

NOTA INFORMATIVA

Assunto: Medidas de apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho com o intuito de apoiar cidadãos e empresas no contexto de emergência existente devido ao COVID-19 – D.L. N.º 10-G/2020, de 26 de Março

Data: 2 de Abril de 2020

1. INTRODUÇÃO

No seguimento do Conselho de Ministros de 13 de Março n.º 10-A-2020, foram aprovadas algumas medidas de apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho com o intuito de apoiar cidadãos e empresas no contexto de emergência existente devido ao COVID-19.

Medidas:

- **Apoio extraordinário à manutenção dos contratos 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;**
- **Plano extraordinário de formação;**
- **Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora; e**
- **Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa.**

Estas medidas foram objecto da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de Março, e foram concretizadas inicialmente pela Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março, que entrou em vigor no dia 16 de Março de 2020.

Face à rápida evolução da pandemia da doença COVID -19 o Presidente da República decretou, através do Decreto do Presidente da República n.º 14 -A/2020, de 18 de Março, o estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública. O Governo, por sua vez, regulamentou a aplicação da declaração do estado de emergência, através do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de Março, consagrando medidas robustas com vista a prevenir a doença, conter a pandemia, salvar vidas e assegurar que as cadeias de abastecimento fundamentais de bens e serviços essenciais continuam a ser asseguradas.

Este cenário, em constante mutação, obrigou a que as primeiras medidas adoptadas pelo Governo fossem reforçadas de forma a apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Assim, mostrou -se conveniente alargar as medidas previstas na Portaria n.º 71-A/2020, aproveitando para a substituir por um regime simplificado da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho, previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho. Foi assim aprovado o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março, com entrada em vigor no dia 27 de Março, o qual estabelece medidas excepcionais e temporárias de resposta à pandemia da COVID -19, definindo e regulamentando os apoios financeiros aos trabalhadores e às empresas abrangidos pelos referidos regimes.

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020 foi, entretanto, rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 14/2020), de 28 de Março.

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020 veio clarificar o conceito de crise empresarial para efeitos das medidas excepcionais e temporárias, acrescentando o encerramento total ou parcial de empresa ou estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos.

De forma a tornar claro que os apoios financeiros previstos no referido decreto-lei têm em vista a manutenção dos contratos de trabalho e evitar despedimentos por razões económicas, nesta fase crítica que o País está a viver, o decreto-lei prevê ainda que, durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes à aplicação das medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previstas, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

2.1. Situação de crise empresarial:

As medidas acima referidas aplicam-se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afectadas pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial.

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020 esclarece que o disposto no mesmo não prejudica o regime contemplado no Código do Trabalho relativo ao *layoff* por facto respeitante ao empregador.

Para efeitos de aplicação destas medidas, considera-se situação de crise empresarial:

- i) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2 -A/2020, que regulamentou o estado de emergência, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto -Lei n.º 10 -A/2020, ou ao abrigo da Lei de Bases da Protecção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, relativamente ao estabelecimento ou empresa efectivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes directamente afectos;
- ii) A paragem total da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte:
 - a) da interrupção das cadeias de abastecimento globais; ou
 - b) da suspensão ou cancelamento de encomendas que possam ser documentalmente comprovadas;
- iii) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da facturação no período de 30 dias anterior ao do pedido junto dos serviços 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 actividade há menos de 12 meses, à média desse período.

As circunstâncias referidas nas alíneas **ii)** e **iii)** são atestadas conjuntamente mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

2.2. Fiscalização e prova da situação de crise empresarial

- i) As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, em qualquer momento, pelas entidades públicas competentes devendo comprovar nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respectivas renovações.
- ii) O comprovativo é efectuado por prova documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente:
 - a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
 - b) Declaração de 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 respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e
 - c) Para os efeitos de prova da 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; e
 - d) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

2.3. Situação tributária e contributiva

Para aceder às medidas, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira,

sendo que, até 30 de Abril de 2020, não revelam para o efeito as dívidas constituídas no mês de Março de 2020.

2.4. Situações de encerramento temporário ou diminuição de actividade que não sejam consequência de situação de crise empresarial

Nas situações de encerramento temporário ou diminuição temporária de actividade de empresas ocorridas no período de vigência das medidas que não sejam consequência de situação de crise empresarial nos termos desta medida ou do layoff previsto no Código do Trabalho, será aplicável o disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 309.º do Código do Trabalho, tendo o trabalhador direito a 75% da retribuição, a cargo na totalidade pelo empregador.

3. APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (LAY OFF SIMPLIFICADO)

3.1. Procedimento:

- i) Devem ser ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam;
- ii) Deve ser previamente enviada uma comunicação aos trabalhadores, por escrito, a informá-los da decisão de requerer o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, indicando a duração previsível;
- iii) Remessa imediata de requerimento electrónico dirigido ao Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, I.P.), acompanhado da declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta e, nas situações de crise empresarial das alíneas *ii)* e *iii)* antecedentes, certidão do contabilista certificado, e bem assim da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social.
- iv) A Segurança Social já disponibilizou o formulário necessário para requerer a medida, bem como o documento excel que deverá ser preenchido com a referida listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos.

3.2. Prazo:

- i) Período de um mês;
- ii) Prorrogável mensalmente após avaliação, até um limite máximo de três meses.

3.3. Redução ou suspensão:

- i) O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho;
- ii) A redução do período normal de trabalho consubstancia uma diminuição do número de horas de prestação efectiva de trabalho, durante um período de tempo delimitado, relativamente ao que o trabalhador contratualmente se havia obrigado, podendo abranger: (a) um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente; ou (b) a diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semana;
- iii) A suspensão do contrato de trabalho tem como efeito a interrupção total e temporária da prestação efectiva de trabalho, relativamente ao que o trabalhador contratualmente se havia obrigado. Neste período, o vínculo entre empresa e trabalhador permanece, mantendo-se todos os direitos, deveres e garantias (ex. dever de lealdade e contagem de antiguidade), com excepção dos que pressupõem a efectiva prestação de trabalho (exs. pagamento da totalidade da retribuição ou subsídio de refeição).
- iv) Com o termo do período de redução ou suspensão, são de imediato restabelecidos todos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efectiva prestação de trabalho. O período de redução ou suspensão não é considerado para efeitos de decurso do prazo de caducidade (v.g., contratos resolutivos a termo certo ou incerto).

3.4. Compensação retributiva do trabalhador e apoio concedido:

- i) O apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, nos mesmos termos prescritos para o regime de layoff previsto no Código do Trabalho e destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações;
- ii) Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito:
 - a) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, a compensação retributiva é igual a dois terços da retribuição normal ilíquida, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG) ou igual ao valor da sua remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho quando inferior à RMMG (ex. trabalho a tempo parcial), e um montante máximo igual a três vezes a RMMG.

O montante da contribuição contributiva é pago directamente ao trabalhador pela entidade empregadora, mas a Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com uma parte desse valor, da seguinte forma:

- 30% da compensação é paga pelo empregador;
- 70% da compensação é paga pela Segurança Social;
- Exemplo: O trabalhador “A” auferiu uma retribuição mensal de € 1000,00 durante a prestação normal da actividade. Durante este período, tem direito a receber 2/3 daquele montante (€ 666,66). Neste caso, o empregador paga € 199,98, e a Segurança Social paga € 466,62.

- b) Em caso de redução do período normal de trabalho, é assegurado o direito ao respectivo salário, calculado em proporção das horas de trabalho.

Contudo, se o salário auferido pelo trabalhador for inferior a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou inferior à RMMG ou ao valor da remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho se inferior

à RMMG (ex. trabalho a tempo parcial), o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre um destes valores, consoante a situação concreta, e o salário que auferir em regime de *layoff*.

- Exemplo: O trabalhador “B” auferir uma retribuição mensal de € 635,00 durante a prestação normal da actividade. Neste caso, não poderia receber valor inferior, dado que recebe valor equivalente à RMMG.
- Exemplo. O trabalhador “C” auferir uma retribuição mensal de € 1000 durante a prestação normal da actividade. Correspondendo 2/3 da sua retribuição a € 666,66, caso obtenha da entidade empregadora, durante a redução do período normal de trabalho, o valor de € 500 (correspondente às horas efectivamente trabalhadas), terá direito a compensação retributiva mensal de € 166,66. Só este valor é que é considerado compensação retributiva para efeitos de obtenção da comparticipação da Segurança Social.

