



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 46-A/2020

de 30 de julho

Sumário: Cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

No seguimento da adoção de um vasto leque de medidas excecionais, designadamente para proteger o emprego, importa definir um quadro de intervenções que garantam uma progressiva estabilização nos planos económico e social.

Neste contexto, importa desde logo reavaliar as medidas de apoio à manutenção do emprego, calibrando esses instrumentos no sentido de incentivar a retoma da atividade económica e ao mesmo tempo promover a progressiva convergência da retribuição dos trabalhadores abrangidos por esses instrumentos para os 100 % do seu salário.

Neste quadro, o Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho, prevê um conjunto de instrumentos para apoiar a manutenção dos postos de trabalho no contexto da retoma da atividade económica, estabelecendo designadamente a criação de um apoio extraordinário à retoma progressiva.

Foram ouvidos os parceiros sociais.

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pelo artigo 325.º-A da Lei n.º 2/2020, de 31 de março, na sua redação atual, e nos termos do artigo 100.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT), no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O apoio extraordinário referido no artigo anterior 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.

Artigo 3.º

Situação de crise empresarial

Para efeitos do presente decreto-lei considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de faturação 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 atividade há menos de 12 meses, 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.



Artigo 4.º

Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho

1 — O empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos do artigo anterior, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do 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 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.

3 — A redução do PNT prevista no n.º 1 tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até à data de cessação da produção de efeitos do presente decreto-lei, nos termos do artigo 19.º

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, 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.

5 — O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), conforme previsto no artigo 10.º

6 — Durante a redução do PNT, o trabalhador pode exercer outra atividade remunerada, sem prejuízo do dever estabelecido no n.º 7 do artigo 6.º

7 — 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.

Artigo 5.º

Limites máximos de redução do período normal de trabalho

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

a) No caso de empregador com quebra de faturação 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 faturação 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.

2 — 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 Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 6.º

Retribuição e compensação retributiva

1 — 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.



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) Dois terços da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020;
- b) Quatro quintos 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, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7.

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;
- e) Trabalho noturno.

5 — Os valores remuneratórios identificados no número anterior 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.

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 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.

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.

9 — O disposto no n.º 6 é objeto de fiscalização através de verificação oficiosa por parte dos serviços competentes da segurança social.

Artigo 7.º

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 — 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 %.

3 — 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.

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



5 — O pagamento do apoio financeiro referido no n.º 1 é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

Artigo 8.º

Apoio adicional

1 — Sem prejuízo do apoio financeiro previsto no artigo anterior, nas situações em que a quebra de faturação a que se refere o n.º 1 do artigo 5.º seja igual ou superior a 75 %, o empregador tem direito a um apoio adicional correspondente a 35 % da retribuição normal íliquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT.

2 — A soma do apoio adicional referido no número anterior e do apoio referido no artigo 7.º não pode ultrapassar o valor de três vezes a RMMG.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o conceito de retribuição normal íliquida é aferido nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 6.º

4 — 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.

Artigo 9.º

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

1 — O empregador que beneficie do apoio previsto no artigo 4.º 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 prevista no presente artigo 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.

5 — A dimensão da empresa afere-se nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 100.º do Código do Trabalho.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, 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 presente decreto-lei.

Artigo 10.º

Plano de formação

1 — O plano de formação referido no n.º 5 do artigo 4.º 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.

2 — Para efeito de acesso ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento eletrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.

3 — O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P., e o empregador, atenta a legislação aplicável à respetiva modalidade de formação, bem como o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 14-G/2020, de 13 de abril, na sua redação atual.

4 — Para a operacionalização do plano de formação são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional da rede do IEFP, I. P.

5 — No âmbito da cooperação desenvolvida com entidades formadoras externas, a formação pode ainda ser ministrada por uma entidade formadora certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), ou por entidades que, pela sua natureza jurídica e âmbito de atuação, não careçam de requerer a certificação como entidade formadora, caso contemplem nos diplomas de criação ou autorização de funcionamento, o desenvolvimento de atividades formativas, desde que celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

6 — A formação pode ainda ser ministrada pelos parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social ou pelas organizações setoriais ou regionais suas associadas, desde que sejam entidades formadoras certificadas pela DGERT e que seja celebrado o devido acordo de cooperação com o IEFP, I. P.

