

Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março

Declaração de Retificação n.º 14/2020

Procedimento e questões Práticas

1. Verificar se está numa SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL, mediante o preenchimento de um dos seguintes critérios alternativos:

A. Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, que tenha sido decretado por decisão das autoridades políticas (estado de emergência ou outra determinação legislativa ou administrativa), ou determinado por autoridades de saúde, relativamente a estabelecimentos ou empresas efetivamente encerradas e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos.

B. 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 nos termos que adiante esclarecemos (ver ponto 7 c).

C. A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido.

Esta quebra é apurada 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.

O apoio poderá ser requerido tanto nos casos em que o trabalhador continua a trabalhar, mas com redução temporária do seu período normal de trabalho, como nos casos em que deixa de prestar atividade e se verifica a suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador.

Em ambos os casos, o trabalhador poderá exercer atividade remunerada fora da empresa, devendo 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, bem assim, dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar.

2. Situações contributiva e fiscal regularizadas

Retificação:

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

Todavia, para este efeito, e até ao dia 30 de abril de 2020, não serão consideradas as dívidas constituídas no mês de março de 2020.

3. Comunicação aos trabalhadores

O empregador deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a decisão de requerer o lay off, indicando a duração previsível.

(Caso a empresa tenha delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, estes devem ser ouvidos previamente, não sendo estabelecido prazo para esta fase, pelo que a empresa poderá dar seguimento imediato ao pedido.

4. Requerimento Eletrónico

O apoio é concedido mediante requerimento ao Instituto da Segurança Social, I. P., de acordo com formulário divulgado pela Segurança Social (Mod. RC 3056 – DGSS)

A entidade empregadora deve submeter o requerimento obrigatoriamente através da Segurança Social Direta, contendo:

- a) Declaração do empregador, com a indicação da situação de crise empresarial que o afeta,
- b) Certidão do Contabilista Certificado da empresa, que ateste a situação de crise empresarial (dispensada no critério A),
- c) listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (Ficheiro Excel, Mod. RC3056/1-DGSS)

5. Apoios e remuneração do trabalhador

Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a eventual retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, com o limite máximo de 3 RMMG, ou o valor desta, consoante o que for mais elevado.

Caso o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho decorra de redução temporária do período normal de trabalho, o trabalhador receberá a retribuição proporcional às horas de trabalho prestado e o apoio ao empregador corresponde a 70% de 2/3 da compensação retributiva devida pela redução do período normal de trabalho.

Ex.: Se 2/3 do salário normal ilíquido de um trabalhador correspondessem a 640,00€ ((960,00€:3) x 2), e se numa situação de redução do período normal de trabalho recebesse um salário de 531,84€, o trabalhador teria direito a uma compensação de 108,16€, até perfazer o limite mínimo deste apoio.

Caso se verifique a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador recebe 2/3 da retribuição ilíquida ou o valor da RMMG, consoante o que for mais elevado, e o apoio corresponde a 70% da compensação retributiva auferida pelo trabalhador.

Ex.: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 960,00€, tem direito a receber 2/3 daquele salário 640,00€ $((960,00€:3) \times 2)$ na situação de suspensão do contrato de trabalho.

Entretanto a Segurança Social criou um simulador, que está disponível no site www.seg-social.pt.

O pagamento das remunerações será feito na globalidade pelo empregador, devendo a parte que corresponde à Segurança Social ser posteriormente reembolsada de forma mensal.

Esta medida pode ser cumulada com plano de formação apoiado pelo IEFP, acrescentando assim uma bolsa suportada por este, no valor de €131,64 por trabalhador (30% IAS), destinada em partes iguais àquele e ao empregador.

Os empregadores têm também direito à isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários (gerentes/administradores), durante o tempo em que a empresa beneficiar das medidas.

Finalmente, os empregadores têm ainda direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, que será pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

6. Duração dos Apoios

O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho e a isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social têm a duração de um mês, sendo, excecionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses.

7. Fase eventual: Fiscalização da Segurança Social

As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, *a posteriori*, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações.

Nessa eventualidade, a prova será feita documentalmente, mediante a apresentação dos 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,

c) Caso o apoio se funde no cancelamento de encomendas ou de reservas, terão de ser apresentados documentos 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,

d) Podem ainda ser fixados elementos comprovativos adicionais, por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

8. Incumprimento e restituição do apoio

O incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas aos apoios previstos no presente Decreto implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- Cessação de contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas, bem como nos 60 dias seguintes (*antes da retificação, apenas não podiam ser despedidos os trabalhadores abrangidos pelas medidas*),
- Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores,
- Incumprimento das obrigações legais, fiscais ou contributivas do empregador,

- 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.

VRA, 28 de março de 2020

OBS: A presente nota informativa poderá ser sujeita alterações em face dos esclarecimentos que vierem a ser prestados pelas entidades oficiais e não dispensa a consulta da legislação aplicável.