

Portugal

Fábio Monteiro de Barros †
João Pedro Gonçalves Gomes
José Andrade e Sousa
Ana Bastos Gomes
Diogo D'Orey Manoel
Sofia Bettencourt Domingos



Brasil

Sergio Soares Sobral Filho †
José Augusto de Araujo Leal
André Gomes de Oliveira
Guilherme Tepedino Hernandez
Alexandre da Cunha Lyrio
Alexandre Espínola Catramby
Marco Deluigi
Olympio Carvalho e Silva
Daniela Alves Duque Estrada
Paulo Henrique Dantas
Anna Cecilia da Costa
Fernanda Wolf
Helen Gaudio Valente Figurelli
Anna Cecilia da Costa
Gabriel Manica Mendes de Sena

Atualizado a 11 de Maio de 2020

Decreto-Lei 10-G/2020, de 26 de Março de 2020

Medidas de Apoio aos Trabalhadores e Empregadores afetados COVID-19

Processo de Lay-off simplificado

No seguimento do COVID- 19, a Portaria n.º 71-A/2020 foi revogada pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020.

Este Decreto, em conjunto com a Portaria n.º 94-A/2020, vem estabelecer as medidas e procedimentos a adotar para que o apoio aos trabalhadores e empresas, afetadas pelo coronavírus, seja prestado.

→ Em que consistem estes Diplomas?

O objeto destes diplomas legais define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinadas aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID -19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

→ A quem se aplica?

1. Trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras;
2. Empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pelo surto do vírus COVID -19, que em consequência se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial.

→ A aprovação deste Decreto e a consequente revogação da Portaria n.º 71-A/2020 tem consequências para os requerimentos já submetidos ao abrigo da Portaria?

Não, os requerimentos de apoio efetuados ao abrigo da Portaria e anteriores à entrada em vigor do Decreto mantêm a sua validade e eficácia, sendo no entanto analisados pelo mesmo.

→ Até quando é que este Decreto-Lei produzirá os seus efeitos?

EDIFÍCIO CASTIL, RUA CASTILHO, Nº 39 – 12º B, 1250-068 LISBOA . PORTUGAL . TEL. 351.21 387 57 02 . FAX 351. 21 387 57 43 .
www.bsqq.pt . law@bsqq.pt

Produzirá efeitos até dia 30 de Junho de 2020. No entanto, poderão ser concedidas prorrogações de três meses, mediante a respetiva evolução económica e social da Pandemia.

→ O que se considera uma “situação de crise empresarial” para efeitos da aplicação deste Decreto?

Considerar-se-á uma das seguintes situações:

1. O encerramento total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da proibição prevista no Decreto-Lei 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 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;
2. A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
3. 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.

→ Como é aferida a quebra de 40% da faturação?

Mediante a comparação entre a faturação nos 30 dias imediatamente anteriores ao pedido e:

- i. A média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou
- ii. O período homólogo do ano anterior, ou
- iii. Para quem tenha iniciado a atividade em menos de 12 meses.

→ Como é que essa quebra é aferida nos casos em que a empresa tem menos de 12 meses de existência?

Nesse caso a quebra afere-se pela comparação da média mensal dos 30 dias imediatamente anteriores à data do pedido e a faturação desde a data de início da atividade.

→ Como se comprova esta situação de crise empresarial?

No caso do **ponto 1**, bastará uma declaração sumária da situação em que se encontra.

No caso dos **pontos 2 e 3**, o empregador terá de:

- a) Elaborar uma declaração;
- b) Apresentar uma certidão do contabilista certificado da empresa, onde se ateste uma das situações.

→ Existe alguma fiscalização das entidades beneficiárias dos apoios?

Sim, em casos de fiscalização, as entidades beneficiárias poderão ter de apresentar os seguintes documentos:

- a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo 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 respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e
- c) Documentos que comprovem o cancelamento de encomendas ou reservas do qual resulte a redução da utilização de capacidade de produção ou de ocupação da empresa ou da unidade afetada em mais de 40% no mês seguinte.
- d) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

→ Quais os apoios imediatos que as entidades empregadoras/empregadores podem solicitar?

a) O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 298.º e seguintes do Código de Trabalho;

b) O plano extraordinário de formação;

c) O incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa; e

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

→ Quais os requisitos gerais de acesso?

Para que os empregadores possam beneficiar dos apoios, deverão ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira. Sendo que, até ao dia 30 de Abril de 2020, não relevam para efeitos de dívidas contributivas e tributárias aquelas que forem contraídas no mês de Março de 2020.

