

MEDIDAS EXTRAORDINÁRIAS DE APOIO ÀS EMPRESAS

EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

(Casos de Redução do Período Normal de Trabalho ou Suspensão do Contrato de Trabalho)

[DECRETO-LEI Nº 10-G/2020](#)

Conceito	Significado	Base Legal
Decreto-Lei Nº 10-G/2020	Define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de caráter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores; afetados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.	Art. 1º
Medidas extraordinárias de apoio imediato aos trabalhadores e às empresas	<ol style="list-style-type: none"> 1) Apoio extraordinário e temporário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial; 2) Criação de plano extraordinário de formação; 3) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora; 4) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa. 	Art. 4º
Definição de “situação de crise empresarial”	<ol style="list-style-type: none"> 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, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, 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 nos termos da alínea c) do n.º 3; 	Art. 3º

	<p>C) A 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;</p>	
<p>1) “Apoio extraordinário e temporário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de empresarial”</p> <p>ou seja</p> <p>“em caso de redução do período normal de trabalho de suspensão do contrato de trabalho”</p>	<p><u>PRESSUPOSTOS:</u></p> <p>i) verificação de um dos fundamentos de crise empresarial referidos em A), B) ou C) do campo anterior;</p> <p>ii) essa crise empresarial deverá gerar uma situação de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato trabalho;</p> <p><u>DOCUMENTOS:</u></p> <p>A circunstância referida na alínea A) deve ser declarada mediante requerimento eletrónico da SS (1), o qual deve ser acompanhado de declaração entidade empregadora contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta (2) e de Lista nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivos NISS (3). As circunstâncias referidas em B) e C) devem ser acompanhadas de certidão do contabilista certificado da empresa que ateste os fundamentos (4).</p> <p><u>Direitos e Garantias:</u></p> <p>Em caso de redução do período normal de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho. Em caso de suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.</p> <p>O mesmo é dizer que nos casos de suspensão do contrato de trabalho ou nos intervalos fora do período normal de trabalho, o trabalhador <u>pode exercer atividade remunerada fora da empresa</u>, devendo, todavia, comunicar o facto ao empregador: Por sua vez, o empregador deve comunicar tal facto junto da Segurança Social, para efeito de eventual redução da compensação contributiva;</p> <p><u>APOIO FINANCEIRO:</u></p> <p>Nestas circunstância de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado fora ou para a empresa, assegurar uma retribuição para 2/3 da retribuição líquida, com um mínimo de 1 RMMG (€ 635,00) e um máximo de 3 RMMG (€ 1.905,00), sendo essa compensação retributiva assegurada em 70 % pela Segurança Social e 30 % pelo empregador;</p> <p>Requerido junto da ISS – Centro Distrital;</p> <p><u>DURAÇÃO:</u></p> <p>Inicial de 1 mês, prorrogável até 3 meses;</p>	<p>Art. 5º</p> <p>Art. 6º</p>

