

### NOTA INFORMATIVA

Foi publicado no Diário da República de 26 de março, o DL n.º 10-G/2020, que revoga a Portaria n.º 71-A/2020 e estabelece as medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19.

O presente diploma **altera os termos e as condições de atribuição dos apoios à manutenção do emprego já previstos, em particular do denominado “Lay off simplificado”.**

O presente Decreto-Lei entra em vigor no dia de hoje e produz efeitos até 30 de junho de 2020.

### 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.

### ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Estas medidas aplicam-se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetadas pelo surto do vírus COVID-19 e que por força deste se encontrem comprovadamente em situação de crise

empresarial, mediante **requerimento eletrónico** apresentado pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social

**(i) Situação de Crise empresarial**

Para efeitos do presente decreto-lei, considera-se situação de crise empresarial:

- ✓ O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, ou por determinação legislativa ou administrativa e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos;
- ✓ Empresas que, mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste, comprovem:
  - i. Uma paragem total ou parcial da sua atividade que resulte:
    - da interrupção das cadeias de abastecimento globais;
    - da suspensão ou cancelamento de encomendas
  - ii. A queda 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;
    - para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

**(ii) Fiscalização e prova da situação de crise empresarial**

- ✓ As empresas beneficiárias podem ser fiscalizadas *a posteriori* pelas entidades públicas competentes
- ✓ As empresas deverão fazer prova documental dos factos em que se baseia o pedido ou as renovações, nomeadamente, através de:

- i. Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- ii. Declaração 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;
- iii. Em caso de 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 afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e
- iv. Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do Ministro do trabalho e da Segurança Social.

### (iii) Proibição de Despedimento

- ✓ 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.

### (iv) Incumprimento e restituição dos apoios

- ✓ O incumprimento por parte do empregador ou do trabalhador das obrigações relativas aos apoios previstos no presente Decreto-Lei implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, designadamente quando se verifique:

- i. Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- ii. Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- iii. Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- iv. Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- v. Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- vi. Prestação de falsas declarações;
- vii. 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.

### **A - Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial – Lay off simplificado**

#### **(i) Procedimento**

- ✓ Comunicação por escrito aos trabalhadores da decisão de requerer o apoio, com indicação da duração previsível;
- ✓ Devem ser ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam;
- ✓ Envio imediato (sem necessidade de decurso de qualquer prazo após a comunicação aos trabalhadores) de requerimento eletrónico ao Instituto da Segurança Social acompanhado de:
  - i. Descrição sumária da situação de crise empresarial pelo empregador;

- ii. Certidão do contabilista certificado;
  - iii. Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos com o respetivo número de segurança social.
- ✓ Os requerimentos entregues ao abrigo da anterior Portaria (Portaria n.º 71 -A/2020, de 15 de março), para efeitos da aplicação dos apoios financeiros previstos naquela, mantêm a sua eficácia e serão analisados à luz do presente decreto-lei.

### (ii) Prazo

- ✓ Período de um mês, excecionalmente prorrogável mensalmente, até um limite máximo de três meses.

### (iii) Apoio

- ✓ Pagamento ao trabalhador de uma compensação retributiva correspondente a dois terços remuneração ilíquida mensal, até um limite máximo de € 1.905,00 (3 x RMMG);
- ✓ 70% a cargo da Segurança Social e 30% a cargo da entidade empregadora;
- ✓ 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, a situação referida ponto anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que teve conhecimento.
- ✓ Cumulável com um Plano de Formação aprovado pelo IEFP, ao qual acresce uma bolsa nos termos gerais.

**(iv) Direitos e deveres do empregador e trabalhador**

- ✓ Em caso de crise empresarial, o empregador pode:
  - i. Reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho;
  - ii. Suspender os contratos de trabalho.
  
- ✓ Em caso de redução do período normal de trabalho, o empregador e o trabalhador mantêm-se adstritos ao cumprimento dos respetivos deveres laborais, nos termos gerais.
  
- ✓ 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.

**(v) Responsabilidade Contraordenacional**

- ✓ Em caso de violação de normas legais relativas à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho.

**B - PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO**

- ✓ Objetivo: visa a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego.
  
- ✓ Duração: 1 mês.
  
- ✓ Valor do Apoio: definido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, com o limite máximo da RMMG (€635,00).
  
- ✓ Procedimento: 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., acompanhada da informação que atesta a situação de crise empresarial.
  
- ✓ Plano de formação: deve (i) 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; (ii) 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 e (iii) corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

- ✓ Entidades Formadoras: centros de emprego e formação profissional do IEFP, I. P.

### **C – INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA**

- ✓ Objetivo: visa apoiar as empresas que, já não estando constrangidas na sua capacidade de laboração, carecem de um apoio, na primeira fase de retoma da normalidade, 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.
- ✓ Incentivo: € 635,00 (RMMG) por trabalhador, concedido pelo IEFP, de uma só vez.
- ✓ Procedimento: para aceder ao incentivo, o empregador apresenta requerimento ao EFP, I.P., acompanhado de, nomeadamente, declaração conjunta com certidão do contabilista certificado da empresa, que ateste a situação de crise empresarial.

### **D – ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL**

- ✓ Âmbito de aplicação: empregadores e trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias destas medidas e respetivos cônjuges.
- ✓ Apoio: isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários.

- ✓ Duração: durante o período de vigência das medidas.
- ✓ Procedimento: 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 aplicável aos trabalhadores independentes não afasta a obrigação de entrega da declaração trimestral.

27 de março de 2020

**TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS**  
**SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL**