

Q&A

**Apoios extraordinários à
manutenção de postos de trabalho
no âmbito da pandemia COVID-19**

Em resultado da situação de emergência desencadeada pela pandemia da doença COVID-19, o Governo aprovou um conjunto de medidas temporárias que têm como objectivo principal apoiar as empresas na manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.



Depois da aprovação e publicação da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, que, no período da sua curta vigência, levantou mais dúvidas e incertezas na sua aplicação prática do que ajudou os empresários a encontrar soluções para os problemas com que se enfrentam nesta fase, foi publicado no passado dia 26 de Março o Decreto-Lei n.º 10-G/2020 que, de acordo com o respectivo preâmbulo, visa “(...) alargar as medidas previstas naquela Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, (...), aproveitando para a substituir por um regime simplificado da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho, previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (...)”.

Quais são as medidas excepcionais?

- a) 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 seguintes do Código do Trabalho (o chamado “Lay-Off simplificado”)
- b) Plano extraordinário de formação;
- c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa;
- d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

Que entidades podem recorrer a estes apoios?

Podem recorrer aos apoios empregadores de natureza privada, incluindo as do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afectados pela pandemia do COVID-19 e que se encontrem em situação de crise empresarial.

Apenas entidades que tenham a sua situação contributiva e tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira poderão aceder às medidas.

O que se considera como situação de crise empresarial?

1. Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimento tal como previsto na declaração de estado de emergência ou por determinação legislativa ou administrativa, relativamente ao estabelecimento ou empresa efectivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes directamente afectos;
2. Paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas ou reservas;
3. Quebra abrupta e acentuada de pelo menos 40% da facturação no período de 30 dias anterior ao do pedido junto dos serviços 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 empresas que tenham iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período.

No que consiste o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho?

A empresa pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho. Uma combinação de situações de grupos de trabalhadores com o período normal de trabalho reduzido e outros com contratos de trabalho suspensos também é possível ao abrigo deste regime.

O apoio extraordinário consiste num apoio financeiro atribuído à empresa por trabalhador e destinado exclusivamente ao pagamento de remunerações durante o período de redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho.

Esta medida tem a duração de um mês podendo ser excepcionalmente renovada mensalmente, até ao máximo de três meses.

O montante concreto do apoio varia de acordo com a situação aplicável a cada trabalhador e ao montante da respectiva retribuição.

Situações de suspensão do contrato de trabalho

Os trabalhadores cujos contratos de trabalho sejam suspensos têm direito a receber até 2/3 da respectiva retribuição normal, com um mínimo de € 635,00 e um máximo de € 1.905,00. A empresa tem direito a receber da Segurança Social um montante correspondente a 70% da compensação retributiva paga ao trabalhador. É a empresa que avança com o pagamento de 100% da compensação retributiva ao trabalhador sendo posteriormente reembolsada pela Segurança Social.

O quadro abaixo contém exemplos de compensação retributiva e de como se repartem os respectivos encargos entre o empregador e a Segurança Social.

Retribuição normal do trabalhador	Compensação retributiva durante a suspensão	Apoio financeiro da Segurança Social	Parte da compensação directamente suportada pela empresa
€635	€635	€445,5	€190,5
€900	€635	€445,5	€190,5
€1000	€666,67	€466,67	€200
€1500	€1000	€700	€300
€2000	€1333,33	€933,33	€400
€2500	€1666,67	€1166,67	€500
€3000	€1905,00	€1333,50	€571,5
€5000	€1905,00	€1333,50	€571,5

Situações de redução do período normal de trabalho

Os trabalhadores que vejam os respectivos períodos normais de trabalho reduzidos terão direito a receber a retribuição calculada proporcionalmente ao novo período de trabalho. Apenas terão direito a receber compensação retributiva nas situações em que o montante do salário correspondente ao período normal de trabalho reduzido for inferior a $\frac{2}{3}$ da sua retribuição normal ou a € 635,00 a até um valor máximo de € 1.905,00.

Exemplos:

1. Um trabalhador cujo período normal de trabalho seja de 40 horas por semana e que aufera uma retribuição de € 1.000,00 e cujo período de trabalho é reduzido para 20 horas por semana.

O montante da retribuição pelo trabalho prestado será de € 500. Uma vez que tal montante é inferior a $\frac{2}{3}$ da retribuição normal, terá ainda direito a compensação retributiva no montante de € 166,66. Este último montante será suportado em 30% (€ 49,99) pelo empregador e em 70% (€ 116,66) pela Segurança Social.

2. Um trabalhador cujo período normal de trabalho é de 40 horas por semana e cuja retribuição normal seja de € 3.000,00 e cujo período normal de trabalho seja reduzido para 30 horas por semana.

A retribuição a pagar pelo trabalho prestado será de € 2.250,00 e, uma vez que é mais elevada do que a correspondente a $\frac{2}{3}$ do salário não terá direito a compensação retributiva.

Em que consiste o incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa?

As empresas que recorram às medidas extraordinárias terão direito a receber um incentivo financeiro no montante de € 635,00 por cada trabalhador afectado pelas medidas, no momento em que voltarem à sua actividade normal.

No que consiste a isenção temporária de contribuições para a Segurança Social?

Durante o período de vigência das medidas, as empresas beneficiárias das mesmas estão isentas do pagamento das contribuições à Segurança Social a seu cargo (23,75%) em relação aos trabalhadores afectados pelas medidas.

Como aceder às medidas?

As empresas que pretendam recorrer ao lay-off simplificado deverão comunicar por escrito aos trabalhadores abrangidos a respectiva decisão, indicando a duração previsível, ouvindo os delegados sindicais e comissões de trabalhadores (quando existam).

No seguimento de tal comunicação, deverão remeter requerimento à Segurança Social e listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos (ambos os documentos encontram-se disponíveis no site da Segurança Social).

Diversos

Levando em consideração que as medidas acima descritas visam a protecção dos contratos de trabalho, para além de outras obrigações legalmente previstas, as empresas que recorram a estas medidas não poderão proceder a cessações de contratos de trabalho (por despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho) durante o período da respectiva implementação, assim como durante o período de 60 dias a contar do seu termo.

Este documento é publicado pela VCA com o intuito de informar os seus clientes, colegas e outros amigos. O conteúdo desta publicação não deve ser interpretado como aconselhamento jurídico, a mesma é redigida apenas para fins de informativos gerais. Portanto, não deve ser utilizada como base para qualquer processo de tomada de decisão sem o aconselhamento prévio de um profissional qualificado e direccionado a um caso específico.

Para qualquer informação ou esclarecimento adicional sobre este assunto, por favor contacte o sócio responsável pelo Departamento Laboral, Hugo Martins Braz: hugomartinsbraz@valadascoriel.com.