

URÍA MENÉNDEZ
PROENÇA DE CARVALHO

BOLETIM COVID-19
Laboral
27 de março de 2020

SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL | MEDIDAS EXTRAORDINÁRIAS

1. LAY-OFF SIMPLIFICADO

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, estabelece medidas excecionais e temporárias de resposta à pandemia da COVID - 19, definindo e regulamentando os apoios financeiros aos trabalhadores e às empresas abrangidos pelos referidos regimes (vulgarmente designado por *lay-off* simplificado), e revoga a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março”.

Elegibilidade

Entidades empregadoras de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, afetadas pelo surto de COVID-19 e que se encontrem em situação de crise empresarial.

Para aceder a esta medida, as entidades empregadoras devem ter a sua situação regularizada perante a Autoridade Tributária e Aduaneira e a Segurança Social.

No entanto, até 30 de abril de 2020 não relevam as dívidas fiscais e contributivas constituídas no mês de março de 2020.

Crise empresarial

Para efeitos deste diploma, considera-se crise empresarial:

- (a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020 , de 13 de março, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, assim como da Lei de Bases da Saúde, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados 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 [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]; ou
- (c) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação no período de 30 dias anterior ao do pedido junto da Segurança Social, com referência à média mensal dos últimos 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.

Documentação necessária e documentação eventual

Medidas possíveis

Efeitos na retribuição e apoio da Segurança Social

Documentação necessária:

- Requerimento eletrónico (disponível aqui: [🔗](#))
- Declaração do empregador com descrição sumária da situação de crise empresarial;
- Certidão do contabilista certificado da empresa quando a situação de crise empresarial tenha por fundamento as alíneas (b) e (c) acima descritas;
- Lista nominativa dos trabalhadores abrangidos com número de segurança social.

Em caso de fiscalização *a posteriori*, pelas entidades públicas competentes, pode ser exigida a apresentação dos seguintes documentos comprovativos da situação de crise empresarial invocada:

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio, bem como respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- Declaração de 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 em regime de IVA mensal ou trimestral respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;
- Por forma a comprovar o cancelamento de encomendas (no âmbito da situação de crise empresarial prevista na alínea (c) acima descrita), 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 do apoio; e
- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

O *lay-off* simplificado permite a suspensão de contratos de trabalho ou a redução de períodos normais de trabalho, sendo atribuído um apoio extraordinário, nos termos *infra*, destinado ao pagamento das remunerações.

O funcionamento do *lay-off* simplificado, no que respeita aos efeitos sobre a retribuição dos trabalhadores, segue o regime previsto no Código do Trabalho para o *lay-off* normal, nos seguintes termos:

Suspensão de contrato

O trabalhador recebe 2/3 da retribuição, com o valor mínimo de uma RMMG (€ 635 para Portugal continental) e máximo de três RMMG (€ 1.905). A empresa paga a totalidade da compensação ao trabalhador, sendo reembolsada pela Segurança Social em 70% desse valor.

Vejam-se os exemplos 1 a 3 *infra*.

Redução de período normal de trabalho

Durante o período de redução, o trabalhador tem direito à retribuição calculada em proporção das horas de trabalho (agora reduzidas).

Contudo, quando a retribuição proporcional seja inferior a 2/3 do salário normal do trabalhador, este terá direito, a título de compensação retributiva, à diferença entre a retribuição proporcional e os 2/3 do salário, com o limite máximo de € 1.905. A Segurança Social reembolsará ao empregador 70% do valor dessa compensação retributiva.

Quando 2/3 do salário normal do trabalhador for inferior à RMMG (€ 635), este será o valor de referência para efeitos do cálculo da diferença.

Vejam-se os Exemplos 4 a 6 *infra*.

Exemplo 1 (Suspensão)

O salário normal do trabalhador é de € 1.000. Terá direito a receber 2/3 do salário normal, i.e. € 666,67. Este valor será reembolsado em 70% (i.e. € 466,66) pela Segurança Social.

Exemplo 2 (Suspensão)

O salário normal do trabalhador é de € 800. Terá direito a receber 2/3 do salário normal, que corresponderia a € 533,33. No entanto, como este valor é inferior à RMMG, o trabalhador terá sempre direito a receber esse valor, i.e. € 635, que será reembolsado à empresa, em 70% pela Segurança Social.

Exemplo 3 (Suspensão)

O salário normal do trabalhador é de € 3.000. Como 2/3 do salário normal (€ 2.000) são superiores a três RMMG, o trabalhador apenas terá direito a este limite máximo, i.e. € 1.905. Este valor será reembolsado em 70% pela Segurança Social./

Exemplo 4 (Redução)

O salário normal do trabalhador é de € 1.500. O seu PNT é reduzido em 50%, a que corresponderia um salário de € 750, pago pelo empregador.

