



<https://www.facebook.com/FAF.ADVOGADOS/>
geral@faf-advogados.com

COVID-19

MEDIDAS EXCEPCIONAIS E TEMPORÁRIAS

DE PROTECÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

27.Março.2020

DECRETO-LEI N.º 10-G/2020, DE 26 DE MARÇO

(ACTUALIZADO por * Declaração de Retificação n.º 14/2020 de 28 de Março e ** Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13 de Abril)

1

O presente Decreto veio regulamentar as condições e termos de aplicação de um conjunto de medidas, excepcionais e temporárias, destinadas aos trabalhadores e empregadores afectados pela pandemia COVID-19, tendo em vista apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Das medidas que infra se expõem merece, pela sua abrangência, especial destaque o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, que tem na sua génese o regime de lay-off, ainda que dotado da necessária flexibilidade procedimental para que possa dar resposta ao impacto que o surto provocado pelo COVID-19 tem na normal actividade empresarial.

Segue-se, assim, breve nota explicativa das condições da aplicação das medidas referidas, seguida da discriminação de cada uma das medidas de apoio por este Decreto regulamentadas.



QUAIS OS PRESSUPOSTOS PARA A APLICAÇÃO DOS APOIOS ORA PROMULGADOS?

- **CRISE EMPRESARIAL** – A actividade da entidade empregadora tem de ter sido afectada pela pandemia da COVID-19, encontrando-se em situação de crise empresarial, OU SEJA, **alternativamente:**

A. Encerramento total ou parcial do estabelecimento, em consequência de:

- Declaração de estado de emergência (Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de Março)
- Determinação legislativa ou administrativa (Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março)
- Ao abrigo da Lei de Bases da Protecção Civil (Lei n.º 27/2006, de 03 de Julho)
- Ao abrigo da Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 95/2019, de 04 de Setembro)

B. Paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento, decorrente de:

- *Interrupção das cadeias de abastecimento globais;*
- *Suspensão ou cancelamento de encomendas ou de reservas (que possam ser documentalmente comprovadas e das quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio)*

C. Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da facturação, nos 30 dias anteriores à apresentação do pedido de apoio, por referência:

- À média mensal dos dois meses anteriores a esse período;
- Ao período homólogo do ano anterior;
- Para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média mensal desse período.

Mediante
declaração
do
empregador
e certidão
de
contabilista
certificado



QUEM PODE BENEFICIAR DESTES APOIOS?

- Empregadores de natureza privada, incluindo do sector social;
- Trabalhadores ao seu serviço

QUE MEDIDAS SÃO CONCRETAMENTE PREVISTAS?

O empregador tem direito a:

- a) **Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação**, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho;
 - b) **Plano extraordinário de formação**;
 - c) **Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa**;
 - d) **Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social**, a cargo da entidade empregadora.
- } **NÃO CUMULÁVEIS!**

3

A EMPRESA TERÁ ALGUMAS LIMITAÇÕES AO DESPEDIMENTO?

SIM. O empregador abrangido por estas medidas* não poderá fazer cessar contratos de trabalho, ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho durante o período de aplicação das medidas e nos 60 dias seguintes ao seu termo.

AS EMPRESAS PODEM SER SUJEITAS A FISCALIZAÇÃO?

SIM. As entidades beneficiárias dos apoios podem ser fiscalizadas, a posteriori, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar nesse momento os factos que tiverem fundamentado o pedido de apoio e as respectivas renovações.



Nessa circunstância, poderão ser solicitados os seguintes documentos:

- **Balancete contabilístico** referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- Consoante a empresa se encontre em regime de IVA mensal ou trimestral,
 - **Declaração de IVA** referente ao mês do apoio, bem como dos dois meses imediatamente anteriores ...
 - ou
 - **Declaração referente ao último trimestre de 2019 e ao primeiro de 2020 ...**

Que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou suspensão ou cancelamento de encomendas.

- **Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas**, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio (quando a situação de crise advinha da suspensão ou cancelamento de encomendas);
- **Elementos comprovativos adicionais** a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do Trabalho e da Segurança Social.

