



Apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade em empresas em situação de crise empresarial

Qual a finalidade do apoio?

O apoio visa a manutenção de postos de trabalho e aplica-se aos empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID -19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.

O que se considera “situação de crise empresarial”?

É considerada situação de crise empresarial aquela em que se verifique:

- Uma quebra de faturação 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 **seis** meses anteriores a esse período.
- Ou para quem tenha iniciado a atividade há menos de **24 meses**, a quebra de faturação referida no número anterior é aferida face 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 inicial de apoio ou de prorrogação.

Todos os trabalhadores têm que estar abrangidos pela redução do PNT

Não. O empregador que esteja em situação de crise empresarial, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT de todos ou só de alguns dos seus trabalhadores.

Os membros dos órgãos estatutários podem beneficiar do apoio?

Sim, podem beneficiar os membros dos órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de renumeração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo.

A estes são aplicados os seguintes limites, até ao limite da redução do PNT aplicável aos trabalhadores a seu cargo:

- a) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 25 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 33 %;



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

b) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 40 %;

c) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 60 %;

Até quando pode beneficiar do apoio? (atualizado Março 2021)

Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho, o empregador só pode beneficiar desse apoio até 30 de setembro de 2021.

No caso de limitação à atividade por decisão do Governo, o empregador terá direito a algum apoio?

No decurso do mês de dezembro de 2020, e durante a vigência do Decreto n.º 9/2020, de 21 de novembro (Decreto Estado Emergência), ou outro que lhe vier a suceder com o mesmo objeto, o empregador que se encontre em situação de crise empresarial pode requerer o apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução, nos seguintes termos:

a) Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de faturação imediatamente seguinte ao do limite pelo qual se encontrava abrangido no mês de novembro de 2020, quando já beneficie do apoio extraordinário criado pelo presente decreto -lei;

b) Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de faturação imediatamente seguinte ao da quebra de faturação verificada no mês de novembro de 2020, quando não beneficie do apoio extraordinário criado pelo presente decreto -lei e se encontre em situação de crise empresarial.

Do benefício deste apoio resulta alguma obrigação?

Sim. O empregador tem o dever de manter o normal funcionamento da sua atividade durante o mês civil completo a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, exceto nos períodos em que sejam determinadas limitações à atividade por decisão do Governo.

Em que consiste o apoio?



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

O empregador que esteja em situação de crise empresarial pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho (PNT), de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

A redução do PNT prevista tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos do presente decreto-lei, prevista para 31 de dezembro de 2020.

A interrupção da redução temporária do PNT, com a respetiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

Quais os limites máximos de redução do período normal de trabalho?

A redução temporária do PNT, por trabalhador, tem os seguintes limites:

- a) No caso de empregador com quebra de faturação **igual ou superior a 25 %**, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 33 %;
- b) No caso de empregador com quebra de faturação **igual ou superior a 40 %**, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 40 %;
- c) No caso de empregador com quebra de faturação **igual ou superior a 60 %**, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 60 %;
- d) No caso de empregador com quebra de faturação **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 da subalínea ii) da alínea d), o Governo avalia, no mês de abril de 2021, a evolução da situação pandémica e da atividade económica relativa ao primeiro trimestre, procedendo ao ajustamento dos limites de redução temporária do PNT em função das respetivas conclusões

Recorrendo ao apoio, posso contratar outros funcionários?

Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, exceto para o preenchimento de posto de trabalho suscetível 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.



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

Qual o apoio financeiro a que tenho direito?

Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro, efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária, exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução.

O apoio referido no número anterior corresponde a 70% da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%.

Nas situações em que a **quebra de faturação seja igual ou superior a 75 %**, e 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 respetivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva do trabalhador, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento.

Há algum apoio adicional?

Nas situações em que a **quebra de faturação 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.

A soma do apoio adicional e do apoio financeiro não pode ultrapassar o valor de três vezes a 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.

