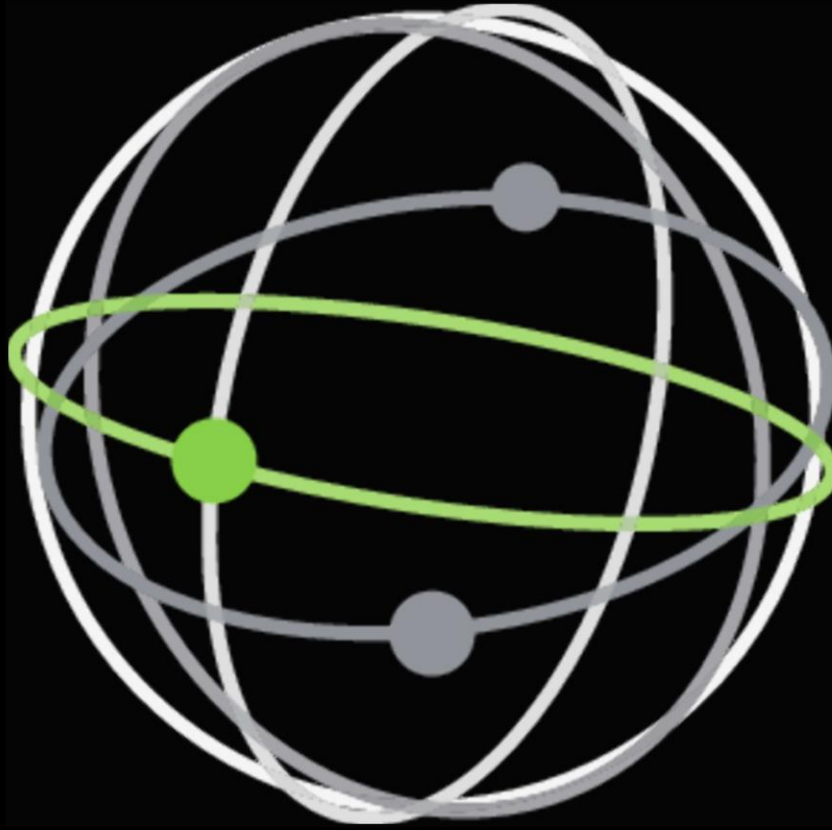


CTSU

Sociedade de Advogados

Member of Deloitte Legal network

COVID-19 Legal Insights
27 de março de 2020



COVID-19

Legal Insights nº 13

Medidas excepcionais e temporárias
de proteção dos postos de trabalho

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, veio estabelecer medidas excecionais e temporárias, definindo e regulamentando os termos e as condições de atribuição dos apoios destinados aos trabalhadores e às empresas afetados pelo COVID-19, nomeadamente através do regime do lay-off, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial, revogando a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março.

Considera-se situação de crise empresarial:

a) O **encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento**, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, na sequência da declaração do estado de emergência, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetados; ou

b) 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; ou

c) A **quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação** no período de trinta dias anterior ao do pedido junto 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.

Para os efeitos das alíneas b) e c), deverão ser apresentadas (i) declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste, e (ii) listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

As entidades beneficiárias do presente apoio poderão ser fiscalizadas, a posteriori, devendo comprovar os factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações, podendo ser requerida

a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente:

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

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, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e

c) Para os efeitos 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 afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio.

Em situação de crise empresarial, 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, nos termos previstos nos artigos 298º e seguintes do Código do Trabalho (relativos ao regime aplicável à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador). Para o efeito, o empregador deverá comunicar, por escrito, aos trabalhadores a respetiva decisão, indicando a duração previsível e remetendo de imediato requerimento eletrónico ao serviço competente da área da segurança social, acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta.

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.

Estas medidas de apoio são cumuláveis com outros apoios, sendo que, quer o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, quer a isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora, têm a duração de um mês, sendo, excecionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses.

O **apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho**, atribuído à empresa, é destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações, por referência às retribuições normais ilíquidas.

A compensação retributiva – correspondente a 2/3 do salário do trabalhador - será paga em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela Segurança Social.

Caso o trabalhador venha a exercer 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.

As empresas que não recorram ao apoio extraordinário de formação acima mencionado, podem aceder a um **apoio extraordinário para formação profissional** a tempo parcial, o qual terá a duração de um mês.

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP e é concedido até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, com o limite máximo de 635,00 €.

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas, têm ainda direito a um **incentivo financeiro extraordinário** para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, no valor de 635,00 €, por trabalhador, pago de uma só vez.

Para aceder a este incentivo, o empregador deverá apresentar um requerimento ao IEFP, acompanhado, nomeadamente, dos

documentos comprovativos dos factos em que se basearam o pedido de lay-off e as respetivas renovações.

Por outro lado, os empregadores têm também direito à **isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social**, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das medidas de apoio.

A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.

Este direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social é aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges.

Durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas, 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.

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, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Despedimento, exceto 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.

O presente Decreto-Lei entrou em vigor no dia 27 de março de 2020.

Para aceder ao texto integral do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, por favor clique na seguinte hiperligação:

<https://dre.pt/application/file/a/130779603>

Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para estes fins, devendo para tal, enviar pedido escrito para o seguinte endereço de email: geral@ctsu.pt.

A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualização, retificação ou eliminação, nos termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email. Esta comunicação apenas contém informação de carácter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serviços profissionais pela CTSU. Antes de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por quaisquer danos ou perdas sofridos pelos resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.

CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente, membro da Deloitte Legal network. A "Deloitte Legal" integra as práticas legais das "member firms" Deloitte Touche Tohmatsu Limited e as sociedades de advogados independentes a ela ligadas que prestem serviços jurídicos. Por motivos legais e regulatórios, nem todas as "member firms" prestam serviços jurídicos.