

## LEGISLAÇÃO

### MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS DE APOIO A EMPREGADORES E TRABALHADORES AFETADOS PELA PANDEMIA DE COVID-19 | TERMOS E CONDIÇÕES DA SUA ATRIBUIÇÃO

#### **Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3**

Estabelece medidas excecionais e temporárias, definindo e regulamentando os termos e as condições de atribuição dos apoios destinados aos trabalhadores e às empresas afetados pela pandemia de COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.

As regras nele contidas substituem as contidas na Portaria n.º 71-A/2020, de 15-3, que revoga.

#### **1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO** (artigos 2.º e 3.º)

- 1.1** Empregadores de natureza privada (incluindo os do sector social) e trabalhadores ao seu serviço, afetados pela pandemia de COVID-19 e que se encontrem, consequentemente, em situação de crise empresarial.
- 1.2** Constituem situação de crise empresarial as seguintes três:
  - encerramento total ou parcial da empresa ou do estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e de estabelecimentos por força do DL n.º 2-A/2020, de 20-3 (bem como por determinação legislativa ou administrativa, nos termos do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil ou da Lei de Bases da Saúde) - quanto ao estabelecimento ou à empresa efetivamente encerrado e abrangendo os trabalhadores a este diretamente afetos;
  - paragem total ou parcial da atividade da empresa ou do estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais ou da suspensão ou cancelamento de encomendas (que possam ser documentalmente comprovadas, v. o ponto 1.6 abaixo);
  - 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;
- 1.3** A aplicação destas medidas depende de pedido formulado pelo empregador, mediante requerimento eletrónico, junto dos serviços da segurança social.
- 1.4** A verificação da segunda e da terceira situação referida deve ser comprovada por declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.
- 1.5** Os empregadores beneficiários deste apoio estão sujeitos a fiscalização a posteriori pelas entidades públicas competentes, devendo, em tal hipótese, comprovar os factos em que basearam o respetivo pedido e as posteriores renovações deste.
- 1.6** Tal comprovação há de fazer-se por prova documental, podendo ser requerida a apresentação dos documentos adequados ao caso (por ex., balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do mês homólogo ou meses anteriores; quando aplicável, declaração de IVA referente ao mês do apoio

bem como aos dois meses imediatamente anteriores, ou declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, consoante o regime aplicável à requerente, que evidenciem a intermitência ou a interrupção das cadeias de abastecimento, ou a suspensão ou o cancelamento de encomendas ou reservas), sem prejuízo de documentos comprovativos adicionais, a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

**1.7** No segundo cenário de crise empresarial referido (“paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento”, v. acima o ponto 1.2) tal comprovação há de fazer-se através de 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.

## **2. DIREITOS DO EMPREGADOR (artigo 4.º)**

**2.1** O empregador que se encontre numa das situações de crise empresarial referidas (v. o ponto 1.2 acima) tem direito à aplicação das seguintes medidas:

- 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 segs. do Código do Trabalho (CT) (v. adiante o ponto 3);
- plano extraordinário de formação (v. adiante o ponto 4);
- incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa (v. adiante o ponto 5);
- isenção temporária do pagamento de contribuições para a segurança social, a cargo da entidade empregadora (v. adiante o ponto 6).

## **3. APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE REDUÇÃO TEMPORÁRIA DOS PERÍODOS NORMAIS DE TRABALHO OU DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (artigos 5.º e 6.º)**

**3.1** Concretiza-se num apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações.

**3.2** Supõe a redução temporária dos períodos normais de trabalho ou a suspensão dos contratos de trabalho, motivada por uma das situações de crise empresarial visadas pelo presente diploma (v. acima o ponto 1.2)

**3.3** Quando tal suceda, será aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e segs. do CT.

**3.4** Em particular, enquanto se mantiver esta (e outras medidas previstas neste DL n.º 10.º-G/2020, de 26/3), permanecem, quer em caso de redução do período normal de trabalho, quer em caso de suspensão do contrato de trabalho, os direitos, deveres e garantias das partes nos termos previstos no CT (e que, nesta última hipótese, não pressuponham a efetiva prestação de trabalho).

**3.5** A compensação retributiva a que o trabalhador tem direito é fixada nos termos do n.º 3 do artigo 305.º do CT, ou seja, na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela (v. o ponto 3.12 abaixo), assegurar um montante mensal de 2/3 da sua retribuição normal ilíquida (mas tendo como limites mínimo e máximo, respetivamente, uma e três vezes a retribuição mínima mensal garantida, doravante RMMG, fixada para 2020 em € 635, pelo DL n.º 167/2019, de 21-11).