No entanto, como o trabalhador sempre teria direito a receber 2/3 do seu salário normal (i.e. € 1.000), receberá ainda uma compensação retributiva de € 250. Estes € 250 (e apenas estes) serão reembolsados em 70% pela Segurança Social à entidade empregadora.

Exemplo 5 (Redução)

O salário normal do trabalhador é de € 900. O seu PNT é reduzido em 50%, a que corresponderia um salário de € 450, pago pelo empregador.

2/3 do salário normal do trabalhador seriam € 600 sendo, por conseguintes inferiores à RMMG. Assim, o trabalhador terá também direito à diferença entre o salário reduzido e a RMMG (€ 635 - € 450 = € 185). Estes € 185 serão reembolsados em 70% pela Segurança Social à entidade empregadora.

Exemplo 6 (Redução)

O salário normal do trabalhador é de € 4.000. O seu PNT é reduzido e, 50%, a que corresponderia um salário de € 2.000, pago pelo empregador. Como o salário proporcional às horas de trabalho que agora passa a prestar é superior ao limite máximo de € 1.905, o trabalhador não terá direito a qualquer compensação retributiva adicional e a medida não beneficiará de apoio da Segurança Social.

Duração

A suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho produz efeitos imediatos. Os apoios concedidos pela Segurança Social poderão ter a duração de um mês, excecionalmente prorrogável, mensalmente, até ao máximo de três meses.

Procedimento de *lay-off* simplificado

Deverá ser enviada ou entregue comunicação escrita aos trabalhadores abrangidos com indicação da medida a aplicar e duração previsível da mesma, ouvidos a comissão de trabalhadores e delegados sindicais (quando existam).

No mesmo dia, são enviados à Segurança Social os documentos acima referidos.

A documentação deverá ser submetida através da *Segurança Social Direta*.

Durante a aplicação da medida, a empresa deverá entregar declaração de remunerações autónoma relativamente aos trabalhadores abrangidos, efetuando o pagamento das respetivas quotizações.

Obrigações e atos proibidos

Durante o período de aplicação da medida, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador abrangido por aquelas medidas não pode fazer cessar contratos de trabalho, ao abrigo das modalidades de despedimentos coletivos ou por extinção do posto de trabalho.

O incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas aos apoios previstos neste diploma 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:

- Despedimento (exceto se por facto imputável ao trabalhador);
- Não cumprimento pontual da obrigação de pagamento da retribuição;
- Não cumprimento das obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes do incentivo, sob qualquer forma;
- Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas nos prazos estabelecidos;
- Prestação de falsas declarações.
- Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por empregador abrangido pela medida de apoio extraordinário na modalidade de suspensão do contrato, ou além do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.

As empresas que beneficiem desta medida têm ainda direito a:

- **Incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa**, pago de uma só vez e no valor de uma RMMG (€ 635) por trabalhador, mediante requerimento apresentado ao IEFP, I.P.;
- **Isenção total de pagamento de contribuições para a Segurança Social** (apenas aquelas a cargo da empresa) relativamente aos

trabalhadores abrangidos e aos membros dos órgãos estatutários, durante os meses de aplicação da medida.

2. PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO

Elegibilidade

Os mesmos previstos para o *lay-off* simplificado.

Crise empresarial

Documentação

Medida (alternativa ao *lay-off* simplificado)

As empresas que não tenham recorrido ao *lay-off* simplificado podem aceder a um outro apoio extraordinário, para formação profissional a tempo parcial, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e o reforço da competência dos seus trabalhadores.

Efeitos e apoio do IEFP

Atribuição de um apoio extraordinário por cada trabalhador, suportado pelo IEFP, I.P., correspondente a metade da retribuição ilíquida, com o limite máximo de uma RMMG (€ 635).

Duração

Este apoio tem a duração de apenas um mês.

Procedimento (Plano de formação)

Deverá ser organizado e aprovado um plano de formação pelo IEFP, I.P., que deverá ser implementado em articulação com a entidade empregadora.

A duração da formação não pode ultrapassar metade do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

Obrigações e atos proibidos

Os mesmos previstos no âmbito do *lay-off* simplificado.

Medidas adicionais

As mesmas previstas para o *lay-off* simplificado.

CONTACTOS



André Pestana Nascimento
Advogado
+351 912 228 976
andre.pestana@uria.com



Susana Bradford Ferreira
Advogada
+351 925 259 377
susana.ferreira@uria.com

BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
FRANKFURT
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
BUENOS AIRES
CIUDAD DE MÉXICO
LIMA
SANTIAGO DE CHILE
BEIJING

www.uria.com

A informação contida no presente Boletim é de carácter geral e não constitui assessoria jurídica.