



Circular

N. Ref.40/2020

Data:27/03/2020

ASSUNTO: Medidas excepcionais face ao surto de doença (VI)

Exmos Senhores

Junto se remete informação do nosso consultor jurídico sobre Medidas excepcionais face ao surto de doença (VI) – Lay.-off.

Aproveitamos para informar que os formulários para requerimento de Lay - off estão disponíveis em: <http://www.seg-social.pt/formularios>

Com os melhores cumprimentos

Ana Vieira

Secretária Geral

~

INFORMAÇÃO

Medidas excepcionais face ao surto de doença (VI)

- Lay-off
- Plano extraordinário de formação
- Incentivo extraordinário para apoio à normalização da actividade das empresas
- Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

1. Foi publicado o Decreto-lei n.º 10-G/2020, de 26-3. Entra em vigor em 27-3-2020. Tem eficácia temporária: produz efeitos apenas até 30 de Junho de 2020.

2. Sem criar propriamente qualquer regime simplificado, este diploma vem, sobretudo, definir condições excepcionais agora caracterizadas de *crise empresarial*, que, como já acontecia, justificam a aplicação, pelos empregadores, da **redução temporária de trabalho ou da suspensão dos contratos de trabalho motivadas por situação de crise empresarial (habitualmente designadas lay-off)**. Este regime excepcional não prejudica o já consagrado no Código do Trabalho sobre o lay-off (arts. 298º a 308º CT).

O decreto-lei em referência institui também um **apoio extraordinário** precisamente às **empresas** que se encontrem excepcionalmente em situação de crise empresarial.

Esta nova lei consagra, igualmente, um **plano extraordinário de formação**, de que podem beneficiar as empresas que, em situação de crise empresarial nos termos acima referidos e que constam desta lei, não tenham recorrido ao apoio extraordinário antes referido.

É, ainda, instituído um **incentivo financeiro** extraordinário à normalização da actividade de cada empresa.

Consagra-se, por fim, uma **isenção temporária** do pagamento de **contribuições para a Segurança Social**.

3. As medidas excepcionais previstas nesta lei **aplicam-se** aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afectados pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial.

Para beneficiar desta medida, a entidade empregadora deve apresentar requerimento electrónico junto dos serviços da Segurança Social.

4. A nova lei, que revoga a recentíssima Portaria 71-A/2020, de 15-3, define **situação de crise empresarial** para os efeitos da sua aplicação.

Assim, é situação de crise empresarial 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, de 20 de Março, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, na sua redação actual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Protecção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006.

É também caracterizada como situação de crise empresarial, a suscitar por declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:

i) a paragem total ou parcial da actividade 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 facturação 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 actividade há menos de 12 meses, à média desse período. Para a comprovação desta última, as entidades fiscalizadoras podem exigir a produção de 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 elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do Ministro do Trabalho.

As entidades beneficiárias deste apoio podem ser fiscalizadas, *a posteriori*, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respectivas renovações. As entidades fiscalizadoras podem requerer a apresentação de documentos comprovativos, nomeadamente: a) balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável; 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 respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas.

5. Quando um empregador se encontre em situação de crise empresarial tem vários **direitos especiais**, a saber:

- a) Direito a um 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 do regime do lay-off já consagrado no Código do Trabalho. Para este efeito, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a respectiva decisão, indicando a duração previsível, e remetendo de imediato requerimento electrónico ao serviço competente da área da segurança social, acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta.
- b) Direito a um plano extraordinário de formação.
- c) Direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa.
- d) Direito a isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

Examinemos os termos de cada um deles.

6. Como se anunciou acima, o empregador tem direito a um **apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho** em empresa em situação de crise empresarial. Este reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho Este apoio é destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações.

O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP.

7. Em situação de crise empresarial, o empregador pode **reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho** (o designado lay-off), sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, ou seja, o regime vigente até hoje.

Durante a vigência deste lay-off, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho. Significa isto que se mantêm todos os direitos e deveres do empregador e do trabalhador que não sejam inerentes à prestação *efectiva* de trabalho. Assim, mantêm-se, nomeadamente, deveres de respeito e de segredo profissional, mas suspendem-se, por exemplo, o dever de assiduidade do trabalhador (em caso de suspensão do contrato), ou de o empregador pagar a retribuição/salário, para além do que se indicará sobre a compensação retributiva (*ver a seguir*).

Durante a suspensão o trabalhador tem direito a uma **compensação retributiva**. Esta é a que já hoje vigora, ou seja, durante o período de redução ou suspensão, 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 o montante mensal de dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida*. A compensação retributiva é paga em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pelo serviço público competente da área da segurança social.



Durante o período de aplicação desta medida, a empresa tem direito a um apoio financeiro para efeitos de pagamento da compensação retributiva.

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.

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. O empregador deve comunicar, junto do Instituto da Segurança Social, esta a situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

8. As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, podem aceder a um **apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial**.

O plano de formação deve ser articulado com o IEFP e tem pressupostos específicos (cfr. arts. 7º e 8º do diploma em apreço).

9. Os empregadores que beneficiem das medidas acima referidas têm direito a um **incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade da empresa**, a conceder pelo IEFP, pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

Para aceder ao incentivo, o empregador deve apresentar requerimento ao IEFP, acompanhado de: a) balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável; 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 respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas.

10. Os empregadores que beneficiem das medidas previstas neste decreto-lei 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 destas medidas.

As entidades empregadoras entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efectuem o pagamento das respectivas quotizações.

Esta isenção não afasta a obrigação de entrega da declaração trimestral.

As falsas declarações para obtenção da isenção 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.

O incumprimento por parte do empregador ou do trabalhador das obrigações relativas aos apoios previstos implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, 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.

11. Durante o período de aplicação das medidas de apoio acima referidas, 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.

A caducidade de contrato de trabalhos a termo não está impedida pela nova lei.

ASM

27-3-2020