**3.6** Esta compensação retributiva é paga pelo empregador que, durante o período de aplicação desta medida, tem direito a um apoio financeiro para tal efeito, nos termos do artigo 305.º, n.º 4 do CT: significa isto que o seu valor é suportado em 30% pelo empregador e em 70% pela segurança social.

**3.7** A sua aplicação faz-se por comunicação escrita aos trabalhadores (da decisão de requerer tal apoio e da sua duração previsível), ouvidos os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores (quando existam), imediatamente seguida de remessa de requerimento eletrónico (v. o ponto 1.3 acima) acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

**3.8** Nas segunda e terceira das situações de crise empresarial *supra* descritas (paragem total ou parcial da atividade da empresa ou do estabelecimento, v. o ponto 1.2), deverá ser também remetida certidão do contabilista certificado da empresa que a ateste.

**3.9** Esta medida tem a duração de um mês, sendo, a título excecional, prorrogável mensalmente, até ao máximo de três meses.

- 3.10** Este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP); quando tal suceda, o trabalhador terá direito a uma bolsa nos termos previstos no artigo 305.º, n.º 5, do CT (a saber, 30% do Indexante de Apoios Sociais, a repartir, em partes iguais entre o trabalhador e o empregador; o valor do IAS para 2020 foi fixado em € 438,81, pela Portaria n.º 27/2020, de 31-1).
- 3.11** Até 30-6-2020, 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.
- 3.12** O trabalhador que exerça atividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal 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 perder o direito à mesma e de incorrer no dever de restituição dos montantes recebidos a este título; a omissão de tal comunicação constitui infração disciplinar.
- 3.13** Por seu turno, o empregador deve comunicar junto do Instituto da Segurança Social (ISS) essa mesma situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.
- 4. PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO** (artigos 7.º e 8.º)
- 4.1** Aplicável às empresas abrangidas por este diploma que não tenham recorrido ao apoio extraordinário previsto no artigo 5.º (v. o ponto 3 acima).
- 4.2** Estas podem recorrer a “um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial”, mediante um plano de formação (v. os pontos 4.5 a 4.7), com vista à manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego.
- 4.3** O empregador deve comunicar por escrito aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP (acompanhada dos documentos referidos supra no ponto 3.7).
- 4.4** Este apoio extraordinário tem a duração de um mês e destina-se à implementação do plano de formação (v. os pontos 4.5 a 4.7);
- é atribuído a cada trabalhador abrangido e é suportado pelo IEFP, sendo concedido em função das horas de formação frequentadas (as quais não podem exceder “50 % do período normal de trabalho”, nesse período), até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida (e sem poder exceder o valor da RMMG).
- 4.5** O plano de formação deve “contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores” (aumentando, “sempre que possível”, o seu “nível de qualificação”) e “contribuir para o aumento da competitividade da empresa”, bem como “corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações”.
- 4.6** É organizado pelo IEFP e posto em prática em articulação com o empregador, podendo ser “desenvolvido à distância” sempre que as condições o permitam, sendo entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP.
- 4.7** O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP e o empregador (em linha com a “legislação enquadradora da respetiva modalidade de formação”).
- 5. INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA** (artigo 10.º)
- 5.1** Os empregadores que beneficiem dos apoios previstos neste diploma têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP;
- 5.2** Tal incentivo é pago de uma só vez e tem o valor de uma RMMG por trabalhador (v. o ponto 3.5).
- 5.3** Para aceder a este incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP (acompanhado dos documentos referidos nos pontos 3.7 e 3.8).
- 6. ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL** (artigo 11.º)
- 6.1** Os empregadores que beneficiem das medidas previstas neste DL n.º 10-G/2020, de 26-3, têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à segurança social referentes às remunerações relativas aos meses em que aquelas se mantenhão, relativamente aos trabalhadores abrangidos e aos membros dos seus órgãos estatutários.
- 6.2** A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos “é reconhecida oficiosamente” (desde logo, com base na informação transmitida pelo IEFP).

- 6.3** Esta isenção não se aplica aos trabalhadores, por isso os empregadores devem entregar as declarações de remunerações autónomas relativas a estes e efetuar o pagamento das respetivas quotizações.
- 6.4** Beneficiam igualmente desta isenção os trabalhadores independentes que sejam empregadores beneficiários das medidas e respetivos cônjuges; porém, tal isenção não os dispensa da obrigação de entrega da declaração trimestral e “determina o registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições, de acordo com a base de incidência contributiva que for aplicável”.
- 6.5** Esta medida tem a duração de um mês, sendo, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de três meses.

