

**PERGUNTAS E RESPOSTAS FREQUENTES SOBRE AS
MEDIDAS DE APOIO ÀS EMPRESAS PARA
MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL**

DECRETO-LEI Nº 10-G/2020

Nº	PERGUNTAS	RESPOSTAS
1	Quem é que pode recorrer às medidas de apoio à manutenção do contrato de trabalho?	As empresas que estejam em situação de <i>crise empresarial</i> por efeito da pandemia do Covid-19
2	Que empresas se enquadram no conceito de crise empresarial?	<p>Aquelas que se encontrem numa situação de:</p> <p>A) 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;</p> <p>B) 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;</p> <p>C) 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>
3	Alguma destas circunstâncias confere automaticamente direito ao apoio excecional e temporário do Estado?	A situação referida em A) . Será suficiente uma Declaração do Empregador com o fundamento do recurso às medidas, a enviar conjuntamente com o Requerimento eletrónico;

4	E nos demais casos o deferimento das medidas não é automático?	Nas situações referidas em B) e C) é preciso que se verifiquem os pressupostos exigidos, pelo que para além da Declaração do Empregador a indicar o fundamento é necessário juntar uma Certidão do Contabilista Certificado da empresa a atestar a veracidade do fundamento indicado pelo empregador;
5	Como se afere a queda de 40% da faturação?	Determina-se por comparação da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido junto da SS com a média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou face ao período homólogo do ano anterior. Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses com a média desse período Se o pedido de apoio entrou no dia 01 de Abril de 2020 deve comparar-se a faturação média do período 01 de Março – 31 de Março de 2020 com a faturação mensal de Janeiro e Fevereiro de 2020 ou comparar o mês de Março de 2020 com o mês de Março de 2019;
6	Que direitos têm os trabalhadores de uma empresa que recorra a estas medidas excecionais?	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 ilíquida, 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;
7	Os Trabalhadores abrangidos por estas medidas podem trabalhar na empresa e fora dela?	Se a empresa optar por um regime de suspensão do contrato de trabalho (lay-off) o trabalhador não pode trabalhar para a empresa enquanto durar a medida, mas pode trabalhar para outra entidade. Se a empresa optar por estar a laborar, mas com uma redução do período normal de trabalho, o trabalhador fica obrigado a trabalhar no período definido pelo empregador, podendo trabalhar fora desse período para outra entidade.
8	O Trabalhador tem o contrato suspenso e é chamado para trabalhar. Está obrigado a trabalhar?	Não! O trabalhador que tenha o seu contrato suspenso não tem qualquer obrigação de prestação de trabalho, devendo, portanto, recusar a ordem de trabalhar. Aliás, se o fizer, a empresa está incorrer numa violação das regras, constituindo fundamento legal para lhe ser exigido a restituição o apoio financeiro recebido da SS
9	O Trabalhador tem o horário reduzido em 50% (período da manhã) e é chamado para trabalhar da parte da tarde. Está obrigado a trabalhar?	Não! O trabalhador apenas deve trabalhar na proporção do horário reduzido, não tem qualquer obrigação de trabalhar para além desse horário. Aliás, se o fizer, a empresa está a incorrer numa violação das regras, constituindo fundamento legal para lhe ser exigido a restituição o apoio financeiro recebido da SS