O cálculo do valor da retribuição horária encontra-se fixado na lei, sendo calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{(RM \times 12)}{(52 \times N)}$$

RM = VALOR DA RETRIBUIÇÃO MENSAL

N = PERÍODO NORMAL DE TRABALHO SEMANAL, DEFINIDO EM TERMOS

- Exemplo:
Um trabalhador tem uma retribuição mensal normal de 1.100,00€ mensais, para um período normal de trabalho de 40 horas semanais (5 dias).
Ao abrigo do regime de *layoff*, o período de trabalho foi reduzido para 24 horas semanais (3 dias por semana) e num mês trabalhou 13 dias.
Aplicando a fórmula:
 $(Rm \times 12) / (52 \times n)$
Obtemos o valor da retribuição horária de 6,35€ $(1.100,00€ \times 12) / (52 \times 40)$
A retribuição diária é do valor de 50,80€ $(8 \times 6,35€)$
A retribuição correspondente a 13 dias é de 660,40€ $(13 \times 50,80€)$
O valor do salário mensal seria assim de 660,40€

- iii) 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.
- iv) Para efeitos do disposto na alínea anterior, caso o trabalhador exerça actividade 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 infracção disciplinar.
- v) O empregador deve comunicar junto da Segurança Social a situação referida na alínea anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

3.5. Bolsa de Formação (suportada pelo IEFP, I.P.):

- i) empresa em situação de crise empresarial com formação abrangida pelo regime de *Lay Off simplificado*;
- ii) bolsa no valor de € 131,64 (30% x IAS);
- iii) metade da bolsa atribuída ao trabalhador (€ 65,82) e metade atribuída ao empregador (€ 65,82).

4. APOIO EXTRAORDINÁRIO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Objectivo:

- i) visa, em especial, acautelar situações em que a empresa e/ou os seus trabalhadores são abrangidos por uma decisão da autoridade de saúde, sem, contudo, abranger a totalidade dos trabalhadores, mas que ainda assim impossibilite o regular funcionamento da actividade da empresa ou estabelecimento.

4.2. Requisitos:

- i) empresa cuja actividade tenha sido gravemente afectada pelo Covid-19, mas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial;
- ii) trabalhadores sem ocupação em actividades produtivas por períodos consideráveis vinculados a essas empresas.;

4.3. Condições:

- i) A empresa tem de fornecer formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e o reforço das competências dos trabalhadores, de forma a actuar preventivamente sobre o desemprego.
- ii) 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.
- iii) A sua duração não deve ultrapassar 50 % do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

4.4. Valor:

- i) 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 ilíquida, com o limite máximo de € 635,00 (RMMG);

4.5. Prazo:

- i) Um mês.

4.6. Procedimento:

- i) o empregador comunica aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato a informação ao IEFP, I. P.

4.7. Entidades Formadoras:

- i) centros de emprego e formação profissional do IEFP, I. P.

5. INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA ASSEGURAR A FASE DE NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

5.1. Objectivo:

- i) visa apoiar as empresas que, já não estando constringidas na sua capacidade de laboração, careçam de apoio para garantir a manutenção dos postos de trabalho em fase de normalização da actividade, de modo a prevenir o risco de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho em empresas que tenham estado em situação de crise empresarial em consequência do surto de COVID -19.

5.2. Incentivo:

- i) apoio no pagamento dos salários na fase da normalização de actividade;
- ii) limite máximo de € 635,00 (RMMG) por trabalhador;

5.3. Duração:

- i) um mês.

5.4. Procedimento:

- i) para aceder ao incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP, I.P., acompanhado, nomeadamente, dos documentos referidos na alínea ii) do capítulo 2.2 antecedente.

6. ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

6.1. Apoios:

- i) Os empregadores que beneficiem das medidas acima referidas, têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social, a cargo da entidade empregadora¹, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelas referidas medidas e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas.

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

7. PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS

Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes à aplicação das medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previstas, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelas medidas de apoio.

¹ 23,75% no caso dos trabalhadores e 20,3% no caso dos membros dos órgãos estatutários.

8. INCUMPRIMENTO E RESTITUIÇÃO DO APOIO

O incumprimento por parte do empregador ou do trabalhador das obrigações relativas aos apoios previstos no decreto-lei implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, à Segurança Social, I. P., e ao IEFP, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique alguma 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, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- 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.

António A. Guimarães