<p>2) “plano extraordinário formação” - a empresa não dispensa o trabalhador, opta por lhe dar formação com vista ao reforço das competências dos trabalhadores</p>	<p><u>PRESSUPOSTOS:</u> As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário previsto para o <i>lay-off</i> simplificado; Implementação de um plano formação específico em articulação com o IEFP;</p> <p><u>APOIO FINANCEIRO:</u> O apoio é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, com um limite máximo de 1 RMMG.</p> <p>Requerido junto do IEFP;</p> <p><u>DURAÇÃO:</u> Máxima de 1 mês;</p>	<p>Art. 7º Art. 8º Art. 9º</p>
<p>3) “isenção temporária contribuições”</p>	<p><u>PRESSUPOSTOS:</u> As empresas que beneficiem de alguma das medidas referidas em 1) e 2); Contribuições referentes às remunerações dos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas</p> <p><u>APOIO FINANCEIRO:</u> Isenção total para o empregador que beneficie de alguma das medidas referidas em 1) e 2), relativamente aos trabalhadores e membros dos órgãos estatutários;</p> <p><u>DURAÇÃO:</u> Período equivalente à duração da medida referida em 1) e 2);</p>	<p>Art. 11º</p>
<p>4) “apoio à normalização da atividade da empresa”</p>	<p><u>PRESSUPOSTOS:</u> Após o período de aplicação das Medidas requeridas;</p> <p><u>DOCUMENTOS:</u> Requerido junto do IEFP. Deve ser instruído com os documentos exigíveis pela SS para fiscalização da legitimidade da empresa a requer medidas de apoio Temporário (Ver campo “Fiscalização”)</p> <p><u>APOIO FINANCEIRO:</u> Pago de uma só vez e com o valor de 1 RMMG (€ 635,00) por trabalhador;</p>	<p>Art. 10º</p>
<p>Requisitos Gerais</p>	<p>Ter a situação contributiva e tributária regularizada perante a Seg. Social e Autoridade Tributária. Não releva dívidas do mês de Março de 2020;</p>	<p>Art. 17º</p>
<p>Aviso aos Trabalhadores</p>	<p>A adoção de qualquer medida pressupõe o aviso prévio, por escrito, dos trabalhadores abrangidos;</p>	<p>Art. 4º nº 2</p>

Fiscalização	<p>Pode ser exigido às empresas beneficiárias das medidas provas da sua elegibilidade para beneficiar das medidas extraordinárias os seguintes documentos:</p> <p>i) dos Balancete contabilístico do mês do apoio e do mês homólogo ou meses anteriores quando aplicável;</p> <p>ii) da Declaração de IVA do mês do apoio e dos dois anteriores ou a Declaração referente ao último trimestre de 2019 e primeiro trimestre de 2020;</p> <p>iii) 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;</p>	Art. 3º, nº 3
Obrigações da Entidade Empregadora para poder beneficiar das medidas de apoio constantes deste DL 10-G/2020	<p>1) Durante o período de aplicação das medidas de apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho;</p> <p>2) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;</p> <p>3) Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;</p> <p>4) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;</p> <p>5) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;</p> <p>6) Prestação de falsas declarações;</p> <p>7) 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.</p>	Art. 13º Art. 14º
Violação das obrigações por parte da Entidade Empregadora	<p>- Tornam exigíveis a restituição dos apoios recebidos, sem prejuízo das sanções legais para a ilicitude;</p> <p>- Em caso de violação de normas legais relativas à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho aplica -se o regime da responsabilidade contraordenacional previsto nos artigos 548.º do CT e, subsidiariamente, o regime geral das contraordenações.</p>	Art. 14º Art. 15º
Falsas Declarações	As falsas declarações prestadas pela entidade empregadora na Declaração anexa ao requerimento eletrónico para obtenção das isenções previstas no artigo anterior tornam exigíveis as contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime excecional, sem prejuízo da aplicação das sanções legais previstas para o respetivo ilícito.	Art. 12º
Cumulação	Estas medidas podem ser cumuladas com outras	Art. 14º
Portaria Nº 71-A/2020	Este DL revoga a Portaria n.º 71 -A/2020.	Art. 19º

	Os requerimentos que hajam sido entregues ao abrigo da Portaria n.º 71 -A/2020 (antes da entrada em vigor do presente DL), para efeitos da aplicação dos apoios financeiros previstos naquela, mantêm a sua eficácia e são analisados à luz do presente DL	
--	--	--

A presente Nota Informativa não constitui publicidade, sendo vedada a sua cópia, circulação ou outra forma de reprodução sem autorização expressa dos seus autores. A informação prestada assume carácter geral, não dispensando o recurso a aconselhamento jurídico de forma prévia a qualquer tomada decisão relativamente ao assunto em apreço. Para esclarecimentos adicionais contacte: tiago.mira@smadvogados.pt