



BERNARDO CORREIA

consultor da Ordem dos  
Contabilistas Certificados  
comunicacao@occ.pt

## Incentivo à normalização versus apoio à retoma: qual o mais indicado?

Salvo para algumas entidades empregadoras, como, por exemplo, as que ainda não puderam retomar a atividade por imposição legal, o período de aplicação da Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (“lay-off” simplificado) terminou no passado dia 31 de julho, dando lugar a uma nova era de apoios às entidades empregadoras (empresas e trabalhadores independentes/empresários em nome individual), que irá decorrer até ao dia 31 de dezembro de 2020.

Esta nova era é composta por dois apoios: o “Incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial” (doravante incentivo à normalização), que deverá ser pedido ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.) e o “Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho” (doravante apoio à retoma), que deverá ser pedido à Segurança Social.

Como os próprios nomes indiciam, apesar de ficar ao critério de cada entidade empregadora escolher o que quer, cada apoio foi concebido com a sua finalidade específica e visando auxiliar realidades empresariais distintas, sendo o incentivo à normalização mais direcionado para as entidades que já iniciaram a recuperação da sua atividade após a crise empresarial e o apoio à retoma mais direcionado para as entidades que ainda se encontram em crise.

Neste sentido, o grande objetivo deste artigo é mitigar alguns dos aspetos mais relevantes destes dois apoios, os prós e os contras de cada um, contribuindo, assim, não só para a análise e aconselhamento dos contabilistas certificados aos seus clientes, mas também para a elucidação dos empresários relativamente a uma das decisões mais importantes que terão de tomar na segunda metade de 2020. Uma das grandes diferenças entre ambos os apoios é, desde logo, os requisitos de acesso. Para se poder solicitar o incentivo à normalização, basta que uma entidade tenha estado abrangida, durante pelo menos um mês e com pelo menos um trabalhador, pelo “lay-off” simplificado ou pelo plano extraordinário de formação do IEFP. Por outro lado, para solicitar o apoio à retoma, é preciso que uma entidade empregadora se

encontre, atualmente, em situação de crise empresarial.

Contudo, chama-se a atenção que, ao contrário do sucedido no “lay-off” simplificado, para efeitos do apoio à retoma, apenas existe uma única situação de crise empresarial: caso uma entidade registe uma quebra na faturação, no mês civil imediatamente anterior, de, pelo menos, 40%, quando comparada: 1) com os dois meses civis imediatamente anteriores; ou 2) com o mesmo mês civil imediatamente anterior, mas de 2019. Na concessão do apoio à retoma está ainda prevista a possibilidade de interpolação nos meses de aplicação, ou seja, não é obrigatório que a situação de crise empresarial seja contínua.

As entidades que se encontrem em situação de crise empresarial e que decidam solicitar o apoio à retoma terão, ainda, de cumprir as limitações impostas à redução do período normal de trabalho (PNT), tendo esta redução de ser comunicada por escrito aos trabalhadores. Neste sentido: 1) Caso a quebra de faturação seja igual ou superior a 40%: o PNT apenas poderá ser reduzido até a um máximo de 50% nos meses de agosto e setembro, sendo este limite reduzido para 40% nos meses de outubro, novembro e dezembro; e 2) Caso a quebra de faturação seja igual ou superior a 60%: o PNT apenas poderá ser reduzido até a um máximo de 70% nos meses de agosto e setembro, sendo este limite reduzido para 60% nos meses de outubro, novembro e dezembro. No caso do incentivo à normalização, o empregador poderá escolher entre receber o valor de uma Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), pago de imediato, ou o valor de duas RMMG, pago faseadamente ao longo de seis meses. Para apurar o valor financeiro total, terá de ser efetuada uma multiplicação do valor escolhido (uma ou duas RMMG) pela média mensal de trabalhadores que esteve em “lay-off” simplificado.

Contudo, salienta-se que será efetuada uma redução proporcional ao valor de uma RMMG ou de duas RMMG, caso o período de aplicação do “lay-off” simplificado tenha sido inferior a 30 dias ou 3 meses, respetivamente.