10	Se o trabalhador quiser trabalhar fora da empresa o que deve fazer?	O trabalhador deve avisar a entidade empregadora no prazo de 5 dias a contar do início dessa atividade e a empresa deve comunicar à SS no prazo de 2 dias contados desse conhecimento, para eventual redução da compensação contributiva;
11	O trabalhador que ganha € 1.000,00 (ilíquido) quanto vai ganhar em caso de suspensão do contrato de trabalho (lay-off)?	Em caso de lay-off o trabalhador vai auferir € 666,67 (2/3 do valor ilíquido), sendo a compensação retributiva da SS de € 466,67 e € 200,00 a compensação do empregador na compensação retributiva;
12	O trabalhador que ganha € 1.000,00 quanto vai ganhar se a empresa reduzir 50% do seu período normal de trabalho?	Em caso de redução do período de trabalho de 50% o trabalhador vai auferir € 666,67 (2/3 do ilíquido). Deste valor 50% da remuneração fica a cargo do empregador por conta da prestação de trabalho a 50% do período normal. A compensação contributiva será de € 166,67, sendo € 116,67 a cargo da SS e € 50,00 a cargo do empregador;
13	O trabalhador que ganha € 1.000,00 auferir € 500,00 a trabalhar fora da empresa. Quanto deve receber da SS e empregador?	O trabalhador tem direito aos 2/3 da retribuição ilíquida, neste caso a € 666,67. Se auferir € 500,00 de outra entidade, a compensação retributiva vai ser de € 166,67, sendo € 116,67 a cargo da SS e € 50,00 a cargo do empregador;
14	Existe algum simulador da internet para os cálculos?	Sim! A SS disponibiliza um simulador em http://www.seg-social.pt/layoff-covid-19 ;
15	Estas medidas de apoio excepcional e temporário também se aplicam aos Gerentes da empresa?	Não há nenhuma indicação legal nesse sentido, portanto excluídos. Mas ficam dispensados de quotizações para a Segurança Social.
16	O pagamento do apoio pela SS faz-se logo à cabeça?	Não! A empresa é que tem de assegurar ao trabalhador a remuneração de referência no final do mês, os tais 2/3 da remuneração base, e depois logo receberá da Segurança Social a parcela que lhe compete.
17	No decurso destas medidas a empresa está dispensada do pagamento quotizações à SS? E o trabalhador?	Sim, com respeito aos trabalhadores abrangidos pela medida, durante o período de vigência das mesmas. O trabalhador não está dispensado
18	Quais são os documentos que devo enviar para a SS para beneficiar deste apoio excepcional e temporário?	Deve ser enviado: i) o Formulário da SS RC 3056 e os dois anexos, sendo um deles a Lista Nominativa dos trabalhadores, disponível em http://www.seg-social.pt/formularios ; ii) a Declaração da Entidade Empregadora com os fundamentos da sua crise empresarial; iii) a Certidão do Contabilista Certificado atestar os fundamentos referidos supra em B) e C); iv) Prova da comunicação aos trabalhadores; v) Certidão Não Dívida à SS e AT;
19	Qual o período máximo deste apoio?	Deferido inicialmente por 1 mês. Prorrogável até 3 meses

20	Todas as empresas são elegíveis para beneficiar deste apoio?	Sim, excetuando-se apenas aquelas que não tenham situação contributiva e tributária regularizada com referência a Fevereiro de 2020;
21	A empresa fica sujeita a obrigações para poder beneficiar destas medidas de apoio à manutenção dos contratos de trabalho?	Sim! Tem de cumprir com as seguintes obrigações: 1) Proibição de despedimento de trabalhador abrangido por aquelas medidas ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho; 2) Cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores; 3) Cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas; 4) Proibição distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta; 5) Cumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos; 6) Proibição de prestação de falsas declarações para obtenção de apoios financeiros; 7) Proibição de exigir a 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; 8) Proibição de exigir a prestação de trabalho para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.
23	O que acontece a empresa se violar alguma destas obrigações?	Tornam exigíveis a restituição dos apoios recebidos, sem prejuízo das sanções legais para as falsas declarações; - 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.
24	No caso dos despedimentos estão apenas abrangidos os que são beneficiados pelas medidas ou todos os trabalhadores do quadro de pessoal	Estão abrangidos todos os trabalhadores do quadro de pessoal e não apenas os sujeitos às medidas. O período de limitação de despedimentos (coletivos ou extinção posto de trabalho) é de 60 dias contados do termo da medida.
25	A empresa pode cumular esta medida de apoio à manutenção do contrato de trabalho outros apoios?	Pode.
26	A concessão desta medida de apoio à manutenção dos contratos de trabalho ou a sua renovação estão	Não

	dependentes de algum gozo de férias dos trabalhadores?	
27	Esta medida impede-me de fazer denunciar contratos de trabalho em período experimental e/ou fazer operar a caducidade de contratos de trabalho a termo certo ou promover revogações de contratos de trabalho?	Não
28	Posso obrigar o trabalhador a gozar férias durante o período de quarentena obrigatória?	Nesta matéria vigora as regras do Código do Trabalho ou Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicáveis a cada empresa em concreto. Regra geral, as férias devem ser marcadas de comum acordo entre empregador e trabalhador. Na falta de acordo, a regra é as férias terem de ser gozadas no período que vai de 01 de Maio a 31 de Outubro, podendo, todavia, a empresa decretar o encerramento, nesse intervalo, durante 15 dias consecutivos
29	Posso pagar o subsídio de férias em prestações?	O subsídio de férias deve ser pago antes do gozo de férias. Todavia, pode, mediante acordo escrito entre as Partes, ser alterada essa regra, nomeadamente através do pagamento em duodécimos
30	O que aconteceu à Portaria N.º71-A/2020? E os processos entrados SS com base neste regime?	Foi revogada por este DL 10-G/2020. 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