O apoio é cumulável com planos de formação?

Sim, a nível nacional o apoio é cumulável com um plano de formação aprovado por uma das seguintes entidades:

- a) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.);
- b) Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI).

A nível regional, esta cumulação necessita de ser regulamentada pela Direção Regional do Emprego e Formação Profissional.



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

O plano de formação, a nível nacional, confere direito a uma bolsa no valor de 30% do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido, suportada pelo IEFP, I. P., destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, e deve:

- a) Ser implementado em articulação com o empregador, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, 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 efetiva de trabalho, desde que dentro do PNT.

O empregador pode ter dispensa as contribuições para a segurança social? (atualizado em Março 2021)

O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa e que beneficie do apoio tem direito à dispensa 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, paga pelo empregador, no valor de 4/5 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas.

Nos meses de **março, abril e maio de 2021**, o empregador dos setores do turismo e da cultura, com 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 no valor de 4/5 da retribuição normal líquida, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG)
- 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 no valor de 4/5 da retribuição normal líquida, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG)), sem prejuízo do direito ao apoio correspondente a 100 % da compensação retributiva nos termos do n.º 3 do artigo 7.º do presente diploma;

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



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

A dimensão da empresa afere-se nos termos dos n.os 1 e 2 do [artigo 100º do Código do Trabalho](#).

O funcionário abrangido pela redução do PNT pode exercer outra atividade?

Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada. Caso o trabalhador exerça ou venha a exercer atividade remunerada fora da empresa, deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, 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 infração disciplinar grave.

Por seu lado, 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.

Que retribuição e compensação retributiva tem direito o trabalhador? (atualizado em março 2021)

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos do [artigo 271º 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, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

Se desta aplicação conjunta 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 três vezes o valor da RMMG, sem prejuízo do trabalhador que 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.

Como é calculada a compensação retributiva?

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;



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

- 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 noturno.

Os valores remuneratórios identificados correspondem, respetivamente, aos códigos «P», «B», «M», «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração.

Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) 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.

Se da aplicação conjunta 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.

No entanto, há redução no montante referido nos casos em que:

- a) O trabalhador exerça ou venha a exercer atividade remunerada fora da empresa;

Os casos em que os prémios mensais, subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos e trabalho noturno são considerados regulares (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).

Que condições tenho de cumprir?

O empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT, autorizando a consulta online da situação tributária perante a AT, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva.

Como posso aceder ao apoio?

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

O formulário é submetido através da segurança social direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida calculada nos termos



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

previstos e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

Para efeitos de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, os serviços competentes da segurança social remetem à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) a identificação das entidades empregadoras beneficiárias e a percentagem de quebra de faturação necessária para o acesso aos apoios requeridos.

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e respetivas prorrogações são tramitados de forma automatizada.

Nas situações em que a AT verifique que da informação de faturação transmitida pelos sujeitos passivos resulta a desconformidade com a situação de crise empresarial, a AT informa os serviços competentes da segurança social dessa divergência. Os serviços competentes da segurança social notificam, depois, o empregador da divergência identificada pela AT, dando início ao procedimento de restituição de prestações indevidamente pagas. Os serviços competentes da segurança social suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, o pagamento dos pedidos seguintes dos apoios.

Noutros casos em que, durante o período de concessão do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e respetivas 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.

No caso de a quebra de faturação indicada no requerimento ser superior à apurada, 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.

Posso iniciar a aplicação da redução sem decisão da segurança social?

Sim, mas 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, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

Se quiser cessar o apoio, posso fazê-lo?

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.



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

Quais as consequências nas férias, subsídio de férias ou de Natal?

O tempo de redução do PNT não afeta 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, 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 atividade.

Quais os procedimentos a tomar com o trabalhador?

Para efeitos de aplicação da redução temporária do PNT, o empregador deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respetiva 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.

Que deveres tenho de cumprir?

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 coletiva de trabalho aplicável, bem como:

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
- b) Efetuar 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;
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social participar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.

Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

- a) Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, previstos nos artigos [359º.](#), [367º.](#) e [373º. do Código do Trabalho](#), respetivamente, nem iniciar os respetivos 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 e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao serviço competente da segurança social, ou ao organismo regional responsável pela formação profissional., dos montantes já recebidos ou isentados.

A prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios previstos no presente decreto-lei pode configurar responsabilidade civil e criminal, nos termos legalmente aplicáveis.

Quais os 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 atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sem prejuízo de comunicar à Segurança Social, no prazo de dois dias;
- b) Frequentar as ações de formação profissional previstas, quando aplicável.

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

Há impedimentos na cumulação e sequencialidade de apoios?

O acesso ao apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade com Redução Temporária de período normal de trabalho e ao Apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho, não são cumuláveis.



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no presente decreto-lei e no [Decreto -Lei n.º10-G/2020](#), de 26 de março (Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, Redução ou suspensão em situação de crise empresarial, Plano extraordinário de formação, Incentivo regional à normalização da atividade empresarial - IRNAE), nem das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º (layoff tradicional) e seguintes do Código do Trabalho.

O acesso aos apoios previstos no presente decreto -lei e o acesso ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial previsto no [Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho](#), na sua redação atual, excluem -se mutuamente, procedendo o IEFP, I. P., e o serviço competente da segurança social à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencial, através de troca oficiosa de informação.

A verificação do incumprimento do disposto determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, à Direção Regional do Emprego, e ao serviço competente da segurança social, respetivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito do incentivo regional à normalização da atividade empresarial e do apoio à retoma progressiva.

Recorrendo ao apoio posso, depois de terminado o apoio, recorrer ao layoff?

Sim. O empregador que recorra aos apoios previstos no presente decreto-lei 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 298º.-A](#) do Código do Trabalho.

Até quando tenho de arquivar a informação do processo?

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

Para as microempresas existe algum apoio adicional? (atualizado em Março 2021)

- O empregador que esteja em situação de crise empresarial, que seja considerado microempresa, tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, Redução ou suspensão em situação de crise empresarial, Plano extraordinário de formação, Incentivo regional à normalização da atividade empresarial - IRNAE), ou que beneficie do Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho, pode beneficiar do **Apoio Simplificado para Microempresas à manutenção dos Postos de Trabalho (apoio que necessita de ser adaptado à RAA)**.



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

- O empregador que, durante o primeiro semestre de 2021, tenha beneficiado do apoio simplificado para Microempresas à manutenção dos Postos de Trabalho, no mês de junho de 2021, se mantenha em situação de crise empresarial, nos termos do artigo 3.º do presente diploma, e ainda que, em 2021, não tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, nos termos do artigo 2.º do [Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15 de janeiro](#), na sua redação atual, ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade previsto no artigo 4.º do [Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho](#), na sua redação atual, tem direito a requerer uma RMMG adicional entre julho e setembro de 2021.

Só pode beneficiar deste apoio o empregador que, no primeiro trimestre de 2021, não tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, nos termos do artigo 2.º do [Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15 de janeiro](#), na sua redação atual, ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade previsto no artigo 4.º do presente decreto-lei.

Qual o apoio que posso receber? (atualizado a 26/03)

A entidade empregadora tem direito a um apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por aqueles apoios, pago de forma faseada ao longo de seis 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 pelos apoios referidos no número anterior no último mês da sua aplicação.

O apoio será pago mediante apresentação de requerimento, numa prestação por trimestre após verificação do cumprimento da situação de crise empresarial.

Quais os deveres que a entidade empregadora tem que cumprir? (atualizado a 26/03)

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 coletivo, 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 respetivos procedimentos;



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

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 candidatura.

Quando entra em vigor?

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos desde o dia 01 de agosto de 2020 até ao dia 30 de julho de 2021.

A vigência do presente diploma foi prorrogada até 30 de julho de 2021.