 2021.

Lisboa, 25 de março de 2021

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt
Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt
www.pintoribeiro.pt