

NEWSLETTER ESPECIAL (3.1)

COVID-19

MEDIDAS DE APOIO ÀS EMPRESAS

RPS: A informação da presente newsletter é prestada de forma geral e abstrata, pelo que não dispensa a adequada consulta ao caso concreto, sendo o seu destinatário exclusivamente responsável pelo uso da referida informação.

O que mudou?

- Alargam-se as medidas previstas na Portaria n.º 71-A/2020, 15/03, revogando-se esta Portaria;
- Introduce-se um regime simplificado da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho, previsto nos artigos 298º e seguintes do Código do Trabalho;
- Clarifica-se o conceito de crise empresarial para efeitos das medidas excecionais e temporárias, acrescentando-se o encerramento total ou parcial de empresa ou estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, 20/03, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos do Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, 13/03, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, assim como da Lei de Bases da Saúde;
- Institui-se que durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes à aplicação das medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho *(o âmbito desta medida foi alterado pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, 28/03, no sentido de não limitar a proibição de despedimento apenas aos trabalhadores abrangidos pelas medidas de suspensão dos contratos de trabalho ou pela redução do período normal de trabalho).*

Requisitos positivos

A empresa deve observar:

- a) Encerramento total **ou parcial** da empresa ou estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos (NOVO); ou
- b) Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:
 - i) 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 desses cancelamentos, 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;**
 - ii) A quebra abrupta e acentuada de 40% ou mais da faturação no período de **30 dias** anterior ao do pedido junto da Segurança Social, **com referência à média mensal dos 2 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.

Requisitos negativos

A empresa não pode proceder:

- a) Despedimento, exceto 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;
- g) **Durante o período de aplicação das medidas de apoio, bem como nos 60 dias seguintes, à cessação de contratos de trabalho de trabalhador abrangido por estas medidas, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho;**
- h) **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.**

Procedimento

- a) Comunicar por escrito a situação e a duração previsível aos trabalhadores (dado o atual cenário, preferencialmente por *email*); se existirem delegados sindicais ou comissões de trabalhadores, deverão também ser informados;
- b) Comunicar à Segurança Social, **mediante requerimento eletrónico**, acompanhada de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial existente;
- c) Nos casos previstos na alínea b) da página 2, com certidão do contabilista certificado da empresa que ateste a situação de crise existente, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social;

Os formulários de adesão (Modelo RC 3056-DGSS e respetivo anexo, Modelo RC 3056/1-DGSS) podem ser acedidos através do link <http://www.seg-social.pt/formularios>.

Procedimento

A empresa deverá, ainda, ter disponível os 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 2 meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme 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) 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, quando aplicável;
- c) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social (aguarda publicação).

1. Novas medidas – Decreto-Lei n.º 10-G/2020, 26/03 e Declaração de Retificação n.º 14/2020, 28/03	
Produção de Efeitos	Até 30/06/2020, eventualmente prorrogável por mais 3 meses.
Requerimentos já entregues	Uma vez que foi revogada a Portaria n.º 71-A/2020, 15/03, acautela-se que os requerimentos já entregues ao abrigo daquela Portaria, e antes da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, 26/03, em análise, mantêm a sua eficácia e são analisados à luz deste Decreto-Lei.
Limite temporal	A medida de apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial e a medida isenção temporária do pagamento de contribuições à Segurança Social tem a duração de 1 mês, prorrogável mensal e excecionalmente, até ao máximo de 3 meses .
Situação tributária e contributiva	Até ao dia 30/04/2020, não relevam , para efeitos da alínea <i>a</i>) do n.º 1 do artigo 177º-A do Código de Procedimento e de Processo Tributário e do n.º 1 do artigo 208º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, as dívidas constituídas no mês de março de 2020 .

1.1. Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial

Destina-se exclusivamente ao pagamento de remunerações dos trabalhadores.

Os trabalhadores abrangidos irão auferir uma remuneração ilíquida mensal de 2/3 do salário, com o limite mínimo de € 635 e até um limite máximo de € 1.905.

A remuneração do trabalhador será paga na totalidade pelo empregador, mas 30% será da responsabilidade do empregador e 70% será da responsabilidade da Segurança Social que irá, depois, reembolsar a entidade empregadora.

Este apoio pode ser cumulável com um Plano de Formação aprovado pelo IEFP.

A **bolsa de formação** será no valor de 30% do IAS (€ 131,64), sendo 1/2 para o trabalhador e 1/2 para o empregador (€ 65,82).

A bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP.

1.2. Redução do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho

Em situação de crise empresarial, o empregador pode **reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho** ou **suspender os contratos de trabalho**.

No caso de **suspensão do contrato de trabalho**, os trabalhadores abrangidos irão auferir uma remuneração ilíquida mensal de 2/3 do salário, com o limite mínimo de € 635 e até um limite máximo de € 1.905, sendo 30% suportados pelo empregador e 70% pela Segurança Social.

No caso de **redução do período normal de trabalho**, os trabalhadores abrangidos também irão auferir uma remuneração ilíquida mensal de 2/3 do salário, com o limite mínimo de € 635 e até um limite máximo de € 1.905; Sendo que, na nossa opinião, o empregador paga as horas de trabalho efetivamente prestadas à empresa, e o apoio de 70% da Segurança Social incidirá sobre as horas de trabalho não prestadas, e os restantes 30% são suportados pelo empregador.

Caso o trabalhador exerça atividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de 5 dias a contar do início da mesma e o empregador deve comunicar esse facto à Segurança Social, no prazo de 2 dias a contar da data do respetivo conhecimento.

1.3. Plano extraordinário de formação

Especialmente pensado para aquelas situações em que a empresa e/ou os seus trabalhadores são abrangidos por uma decisão da autoridade de saúde, sem, contudo, abranger a totalidade dos trabalhadores, mas que ainda assim impossibilite o regular funcionamento da atividade da empresa ou estabelecimento.

Apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido, suportado pelo IEFP, tendo por referência as horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, não podendo ultrapassar o valor da RMMG (€ 635).

Em breve esteja disponível no sítio www.iefp.pt e www.iefponline.ief.pt, a regulamentação das medidas que são da responsabilidade direta do IEFP e a abertura das candidaturas.

1.4. Incentivo financeiro extraordinário

Para as empresas que beneficiam das medidas anteriormente previstas é atribuído um apoio à normalização da atividade no valor de uma RMMG (€ 635), por trabalhador, pago apenas por 1 mês.

A empresa deve apresentar um requerimento junto do IEFP, acompanhado dos documentos atrás referidos e constantes do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, 26/03.

1.5. Isenção temporária do pagamento de contribuições à Segurança Social

Isenção total e temporária do pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores e aos membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das medidas, **que foi fixado em 1 mês, sendo, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 3 meses.**

Continuamos a defender que, por mera cautela, a isenção abrange apenas as contribuições e não as quotizações.

Isenção total e temporária do pagamento de contribuições a cargo dos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas, e respetivos cônjuges, e durante o período de vigência das medidas, **que foi fixado em 1 mês, sendo, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 3 meses.**

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

A isenção do pagamento de contribuições aplicável aos trabalhadores independentes não afasta a obrigação de entrega da declaração trimestral.

A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na informação transmitida pelo IEFP.