Artigo 11.º

Regime de acesso

1 — 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, que produz efeitos ao mês da submissão, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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 direta, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial nos termos do artigo 3.º, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida calculada nos termos do n.º 4 do artigo 6.º e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, e para efeitos de verificação do cumprimento da situação de crise empresarial a que se refere o artigo 3.º, no mês seguinte ao pagamento dos apoios a que se referem os artigos 7.º e 8.º, 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.

5 — Para efeitos de apresentação do requerimento referido no n.º 1, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.



6 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador autoriza a consulta *online* da situação tributária perante a AT, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva.

7 — 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 no n.º 1, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

8 — 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.

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

10 — 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 através da verificação a que se refere o n.º 4, a AT informa os serviços competentes da segurança social dessa divergência.

11 — Nas situações referidas no número anterior, 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.

12 — Nas situações a que se refere o n.º 10, os serviços competentes da segurança social suspendem ainda, no mês seguinte ao pagamento dos apoios, o pagamento dos pedidos seguintes dos apoios a que se referem os artigos 7.º a 9.º

13 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, 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.

14 — Sem prejuízo dos necessários acertos a realizar em sede contributiva, no caso de a quebra de faturação indicada no requerimento ser superior à apurada nos termos do n.º 10, 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.

Artigo 12.º

Deveres do empregador

1 — 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.

2 — 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.

3 — 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.

4 — A violação do disposto nos números anteriores 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.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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.

Artigo 13.º

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 do disposto no n.º 8 do artigo 6.º; e

b) Frequentar as ações de formação profissional previstas no n.º 5 do artigo 4.º, quando aplicável.

Artigo 14.º

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

1 — O tempo de redução do PNT não afeta 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 atividade.

Artigo 15.º

Cumulação e sequencialidade de apoios

1 — 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.

2 — O empregador que tenha beneficiado ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, não pode aceder aos apoios previstos no presente decreto-lei, procedendo



o IEFP, I. P., e o serviço competente da segurança social, à verificação de eventual cumulação de apoios através de troca de informação.

3 — A verificação do incumprimento do disposto no número anterior determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFP, I. P., e ao serviço competente da segurança social, respetivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, e do apoio à retoma progressiva, previsto no presente decreto-lei.

4 — 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 298.º-A do Código do Trabalho.

Artigo 16.º

Fiscalização e regime contraordenacional

1 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 4.º e no n.º 7 do artigo 6.º

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 7.º, na alínea d) do n.º 1, no n.º 2 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 12.º e no artigo 14.º

3 — A fiscalização do cumprimento do presente decreto-lei compete à Autoridade para as Condições de Trabalho e ao serviço competente da segurança social.

4 — Aplica-se às infrações por violação do presente decreto-lei o regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, ou o regime contraordenacional previsto nos artigos 221.º a 248.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, consoante o caso.

5 — O processamento das contraordenações segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

6 — 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.

Artigo 17.º

Financiamento

1 — Os valores da compensação retributiva pagos pela segurança social, nos termos do artigo 7.º, bem como o apoio adicional previsto no artigo 8.º, são financiados pelo Orçamento do Estado.

2 — A perda de receita resultante das dispensas e isenções contributivas e das equivalências à entrada de contribuições concedidas ao abrigo do presente decreto-lei é integralmente financiada por transferências do Orçamento do Estado.

3 — Os apoios previstos no presente decreto-lei são passíveis de financiamento europeu, sendo-lhes aplicáveis as respetivas disposições do direito nacional e da união europeia.

Artigo 18.º

Avaliação

As medidas previstas no presente decreto-lei são objeto de avaliação regular por parte da Comissão Permanente da Concertação Social.



Artigo 19.º

Entrada em vigor produção de efeitos

1 — 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.

2 — Para efeitos da parte final do número anterior, independentemente da data de apresentação do pedido de apoio e sem prejuízo do reconhecimento do direito previsto no artigo 9.º, o empregador só pode beneficiar do apoio previsto no artigo 4.º até 31 de dezembro de 2020.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 27 de julho de 2020. — *Pedro Gramaxo de Carvalho Siza Vieira* — *João Rodrigo Reis Carvalho Leão* — *Ana Manuel Jerónimo Lopes Correia Mendes Godinho*.

Promulgado em 29 de julho de 2020.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 30 de julho de 2020.

Pelo Primeiro-Ministro, *Pedro Gramaxo de Carvalho Siza Vieira*, Ministro de Estado, da Economia e da Transição Digital.

113454305