Por exemplo: caso um empregador opte pelas duas RMMG, mas o seu período de aplicação do “lay-off” simplificado tiver sido de apenas dois meses, o valor do apoio será

reduzido proporcionalmente. Por outro lado, se optar pelas duas RMMG, mas o seu período de aplicação do “lay-off” simplificado tiver sido quatro meses, não sofrerá qualquer redução.

Já no tocante ao apoio à retoma, terá o empregador direito a receber o valor de 70% de dois terços (66,67%) das horas não trabalhadas nos meses de agosto e setembro e 70% de quatro quintos (80%) das horas não trabalhadas nos meses de outubro, novembro e dezembro, em consequência da redução do PNT, ficando os outros 30% a seu cargo. O somatório do valor das horas trabalhadas em conjunto com a compensação retributiva não pode ser inferior a 635 euros.

Caso se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 75%, o empregador terá ainda acesso a um apoio adicional correspondente a 35% das horas trabalhadas.

O incentivo à normalização prevê uma dispensa parcial de 50% das contribuições a cargo da entidade patronal, em relação aos trabalhadores incluídos no último mês de aplicação do lay-off simplificado ou do plano extraordinário de formação (se o último mês tiver sido julho, terão de se ter em conta os trabalhadores abrangidos no mês de junho). Contudo, esta dispensa parcial aplicar-se-á apenas no caso de a entidade empregadora ter optado pelas duas RMMG e, no máximo, até aos três primeiros meses de aplicação do incentivo, consoante o número de meses de aplicação dos apoios referidos no parágrafo anterior.

Por exemplo: caso uma entidade empregadora opte pelas duas RMMG e tiver aplicado o “lay-off” simplificado apenas durante dois meses, a dispensa parcial de 50% das contribuições será aplicável apenas durante os primeiros dois meses em que vigorar o incentivo à normalização. Por outro lado, caso o período de aplicação do “lay-off” simplificado tiver sido de três meses, a dispensa parcial aplicar-se-á aos primeiros três meses, sendo este o limite máximo.

Apesar de ser um entendimento que carece de confirmação por parte das entidades competentes, na Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC) defende-se que, uma vez que o período de produção de efeitos cessa a 31 de dezembro de 2020, apenas se poderá beneficiar da dispensa parcial das contribuições até às referentes a esse mês.

Caso exista criação líquida de emprego nos três meses subsequentes ao fim do período de aplicação do incentivo à normalização, através da celebração de contratos de trabalho sem termo, está ainda prevista, durante dois meses, uma isenção total das contribuições que sejam devidas em resultado da admissão dos novos trabalhadores.

No tocante ao apoio à retoma, a isenção ou dispensa parcial das contribuições devidas relativamente aos meses e aos trabalhadores abrangidos por este apoio e apenas na parte correspondente à compensação retributiva, opera da seguinte forma:

Durante os meses de agosto e setembro: isenção total no caso das micro, pequenas e médias empresas; dispensa parcial de 50% se for uma grande empresa;

Durante os meses de outubro, novembro e dezembro: apenas está prevista uma dispensa parcial de 50% para as micro, pequenas e médias empresas.

Para efeitos deste apoio, no apuramento da categoria da entidade (micro, pequena, média ou grande empresa), não se deverão ter em conta quaisquer noções contabilísticas, mas apenas o número de trabalhadores. Neste sentido: menos de 10 trabalhadores – microempresa; entre 10 e 49 trabalhadores – pequena empresa; entre 50 e 249 – média empresa; e 250 ou mais – grande empresa.

Um dos aspetos mais relevantes sobre estes apoios, e, por isso, dos mais questionados a OCC, é a cumulação e sequencialidade do incentivo à normalização e do apoio à retoma.

Quanto à cumulação, parece claro que nenhuma entidade poderá usufruir do incentivo à normalização e do apoio à retoma simultaneamente.

No tocante à sequencialidade, resulta claramente da lei que, caso uma entidade empregadora solicite o incentivo à normalização, já não terá qualquer possibilidade de solicitar o apoio à retoma, sem prejuízo da possibilidade de efetuar a devolução do montante já recebido.

Todavia, parece não existir qualquer impedimento em uma entidade empregadora solicitar, em primeiro lugar, o apoio à retoma e, posteriormente, já superada a situação de crise, solicitar o incentivo à normalização. Este entendimento carece, contudo, de confirmação.