

APOIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ATIVIDADE EM EMPRESAS EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

Foi ontem publicado em Diário da República o **Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro**, que prorroga o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial.

O apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade foi criado no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho, com vista a apoiar a manutenção dos postos de trabalho no contexto da retoma da atividade económica em 2020.

No entanto, em Portugal, como noutros países, o aumento do número de casos da pandemia da doença COVID-19 a partir do final do terceiro trimestre ditou a necessidade de adoção de novas medidas de contenção do vírus, bem como a prorrogação e o reforço das medidas de apoio às empresas e ao emprego. Nesse contexto, o Governo assumiu a necessidade de atualizar para 2021 um quadro de apoios extraordinários à economia, ao emprego e às famílias.

Assim, por continuar a constituir um instrumento fundamental para o apoio à manutenção dos postos de trabalho, nas situações em que as empresas e estabelecimentos se encontrem sujeitas ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, 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 de março.

Semelhante garantia se estabelece 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 1 de janeiro de 2021, os quais passam a ter direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até um valor igual ao triplo da RMMG.

No mesmo contexto, **é garantida a prorrogação até ao primeiro semestre de 2021 do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade**, 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.

Também para fazer face às consequências sociais e económicas causada pela pandemia da doença COVID-19, é ainda criado um **apoio simplificado direcionado 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 atividade.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO:

O apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade é um apoio financeiro atribuído ao empregador, criado para apoiar a manutenção dos postos de trabalho em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores e destinado

exclusivamente ao pagamento da compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos pela redução.

O apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade 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.

SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL:

Para esse efeito, **considera-se 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.

Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 24 meses, a quebra de faturação 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.

SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL POR LIMITAÇÃO À ATIVIDADE POR DECISÃO DO GOVERNO:

O empregador que se encontre numa situação de crise empresarial pode requerer o apoio financeiro à segurança social, 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;

- 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.

Para esse efeito, 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.

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

APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ATIVIDADE COM REDUÇÃO TEMPORÁRIA DE PERÍODO NORMAL DO TRABALHO:

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 alguns dos seus trabalhadores.

Este apoio apenas permite a redução temporário do PNT e não a suspensão do contrato de trabalho como acontecia no regime do lay off simplificado criado no ano de 2020.

Para efeitos de aplicação da redução temporária do PNT, o empregador comunica, 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.

A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos do diploma agora aprovado.

Para esse efeito, 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.

O apoio é cumulável com os planos de formação aprovados por uma das seguintes entidades:

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

Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, sem prejuízo do dever do trabalhador que exerça ou venha a exercer atividade remunerada fora da empresa ter de 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.

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.

Ao contrário do que acontecia no apoio anterior, **este é aplicável aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência**, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo.

Aos membros de órgãos estatutários são aplicados os seguintes limites de redução do PNT, 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 %;
- 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 %;

Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio previsto no presente artigo, **o empregador só pode beneficiar desse apoio até 30 de junho de 2021.**

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;
 - 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 artigo 203.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, ou os previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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 quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas.

Se da aplicação conjunta do disposto nos números 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 três vezes o valor da RMMG.

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;
- e) Trabalho noturno.

Os valores remuneratórios acima referidos correspondem, respetivamente, aos códigos «P», «B», «M», «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração, aprovada em anexo ao Despacho n.º 2-I/SESS/2011, de 16 de fevereiro.

Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) acima referidas 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 trabalhador que 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.

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

Essa situação é objeto de fiscalização através de verificação oficiosa por parte dos serviços competentes da segurança social.

APOIO FINANCEIRO:

Durante o período de redução do PNT, aplica-se, para efeitos do registo de equivalências, o disposto na alínea i) do n.º 1 do artigo 72.º e no artigo 73.º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, na sua redação atual.

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 referido 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 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.

O pagamento do apoio financeiro é efetuado obrigatoriamente por transferência bancária.

APOIO ADICIONAL:

Para além do apoio anteriormente referido, 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 normal 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.

DISPENSA PARCIAL DE PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL:

O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa e que beneficie do apoio financeiro previsto neste diploma tem direito à dispensa de 50 % do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos.

A dispensa de 50 % do pagamento de contribuições prevista no presente artigo é aplicável por referência aos trabalhadores abrangidos e aos meses em que o empregador seja beneficiário do apoio.

A dispensa de 50 % do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente.

Para esse efeito, a dimensão da empresa afere-se nos termos dos n. os 1 e 2 do artigo 100.º do Código do Trabalho.

O número de trabalhadores a ter em conta em empresa no primeiro ano de atividade é o existente no mês anterior ao da entrada em vigor do diploma agora aprovado.

PLANO DE FORMAÇÃO:

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

O plano de formação confere o direito a uma bolsa no valor máximo de 70 % do indexante dos apoios sociais (IAS) por trabalhador abrangido, 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.

REGIME DE ACESSO:

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 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.

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 esse 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, 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 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.

Nessas 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 redação atual.

Nessas situações os serviços competentes da segurança social suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, o pagamento dos pedidos seguintes.

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, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 133/88, de 20 de abril, na sua redação atual.

Sem prejuízo dos necessários acertos a realizar em sede contributiva, 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.

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 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, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º;
- 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 coletivo, 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, 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 dos deveres do empregador 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.

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.

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:

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, e;

- a) Frequentar as ações de formação profissional.

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.

EFEITOS DE REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DO TRABALHO EM 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, acrescida do subsídio de férias, pago pelo empregador, que seria devido em condições normais de trabalho

APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO:

O empregador que esteja em situação de crise empresarial, que seja considerado microempresa, nos termos do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho, e que tenha beneficiado do apoio previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, ou que beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, 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.

Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês da apresentação do requerimento previsto no número seguinte, até ao limite do número máximo de trabalhadores que beneficiaram daqueles apoios.

O apoio financeiro para microempresas 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 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;
- 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.

Os serviços do IEFP, I. P., e do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), procedem à troca de informação relevante para efeitos de concessão deste tipo de apoio.

A violação do disposto nas regras previstas para este tipo de apoio, implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IEF, I. P., dos montantes já recebidos.

O apoio financeiro previsto no presente artigo será ainda regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso.

CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DE APOIOS:

O acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade e ao apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho não são cumuláveis, procedendo o IEF, 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.

O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no presente decreto-lei e no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, 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 atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, excluem-se mutuamente, procedendo o IEF, 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 das regras acima referidas determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEF, I. P., e ao ISS, I. P.,

respetivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito dos respetivos apoios.

O empregador que recorra aos apoios previstos no diploma 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.

ENTRADA EM VIGOR E PRODUÇÃO DE EFEITOS:

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos desde o dia 1 de agosto de 2020 até ao dia 31 de dezembro de 2020.

Espero que este meu artigo tenha sido útil para perceberem se têm ou não direito a este tipo de apoios, e quais as regras que terão de cumprir e quais os procedimentos a adotar para os requererem.

Para quem quiser consultar o diploma na integra, podem fazê-lo através do seguinte link: <https://dre.pt/application/file/a/154202399>

Miguel Torres Marques

Advogado e Assessor Jurídico da ALEP