

Regulamentação dos termos e condições de atribuição dos apoios de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19

No seguimento da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de Março de 2020, foi publicada em Diário da República o **Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março (que revoga a Portaria 71-A/2020 de 15 de Março)**, e que novamente define e regulamenta os termos e condições de atribuição dos **apoios de carácter extraordinário, temporário e transitório**, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situação de crise empresarial.

ENTRADA EM VIGOR: 27 de Março de 2020

A QUEM SE APLICAM:

As medidas excecionais previstas no presente decreto -lei aplicam -se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pela pandemia da COVID -19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial, mediante requerimento eletrónico apresentado pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social (cujo formulário anexamos com a presente informação).

Empresas em situação de crise empresarial:

- a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos ou por determinação legislativa ou

administrativa, nos termos previstos no Decreto -Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos;

OU

b) Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que ateste a situação de crise empresarial derivada de:

i) A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmente comprovadas;

ii) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da segurança social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

As empresas podem ser fiscalizadas, a posteriori, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar nesse momento os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações.

O comprovativo é efetuado por prova documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos quando aplicável, nomeadamente:

a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores;

- b) Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;
- c) Para os efeitos da segunda parte da subalínea *i)* da alínea *b)* supra referida, documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio;
- c) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

AS MEDIDAS:

- 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, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho;
- B) Plano extraordinário de formação;
- C) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
- D) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

EM QUE SE CONCRETIZAM:

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, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho;

- Apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações.
- O **empregador comunica**, por escrito, **aos trabalhadores** a decisão de requerer o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, indicando a **duração previsível**, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam, **remetendo** de imediato requerimento electrónico ao **Instituto da Segurança Social, I. P.** (ISS, I. P.), acompanhado de **declaração do empregador** contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta e, nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 3.º, de certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.
- Durante o período de aplicação desta medida, a empresa tem direito a um apoio de **70% da retribuição do trabalhador** pago pela Segurança Social, com duração de um mês, sendo o remanescente do valor pago ao trabalhador suportado pela entidade empregadora (30%);
- **O presente apoio tem duração de 1 mês pode ser, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses.**
- Esta medida pode ainda ser cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P., ao qual acresce uma bolsa no valor de 30 % x Indexante dos Apoios Sociais.

- Este novo Decreto Lei estabelece ainda que, em situação de crise empresarial, o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

A redução pode abranger:

- a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
 - b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.
- Durante a vigência das medidas previstas no presente decreto -lei, em caso de redução do período normal de trabalho, mantêm -se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - Durante a vigência das medidas previstas no presente decreto -lei, em caso de suspensão do contrato de trabalho, mantêm -se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.
 - A compensação retributiva a que o trabalhador tem direito é fixada nos termos do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho, sendo paga pelo empregador.

OU SEJA, 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 sua retribuição normal íliquida (sendo que o mínimo será o valor de uma RMMG (€ 635,00) e o máximo o triplo da RMMG (€ 1.905,00).

- Durante o período de aplicação desta medida (Redução ou suspensão em situação de crise empresarial), a empresa tem direito a um apoio financeiro para efeitos de pagamento da compensação retributiva prevista no número anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho (70% pago pela Segurança Social e 30% pago pelo empregador).
- Até 30 de junho de 2020, a compensação retributiva é paga por referência à retribuição normal ilíquida do trabalho prestado na empresa, devendo os serviços da Segurança Social proceder subsequentemente aos ajustamentos que se revelem necessários, com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas.
- Para efeitos do disposto no número anterior, caso o trabalhador exerça atividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar. O empregador deve comunicar junto do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), esta situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

B) Plano extraordinário de formação

- As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego, com duração de um mês;

- O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP, I. P., e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição íliquida, com o limite máximo da RMMG.
- O empregador comunica aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, I. P., acompanhada de declaração do empregador de situação de crise empresarial bem como de declaração de contabilista certificado.
- São entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP;
- O plano de formação deve:
 - a) Ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, podendo ser desenvolvido a distância quando possível e as condições o permitirem;
 - 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.
- A duração da formação não deve ultrapassar 50 % do período normal de trabalho durante o período em que decorre e 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.

c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa

- Os empregadores que beneficiem das medidas previstas na presente portaria têm direito a um **incentivo financeiro extraordinário** para apoio à retoma da atividade da empresa a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

- Para aceder ao incentivo, o empregador apresenta **requerimento ao IEFP, I. P.**, acompanhado, nomeadamente, de declaração do empregador de situação de crise empresarial bem como de declaração de contabilista certificado

d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para Segurança Social, a cargo da entidade empregadora

- Os empregadores que beneficiem das medidas previstas na presente portaria têm direito à **isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora**, relativamente aos **trabalhadores abrangidos** e **membros dos órgãos estatutários**, durante o período de vigência das mesmas.
- A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.
- As entidades empregadoras entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuam o pagamento das respetivas quotizações.
- A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na informação transmitida pelo IEFP, I. P.

NOTAS FINAIS:

- As falsas declarações para obtenção das isenções previstas tornam exigíveis as contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime excecional, sem prejuízo da aplicação das sanções legais previstas para o respetivo ilícito.

- Durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas no presente decreto -lei, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho (o que significa que aqui não se incluem a caducidade do contrato de trabalho a termo, a denúncia no período experimental, etc).

As medidas previstas na presente portaria são cumuláveis com outros apoios.

Verifica-se a imediata cessação dos apoios acima referidos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando que se verifique alguma das seguintes situações:

- Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo;
- Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- Prestação de falsas declarações.
- 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.

- O presente decreto -lei produz efeitos até 30 de junho de 2020.
- Prevê-se agora que 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 (situação tributária regularizada) 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.
- Às demais situações de encerramento temporário ou diminuição temporária da atividade da empresa ocorridas no período de vigência desta portaria, mas que **não sejam consequência de situação de crise empresarial**, aplica-se o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 309.º do Código do Trabalho, i.e. Pagamento de 75% da retribuição, por parte da empresa.