**7. PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS** (artigo 13.º e 14.º)

- 7.1** Durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas neste diploma, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho de trabalhador abrangido pelas mesmas, nas modalidades de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 7.2** O desrespeito desta proibição pelo empregador determina a imediata cessação das medidas de apoio de que beneficia e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao ISS e ao IEF, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados.
- 7.3** Caso tal restituição não seja voluntariamente efetuada, serão devidos juros de mora à taxa legal em vigor, no que respeita aos valores devidos à segurança social, e será efetuada a sua cobrança coerciva nos termos da legislação em vigor.

Este DL n.º 10-G/2020, de 26-3 entrou em vigor a 27-3-2020 e produz efeitos até 30-6-2020 (mas admite a sua prorrogação por mais três meses, em função da evolução das consequências económicas e sociais da COVID-19 (artigos 20.º e 21.º)).

Revoga, como se começou por assinalar, a Portaria n.º 71-A/2020, de 15-3, estabelecendo, a este propósito, que os requerimentos que hajam sido entregues ao abrigo desta, para efeitos da aplicação dos apoios financeiros nela previstos mantêm a sua eficácia e são analisados à luz do regime agora estabelecido (artigo 19.º).

**FALTAS JUSTIFICADAS | FÉRIAS | REGIME EXCECIONAL E TEMPORÁRIO | ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA | BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS QUE SÃO TRABALHADORES DO SECTOR PRIVADO OU SOCIAL**

**Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26-3**

Estabelece um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família ou por desempenho de funções de bombeiro voluntário com contrato de trabalho com empregador do sector privado ou social, no âmbito da pandemia de COVID-19.

Nesse sentido, e salvaguardando o previsto no artigo 22.º do DL n.º 10.º-A/2020, de 13-3 (relativo às faltas para assistência inadiável a filho ou neto em caso de encerramento de estabelecimento escolar ou afim), considera justificadas as faltas motivadas por:

- assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos (ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica), bem como a neto (desde que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos), nos períodos de interrupção letiva legalmente fixados;
- assistência a cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, parente ou afim na linha reta ascendente (ou seja, pais, avós, sogros, padrasto e madras-ta) que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde ou pelo Governo (desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa);
- prestação de socorro ou de transporte, no âmbito da pandemia de COVID-19, por bombeiros voluntários vinculados por contrato de trabalho a empregador do setor privado ou social, comprovadamente chamados pelo respetivo corpo de bombeiros.

Estas faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e não contam para o limite anual previsto nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho. Com uma exceção, no que se refere à perda da retribuição: tratando-se de faltas dadas por bombeiro voluntário nas circunstâncias descritas, o seu pagamento ficará a cargo da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (para tanto, deve o comandante do respetivo corpo emitir documento escrito, devidamente assinado, comprovando os dias em que este prestou serviço).

Em qualquer das situações referidas, o trabalhador deve comunicar a sua ausência ao empregador nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.

Em alternativa às faltas justificadas, permite-se ao trabalhador que, nas duas primeiras situações previstas, e para prestar a correspondente assistência, marque férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação por escrito, com dois dias de antecedência face ao respetivo início. Durante esse período de férias, o trabalhador tem direito à retribuição que receberia se estivesse em serviço efetivo, bem como ao subsídio de férias, que pode ser pago na sua totalidade até ao quarto

mês seguinte ao do início do respetivo gozo (não se aplicando nesta hipótese o artigo 264.º, n.º 3, que determina, salvo acordo escrito em contrário, que o subsídio de férias será pago antes do seu início e de forma proporcional em caso de gozo interpolado das mesmas). Este regime não se aplica aos trabalhadores de serviços essenciais, abrangidos pelo artigo 10.º do DL n.º 10-A/2020, de 13-3 (trabalhadores de serviços essenciais), desde logo porque os estabelecimentos a que se refere o respetivo n.º 1 asseguram o acolhimento dos beneficiários indicados na mesma disposição durante o período de interrupção letiva.

Entrou em vigor a 27-3-2020.

Para mais informações, por favor contacte:

**DIOGO LEOTE NOBRE**

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

**PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN**

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

**JOANA VASCONCELOS**

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

**CLÁUDIA DO CARMO SANTOS**

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

**SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)**

Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:

**boletimfiscal@mirandalawfirm.com.**

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:

**boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.**

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

**boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.**

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.