

MEDIDAS EXCEPCIONAIS E TEMPORÁRIAS PARA APOIO ÀS EMPRESAS E PROTECÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO



No dia 26/03/2020 foi publicado o Decreto-Lei nº 10-G/2020, que estabeleceu alterações às medidas anteriormente aprovadas - **medidas de carácter extraordinário e temporário, destinadas aos trabalhadores e empregadores afectados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial** - e revogou a Portaria nº 71-A/2020. Este diploma entrou em vigor no dia 27/03/2020¹ e apenas produzirá efeitos até ao dia 30 de Junho de 2020, podendo, contudo, vir a ser prorrogado por mais 3 meses.

Em traços gerais, este novo diploma veio não só alterar o regime jurídico aplicável às medidas extraordinárias em matéria laboral anteriormente aprovadas, como também concretizar aspectos práticos da aplicação dessas medidas que não estavam anteriormente contemplados.

Com efeito, as medidas excepcionais e temporárias previstas neste diploma aplicam-se às empresas e trabalhadores ao seu serviço, afectados pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem em **situação de crise empresarial** por esse motivo, considerando-se como tal:

a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, decretado por decisão das autoridades políticas, administrativas ou de saúde, relativamente ao estabelecimento ou empresa efectivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes directamente afectos;

b) A paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou

¹ Este diploma foi objecto de rectificação em 28/03/2020, através da Declaração de rectificação nº 14/2020 e, mais recentemente, foi alterado pelo Decreto-Lei nº 14-F/2020 de 13 Abril.



cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmente comprovadas, mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste;

c) 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, mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste.

Nos casos de situação de crise empresarial acima mencionados, o empregador terá direito ao seguinte:

- 1. 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 – o chamado “**lay-off simplificado**”;
- 2. Plano extraordinário de formação;**
- 3. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa;**
- 4. Isonção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo do empregador.**

APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM EMPRESA EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL – o *lay-off* simplificado

Esta medida reveste a forma de um **apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações** (este apoio financeiro é calculado nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Cód. do Trabalho).

A duração da medida é de 1 mês, sendo excepcionalmente prorrogável, mensalmente, até um máximo de 3 meses.

Esta medida poderá ser cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, ao qual acresce uma bolsa em termos idênticos ao previsto no n.º 5 do artigo 305.º do Cód. do Trabalho (a bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP).



De referir que o *lay-off simplificado* poderá assumir 2 modalidades:

- i) **Redução temporária dos tempos normais de trabalho** - nestes casos, durante a vigência das medidas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes nos termos previstos no Código do Trabalho;
- ii) **Suspensão dos contratos de trabalho** – nestes casos, durante a vigência das medidas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho nos termos previstos no Código do Trabalho.

Durante o período de redução ou suspensão **o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva** na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal mínimo igual a 2/3 (dois terços) da sua retribuição normal íliquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, com o limite máximo correspondente ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

Assim, no caso dos trabalhadores a quem seja aplicado o regime da suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber do empregador o equivalente a dois terços do seu salário (dos quais serão 70% assegurados pela Segurança Social e 30% pelo empregador). Esse valor é, no mínimo, igual ao salário mínimo nacional (€ 635,00) e no máximo três vezes o salário mínimo nacional (€ 1.905,00).

Já no caso dos trabalhadores relativamente aos quais seja reduzido o seu período normal de trabalho, os mesmos terão direito a receber o valor salarial proporcional à carga horária mantida, sendo no mínimo o equivalente a dois terços do seu vencimento íliquido, ou € 635,00 quando os 2/3 da sua retribuição normal íliquida seja inferior ao salário mínimo nacional.

Durante o período do lay-off, os empregadores ficam temporariamente isentos do pagamento das contribuições para a Segurança Social, relativamente aos trabalhadores abrangidos pela medida e membros dos órgãos estatutários, ou seja, a empresa não terá de pagar os 23,75% da Taxa Social Única a cargo do empregador. Porém, quanto aos trabalhadores, o desconto (de 11% sobre a sua retribuição) para a Segurança Social mantém-se.



PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO

Esta medida consiste num **apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido, suportado pelo IEFP, tendo por referência as horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, não podendo ultrapassar o valor de uma RMMG (€ 635,00).**

Assim, as empresas em situação de crise empresarial que não tenham recorrido ao apoio extraordinário mencionado no ponto anterior, podem aceder ao 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, de forma a actuar preventivamente sobre o desemprego.

Este apoio tem a duração de 1 mês e destina-se à implementação do plano formação, nos termos previstos no art. 8º deste diploma.

INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas neste diploma (entenda-se, do apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho ou do plano extraordinário de formação) têm direito a um **incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade da empresa, que será concedido pelo IEFP. Este incentivo é pago de uma só vez e corresponde ao valor de uma RMMG (€ 635,00) por trabalhador.**

Esta medida visa apoiar as empresas que, já não estando constrangidas na sua capacidade de laboração, necessitam contudo 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.

ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL A CARGO DA ENTIDADE EMPREGADORA

Os empregadores que beneficiem das medidas acima referidas (isto é, do apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho, do plano extraordinário de formação ou do incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa), **durante o período de vigência das mesmas, têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo do empregador**, relativamente aos trabalhadores abrangidos e aos membros dos órgãos estatutários.



Esta medida tem a duração de 1 mês, sendo excepcionalmente prorrogável, mensalmente, até um máximo de 3 meses.

Este direito de isenção é igualmente aplicável aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respectivos cônjuges, determinando o registo de remunerações por equivalência.

De sublinhar que, **durante o período de aplicação de qualquer destas medidas, bem como nos 60 dias seguintes, existe uma proibição de despedimentos**, no sentido que o empregador não poderá fazer cessar contratos de trabalho, através de despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

Por último, para poder aceder a estas medidas, **o empregador deverá ter, comprovadamente, a sua situação contributiva e tributária devidamente regularizada** perante a Segurança Social (IPSS) e a Autoridade Tributária e Aduaneira (ATA), sendo que, para este efeito e apenas até ao dia 30 de Abril de 2020, não relevam as dívidas constituídas no mês de Março de 2020.

SÍNTESE CONCLUSIVA

1. Estas novas medidas temporárias destinam-se a apoiar as empresas afectadas pela crise pandémica do COVID-19 e a permitir a manutenção dos postos de trabalho. Estas medidas extraordinárias revestem essencialmente a forma de apoios financeiros concedidos às empresas em situação de crise empresarial.
2. Até ao momento, o Lay-off simplificado tem sido a medida mais utilizada pelas empresas. Porém, como se referiu, existem outras medidas alternativas disponíveis: (i) o plano extraordinário de formação - apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial e (ii) o incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa, nos termos acima mencionados.
3. Saliente-se, contudo, que durante o período de aplicação de qualquer destas medidas e nos 60 dias seguintes, o Empregador não poderá despedir trabalhadores ao abrigo de despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, proibição esta que é absoluta.

Esta nota é meramente informativa. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada.
Caso pretenda obter qualquer informação adicional ou esclarecimento, não hesite em contactar-nos: geral@mgadvogados.pt