4

A EMPRESA TEM DE TER A SUA SITUAÇÃO CONTRIBUTIVA REGULARIZADA? *

SIM. O empregador deve, comprovadamente, ter as **situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.**

No entanto, **até ao dia 30 de abril de 2020, não relevam**, para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 177.º-A do Código de Procedimento e de Processo Tributário e do n.º 1 do artigo 208.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, **as dívidas constituídas no mês de Março de 2020.**



EM CASO DE INCUMPRIMENTO POR PARTE DO EMPREGADOR OU DO TRABALHADOR DAS OBRIGAÇÕES RELATIVAS AOS APOIOS CONCEDIDOS HÁ LUGAR A RESTITUIÇÃO DOS MONTANTES RECEBIDOS?

SIM. O incumprimento por parte do empregador ou do trabalhador implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, consoante o caso, dos montantes recebidos ou isentados, quando se verifique uma das seguintes situações:

- a) Despedimento, excepto por facto imputável ao trabalhador;
- b) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- c) Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- d) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma;
- e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- f) Prestação de falsas declarações;
- g) Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por trabalhador abrangido pela medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na modalidade de suspensão do contrato, ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.



Segue TABELA orientadora dos específicos termos e condições das medidas regulamentadas pelo presente Decreto:

APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO	
LAY-OFF SIMPLIFICADO	
Procedimento	<p>1.º O empregador comunica aos trabalhadores a respectiva decisão:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Por escrito e indicando a duração previsível da medida;▪ Ouvindo os delegados sindicais e as comissões de trabalhadores, quando existirem; <p>2.º Remetendo de imediato requerimento electrónico¹ à Segurança Social, acompanhado de:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial (e <u>certidão do contabilista que o ateste, nos casos exigíveis</u> – vide questão 2, al. b) e c));▪ Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo NISS.
Duração	Duração de 1 mês, sendo, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 3 meses.
A que se destina o apoio?	Ao pagamento de remunerações.
O que pode o empregador fazer?	O empregador pode: a) Reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho (o trabalhador passa a trabalhar menos horas); ou, b) Suspender os contratos de trabalho (o trabalhador deixa de trabalhar na empresa, embora possa trabalhar para outro empregador)
No caso de o trabalhador querer exercer actividade para outra empresa, que obrigações tem?	<ul style="list-style-type: none">• O trabalhador tem de avisar a entidade empregadora, no prazo de 5 dias a contar do início da actividade;• A entidade empregadora tem a obrigação de comunicar tal circunstância à Segurança Social, no prazo de dois dias da data em que teve conhecimento daquele facto.

¹ Disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889112/RC_3056.pdf/61b7f4b0-bf25-4913-a063-e510800a0141



<p>A que remuneração tem direito o trabalhador?</p>	<p>O trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar 2/3 da retribuição normal ilíquida, com limite mínimo de € 635,00 e limite máximo de € 1.905,00.</p> <p><u>Isto é</u>, à compensação de 2/3 da retribuição normal ilíquida será descontado:</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>No caso dos trabalhadores suspensos</u>: os montantes que, eventualmente, venham a auferir por serviços prestados a outro empregador**;• <u>No caso dos trabalhadores com redução do período normal de trabalho</u>: os montantes auferidos pela prestação de serviço à entidade empregadora**; <p>Caso tais quantias não perfaçam os 2/3 da retribuição (ou o mínimo de €635,00), o trabalhador receberá a diferença a título de compensação.</p> <p>Porém, até 30 de Junho, a Segurança Social pagará a compensação por referência à retribuição normal ilíquida, sendo posteriormente efectuados os ajustamentos (com eventual restituição de quantias indevidamente recebidas).</p> <p>** Não existirá redução na compensação retributiva sempre que a atividade exercida ao serviço de outra entidade se enquadre nas áreas de apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.</p>
<p>Quem paga essa compensação?</p>	<p>A compensação será paga pela entidade empregadora, que:</p> <ul style="list-style-type: none">• Suportará 30% desse encargo;• E receberá posteriormente da Segurança Social os restantes 70% do montante compensatório.
<p>É cumulável com outros apoios?</p>	<p>É cumulável com:</p> <ul style="list-style-type: none">• Plano de formação aprovado pelo IEFP, suportando este o valor correspondente a €131,64 (30% do IAS), destinado em partes iguais ao empregador e ao trabalhador – <i>artigo 305.º, n.º 5 do Código do Trabalho e artigo 5.º, n.º 2 do DL 10-G/2020</i>;• Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa – <i>artigo 10.º do DL 10-G/2020</i>;• Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social – <i>artigo 11.º do DL 10-G/2020</i>.



PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO	
Em que consiste?	Trata-se de um apoio para formação profissional a tempo parcial, tendo em vista a manutenção dos respectivos postos de trabalho e o reforço de competências dos trabalhadores.
Quais as condições de atribuição?	<ul style="list-style-type: none">• A empresa deve encontrar-se em situação de crise empresarial (vide questão 3);• A empresa não pode ter recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (lay-off);
Qual o procedimento a seguir?	<ol style="list-style-type: none">1.º O empregador comunica aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida;2.º Remetendo, de imediato, informação ao IEFP, acompanhada de:<ol style="list-style-type: none">a. Declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial (e <u>certidão do contabilista que o ateste, nos casos exigíveis</u> – vide questão 2, al. b e c));b. Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo NISS.
Que características deve assumir o plano formação?	<ul style="list-style-type: none">• Ser implementado em articulação com a empresa, cabendo a sua organização ao IEFP;• 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;• Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;• Não deve ultrapassar 50% do período normal de trabalho durante o período em que decorre.
Qual a duração?	Tem a duração de um mês.
Qual o montante de apoio?	O apoio é suportado pelo IEFP, em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, com o limite máximo da RMMG (€635).
Com que outros apoios pode ser cumulado?	<ul style="list-style-type: none">• Incentivo financeiro extraordinário de apoio à normalização da actividade da empresa – <i>artigo 10.º do DL 10-G/2020</i>;• Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social - <i>artigo 11.º do DL 10-G/2020</i>.



INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ACTIVIDADE DA EMPRESA

Quem pode recorrer ao apoio?	Os empregadores que se encontrem em situação de crise empresarial.
Qual o montante do apoio?	Valor correspondente a uma RMMG (€635,00) por cada trabalhador.
Qual o procedimento?	<p>Requerimento dirigido ao IEFP, I.P., acompanhado, nomeadamente, de:</p> <ul style="list-style-type: none">• Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo ou dos meses anteriores, quando aplicável;• Consoante a empresa se encontre em regime de IVA mensal ou trimestral,<ul style="list-style-type: none">○ Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores...ou○ Declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020... <p><i>Que evidencie a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou suspensão ou cancelamento de encomendas.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio (quando a situação de crise advenha da suspensão ou cancelamento de encomendas);• Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do Trabalho e da Segurança Social.



ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

Em que consiste o apoio?	Isenção total do pagamento de contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, por parte:
Quem está abrangido?	<ul style="list-style-type: none">• As empresas que beneficiem das medidas, no que concerne às contribuições relativas aos seus trabalhadores e aos membros dos órgãos estatutários;• Os trabalhadores independentes que sejam entidade empregadora beneficiária das medidas e respetivos cônjuges.
Que contribuições estão abrangidas?	As contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.
Qual o procedimento?	A concessão do benefício é oficiosa, sem necessidade de qualquer pedido.
A que obrigações é que os beneficiários estão sujeitos?	<ul style="list-style-type: none">• As entidades empregadoras entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuam o pagamento das respetivas quotizações;• Os trabalhadores independentes continuam sujeitos à obrigação de entrega da declaração trimestral.

10

A presente nota informativa não dispensa a consulta do diploma em apreço.

A FAF Advogados permanecerá atenta às actualizações relativas a esta matéria, dando delas, a todos os seus clientes e parceiros, a devida e oportuna nota.