



Circular

N. Ref. 30/2020

Data: 17/03/2020

Assunto: Medidas excepcionais na área laboral ditadas pelo surto de COVID-19 - (Portaria n.º 71-A/2020)

Exmos. Senhores

Sem prejuízo das diligências que estão em curso para corrigir alguns aspectos do designado Lay-off simplificado, junto se remete informação do nosso consultor jurídico relativa à Portaria 71-A/2020, de 15-3, que entrou em vigor em 16-3-2020.,

Com os melhores cumprimentos

Ana Vieira

Secretária Geral



INFORMAÇÃO

Medidas excepcionais face ao surto de COVID-19 (Portaria n.º 71-A/2020)

Introdução

O Governo fez publicar a Portaria 71-A/2020, de 15-3, que entrou em vigor em 16-3-2020.

Esta Portaria trata, entre outros, do apoio à manutenção do emprego em empresas especialmente afectadas pelo surto do vírus COVID-19, instituindo regime simplificado de suspensão dos contratos de trabalho efectuada por iniciativa das empresas, vulgarmente denominado lay-off.

Adopta-se também uma medida excepcional, processualmente menos demorada, aplicável num espaço de tempo muito curto entre o pedido e a concessão do apoio, com o objectivo de prevenir o risco imediato de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho.

Esta nova e temporária medida visa permitir que às empresas em situação de crise empresarial em consequência de:

i) uma paragem total da actividade da empresa ou estabelecimento, que resulte da intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento globais; ou ii) uma quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da facturação, com referência ao período homólogo de 3 meses, ou, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período possam ter acesso a um apoio extraordinário para auxílio ao pagamento da retribuição dos seus trabalhadores, durante o período máximo de 6 meses.

Esta nova medida exige a obrigação de informar, por escrito, os trabalhadores abrangidos e o prazo previsível da interrupção da actividade.



Por outro lado, institui-se um mecanismo declarativo — certidão da entidade empregadora e certidão de contabilista certificado da empresa —, que ateste a existência da situação de crise, inspecionável *a posteriori* pelos serviços e organismos do Estado, com competência em razão da matéria.

Esta medida terá a forma de um apoio financeiro, em termos análogos aos do pagamento da compensação retributiva por lay-off, no valor igual a 2/3 da retribuição ilíquida do trabalhador, até um máximo de 3 RMMG (€ 1905), sendo 70% assegurado pela Segurança Social e 30% assegurado pelo empregador, com duração de um mês prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses.

Este mecanismo poderá ser conjugado com formação profissional, co-financiada por uma bolsa de formação, em termos análogos aos previstos para o lay-off, no valor de 30% do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) (€ 131,64), sendo metade para o trabalhador e metade para o empregador (€ 65.82). A bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP.

Institui-se também um apoio extraordinário à formação. Esta medida consiste num apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido, tendo por referência as horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, não podendo ultrapassar o valor da RMMG (salário mínimo nacional).

Institui-se igualmente uma isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora, para as empresas abrangidas por qualquer uma das medidas previstas nesta Portaria.

1. A quem se aplicam as medidas

As medidas aplicam-se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afectados pelo surto do vírus COVID-19, que em consequência se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial.

As demais situações de encerramento temporário ou diminuição temporária da actividade da empresa ocorridas no período de vigência desta Portaria, mas que não sejam consequência de situação de crise



empresarial, aplica-se o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 309º do Código do Trabalho (lay-off por caso fortuito ou de força maior).

2. Definição de situação de crise empresarial

Considera-se situação de crise empresarial:

- a) A paragem total da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- b) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação, com referência ao período homólogo de três meses, ou, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Estas circunstâncias são atestadas mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, em qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respectivas renovações.

O comprovativo é efectuado por prova documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente:

- a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo;
- 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 ao 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; e
- c) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do Ministro do Trabalho.



3. Condições gerais de acesso às medidas previstas na Portaria

Para aceder a estas medidas, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

4. Modalidade do apoio

O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações.

Para receber o apoio, o empregador tem de comunicar, por escrito, aos trabalhadores a decisão de requerer o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, indicando a duração previsível, e ouvindo os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam, remetendo de imediato requerimento ao Instituto da Segurança Social, acompanhado dos documentos referidos em 2, e bem assim a listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de Segurança Social.

Durante o período de aplicação desta medida, a empresa tem direito a um apoio financeiro nos mesmos termos do previsto no Código do Trabalho (art. 305º/4) para a compensação retributiva no lay-off, com duração de um mês.

O apoio pode ser, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses, apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adoptado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei.

O empregador beneficiário desta medida pode encarregar o trabalhador de exercer, a título temporário, funções não compreendidas no contrato de trabalho (*jus variandi* - ex art. 120º CT), desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, e que sejam orientadas para a viabilidade da empresa.

Esta medida pode ser cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEF, ao qual acresce uma bolsa nos mesmos termos do previsto no Código do Trabalho para o lay-off (art. 305º/5).



5. Plano extraordinário de formação

As empresas que, abrangidas no âmbito desta Portaria, não tenham recorrido ao apoio extraordinário referido em 4, podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação, tendo em vista a manutenção dos respectivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a actuar preventivamente sobre o desemprego.

O apoio extraordinário tem a duração de um mês e destina-se à implementação do plano formação adiante referido.

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP, e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição íliquida, com o limite máximo da RMMG.

O empregador deve comunicar aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, acompanhada dos documentos referidos em 2.

O plano de formação deve:

- a) Ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP a sua organização, podendo ser desenvolvido a distância quando possível e as condições o permitirem;
- b) 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;
- c) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

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

O número mínimo de formandos a integrar em cada acção de formação é definido por acordo entre o IEFP e o empregador, atenta a legislação enquadradora da respectiva modalidade de formação.

Para a operacionalização do plano de formação, são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP.



6. Incentivo extraordinário à normalização da actividade das empresas

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas nesta Portaria têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade da empresa, pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

Para aceder ao incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP, acompanhado, nomeadamente, dos documentos referidos 2.

7. Isenção temporária de contribuições para a Segurança Social

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas nesta Portaria 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.

O direito à isenção é aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respectivos cônjuges.

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

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

8. Penalização das falsas declarações

As falsas declarações para obtenção das isenções tornam exigíveis as contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime excepcional, sem prejuízo da aplicação das sanções legais previstas para o respetivo ilícito.

O incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas aos apoios previstos nesta Portaria implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando que 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.

9. Cumulação de apoios

As medidas previstas nesta Portaria são cumuláveis com outros apoios.

ASM

16-3-2020