Medidas – Requisitos e Procedimentos

1) Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação.

→ Em que consiste?

Trata-se da manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, ou lay-off simplificado, é um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao **pagamento de remunerações**.

Nesta medida, o empregador pode optar pela redução do período normal do trabalho ou pela suspensão do contrato de trabalho.

→ Como é que os empregadores podem beneficiar deste apoio?

A entidade empregadora tem de:

- a) Comunicar por escrito aos trabalhadores a decisão de requerer esse apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho.

Tem, por isso, de indicar a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam.

- b) Remeter de imediato requerimento ao Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), mediante Formulário (Modelo RC-3056) e respetivo anexo – disponibilizados no *site* da Segurança Social.
- c) Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

Como já foi referido, terão de acompanhar estes documentos com a declaração do empregador e com certidão do contabilista certificado da empresa.

→ Qual será o valor deste apoio financeiro?

O trabalhador tem direito a auferir mensalmente o montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, tendo como montante máximo o valor de € 1.333,50.

No entanto, o valor a que terá direito e a forma de calcular o mesmo variam conforme a modalidade de manutenção do contrato de trabalho que o empregador optou:

i. Redução do período normal de trabalho

A compensação é atribuída na medida em que assegure o montante mínimo de 2/3 da remuneração íliquida do trabalhador ou do valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), correspondente ao período normal de trabalho, consoante o que seja mais elevado.

Se o salário do trabalhador for inferior a 2/3 da sua retribuição normal íliquida ou inferior a 1 RMMG, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre o salário auferido e um destes valores.

ii. Suspensão do contrato de trabalho

A compensação contributiva é igual a 2/3 da retribuição normal íliquida ou à retribuição mínima mensal garantida, correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que seja de valor superior, tendo como limite máximo € 1.905 (3xRMMG).

→ Como se efetua o pagamento do referido apoio?

O apoio será pago em 30% pela entidade empregadora e 70% pela segurança social.

A Segurança Social procede ao pagamento dos apoios à entidade empregadora que, por sua vez, é a responsável pelo pagamento ao trabalhador.

→ Por quanto tempo podem os empregadores beneficiar deste apoio?

Este apoio tem duração inicial de um mês, podendo ser, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses.

NOTA: os critérios que eram exigidos para a prorrogação foram revogados pela **Portaria 76-B/2020**.

→ Pode esta primeira medida cumular-se com outra?

Esta medida prevê ainda a possibilidade de a manutenção do Contrato de Trabalho ser com formação, logo é possível que esta medida seja cumulável com o plano de formação aprovado pelo IEF, I. P., ao qual acresce uma bolsa.

Além dos apoios previstos neste Decreto, as empresas podem beneficiar de apoios públicos

- O facto de o trabalhador exercer outra atividade remunerada fora da empresa releva para efeitos de aplicação desta medida?

Sim, o trabalhador deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias, para efeitos de eventual redução na compensação contributiva, sob pena de perda da mesma e dever de restituir os montantes recebidos a este título.

O empregador, após tomar conhecimento, tem dois dias para comunicar a situação junto do Instituto da Segurança Social.

- Os valores a receber com base nesta medida estão sujeitos a contribuições para a Segurança Social?

Não, durante a aplicação do apoio, a entidade empregadora está isenta de contribuições para a Segurança Social, no entanto, a quotização relativa aos trabalhadores mantém-se nos 11%.

2) Plano extraordinário de formação

- Em que consiste?

Trata-se de 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.

Este plano de formação é organizado pela empresa em articulação com o IEFP, I.P.

- Quem pode beneficiar deste apoio?

Todas as empresas que não tenham requerido o “apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial”.

NOTA: As medidas 1) e 2) são cumuláveis apenas nos casos em que os contratos de trabalho da medida 1) integrem planos de formação dos trabalhadores.

→ Como é que os empregadores podem beneficiar deste apoio?

A entidade empregadora tem de:

a) Comunicar por escrito aos trabalhadores a decisão de requerer esse apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, mencionando ainda a duração previsível do apoio.

Tem, por isso, de indicar a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam.

b) Submeter pedido no *site* do IEFP, I.P., junto com o comprovativo de pedido de apoio submetido ao Instituto de Segurança Social, I.P.

c) Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

Como já foi referido, terão de acompanhar estes documentos com a declaração do empregador, com certidão do contabilista certificado da empresa, bem como de uma descrição sumária da situação de crise empresarial.

