

Estabelece uma medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19
([Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26 de março](#) e [Declaração de Retificação n.º 14/2020](#), de 28 de março que revoga a Portaria n.º 71 -A/2020)

Âmbito

Empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pela pandemia da COVID -19 que resulte numa situação de crise empresarial, a partir da apresentação de requerimento eletrónico pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social.

Situação de crise empresarial

1. O **encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos**, previsto no Decreto que Regulamenta a aplicação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República, ou por determinação legislativa ou administrativa, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos;

OU

2. Através de declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:
 - 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 por 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** e elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social;
 - 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.

Fiscalização

As entidades podem ser fiscalizadas posteriormente, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseou o pedido e respetivas renovações, **a partir da apresentação de***:

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- 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;
- Quando seja aplicável, os 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;
- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

Direitos do empregador

- 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 do Código do Trabalho.
 - Em caso de redução do período normal de trabalho, mantêm -se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - Em caso de suspensão do contrato de trabalho, mantêm -se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.
 - O trabalhador auferirá mensalmente um montante mínimo igual a 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 sendo paga pelo empregador.
 - A compensação retributiva é paga em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pelo serviço público competente da área da segurança social.
 - Até 30 de junho de 2020, 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, com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas.

- Caso o trabalhador exerça 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, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e restituição dos montantes recebidos. O empregador comunica este facto no prazo de dois dias a contar da data de conhecimento à Segurança Social.

Este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pela entidade competente, ao qual acresce uma bolsa nos termos do Código do Trabalho.

O empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a respetiva decisão, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, 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 e, quando exigível, a certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social**.

2. Plano extraordinário de formação, empresas que não tenham recorrido à primeira medida podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, com a duração de um mês, atribuído em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição íliquida, com o limite máximo de uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG).

O empregador comunica aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação à entidade competente., acompanhada dos documentos exigidos**.

O plano de formação deve:

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

3. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa. Aos empregadores que beneficiem destas medidas, é dado um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder por entidade competente Regional, pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

Para ser atribuído o apoio, é necessário que o empregador apresente requerimento e envie os documentos exigidos*.

4. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, aos 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, durante o período de vigência das mesmas.

É aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges, é necessário o registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições de acordo com a base de incidência contributiva que for aplicável.

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 efetuam o pagamento das respetivas quotizações. Quanto aos trabalhadores independentes continua a obrigação de entrega da declaração trimestral.

A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente pela entidade competente.

Proibição do despedimento

Durante o período de aplicação das medidas de apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

Incumprimento e restituição do apoio

- Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- Prestação de falsas declarações;
- 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.