→ Qual o valor em que consiste o benefício?

O apoio é concedido em função das horas de formação frequentadas, tendo o limite de 50 % da retribuição normal ilíquida, com o limite máximo de € 635,00 (equivalente a uma RMMG).

→ Como é efetuado esse pagamento?

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP, I. P.

No entanto, o apoio é entregue ao empregador para que depois este o transfira para o trabalhador.

→ Por quanto tempo podem os empregadores beneficiar deste apoio?

O apoio extraordinário de formação terá a duração máxima de um mês e destina-se à implementação do plano formação.

→ Como é que se deve proceder à implementação do plano de formação?

O plano de formação deve ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, devendo ser desenvolvido à distância sempre que possível.

→ Quais são os objetivos deste plano de formação?

O plano de formação deve:

- a) 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;
- b) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

→ Existe um número mínimo de formandos para se poder beneficiar do apoio?

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 enquadradora da respetiva modalidade de formação.

→ Qual deverá ser a duração do período de formação?

A duração da formação não deve ultrapassar 50% do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

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

→ Em que consiste e quem pode beneficiar?

Os empregadores que beneficiem de alguma das medidas têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa.

→ Como é que os empregadores podem beneficiar deste apoio?

A entidade empregadora deve apresentar requerimento ao IEFP, I. P, através do portal do *iefponline*.

Sendo que, nas situações de:

- i. **Encerramento da empresa**, o empregador terá de juntar declaração que ateste esse facto;
- ii. **Paragem total ou parcial da atividade + quebra de 40% da faturação**, o empregador terá de juntar:

- Declaração feita por si
- Certidão do contabilista certificado da empresa que ateste uma das situações.

NOTA: Em qualquer uma das situações, o empregador deve juntar a listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número da Segurança Social, em ficheiro de formato Excel.

→ Qual é o valor deste incentivo?

Será o valor de € 635,00 por trabalhador, multiplicado pela quantidade de trabalhadores ao serviço do empregador.

→ Como se procede o pagamento deste incentivo?

O pagamento será assegurado pelo IEFP, I. P. e será pago apenas de uma vez.

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

→ Em que consiste?

Os empregadores que beneficiem destas medidas 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.

→ Como é que se processa esta isenção de contribuições?

A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na informação transmitida pelo IEFP, I. P.

→ Qual a duração desta medida de isenção?

Esta medida terá a mesma duração daquela que for requerida pela entidade empregadora, sendo que as contribuições isentas corresponderão aos meses em que a entidade for beneficiada da medida.

→ Quais são as obrigações que recaem sobre as entidades empregadoras por estarem sujeitas a esta isenção?

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

→ Durante a aplicação de qualquer uma destas medidas, o empregador fica impedido de alguma coisa?

Sim, durante a aplicação de qualquer medida o empregador não pode:

- i. Proceder ao despedimento coletivo ou individual, em qualquer uma das suas modalidades, de algum trabalhador, bem como nos 60 dias seguintes à mesma ter cessado, exceto nos casos em que o despedimento seja por facto imputável ao trabalhador;
- ii. Incumprir as suas obrigações retributivas para com os trabalhadores;
- iii. Incumprir as suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- iv. Distribuir lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo;
- v. Incumprir as obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- vi. Prestar falsas declarações.

NOTA: Se se verificar alguma destas situações, implicará a cessação imediata das medidas e a restituição ou pagamento dos montantes já recebidos ou isentados.

NOTA: Qualquer uma das medidas de apoio apresentadas deve ser requerida no *site* da Segurança Social, do seguinte modo:

1. Segurança Social Direta;
2. Menu “Perfil”;
3. Documentos de Prova: Com o assunto “COVID-19-Layoff Simplificado”;
4. Apresentar **um único ficheiro** compactado com:
 - Modelo RC 3056-DGSS, em formato PDF;
 - Anexo ao Modelo RC 3056-DGSS, em formato Excel;
5. Dar consentimento ao Instituto da Segurança Social para a consulta da situação fiscal no *site* da Autoridade Tributária.



BARROS, SOBRAL, F. GOMES & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

O apoio só será concedido se a Entidade Empregadora que o requer tenha o seu IBAN registado na Segurança Social. Neste caso, a entidade empregadora deve proceder ao registo, do seguinte modo:

1. Segurança Social Direta;
2. Menu "Perfil";
3. "Alterar a conta bancária".