

## NOTA INFORMATIVA - LABORAL - COVID-19

### MEDIDAS EXTRAORDINÁRIAS DE APOIO IMEDIATO AOS TRABALHADORES E ÀS EMPRESAS

No passado dia 15 de Março de 2020, foi publicada a Portaria n.º 71-A/2020 que define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinadas aos trabalhadores e empregadores afectados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Este diploma prevê quatro medidas extraordinárias de apoio imediato aos trabalhadores e às empresas

- a) O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação;
- b) O plano extraordinário de formação;
- c) O incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa; e
- d) A isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

Todos os trabalhadores, à excepção dos trabalhadores de serviços essenciais, têm direito ao regime de prestação subordinada de teletrabalho, durante a vigência do DL n.º 10-A/2020, desde que compatível com as funções exercidas.

- **A quem se aplica a Portaria?**

As medidas previstas na Portaria aplicam-se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afectados pelo surto do vírus COVID-19.

- **O que se considera situação de crise empresarial?**

Considera-se situação de crise empresarial

- a) A paragem total da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- b) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação, com referência ao período homólogo de três meses, ou, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período.

- **Como se atestam estas circunstâncias?**

As circunstâncias referidas são atestadas mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

- **Existe alguma fiscalização?**

As entidades beneficiárias deste apoio podem ser fiscalizadas, em qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respectivas renovações, devendo a comprovação ser efectuada mediante prova

documental podendo ser requerida a apresentação de documentos, nomeadamente:

a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo;

b) Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (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 no regime de IVA mensal ou trimestral respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e

c) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

- **Quais os requisitos de acesso?**

Para aceder às medidas previstas Portaria, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

## **a) APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL**

- **Em que consiste?**

Esta medida consiste num apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações.

- **Qual o procedimento?**

Para beneficiar do apoio, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a

decisão de requerer o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam, remetendo de imediato requerimento para a Segurança Social, acompanhado de declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa e ainda a listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social.

- **Qual o montante e duração do apoio financeiro?**

O apoio financeiro será concedido nos mesmos termos do previsto no n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho, no valor igual a 2/3 da retribuição líquida do trabalhador, até um máximo de 1905,00 €, sendo 70 % assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador.

Este apoio pode ser, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses, apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adoptado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei.

## **b) PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO**

- **Em que consiste?**

Esta medida consiste num um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação, tendo em vista a manutenção dos respectivos postos de trabalho e o reforço das competências

A presente Nota Informativa destina-se a distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schippacabral.pt](mailto:geral@schippacabral.pt)

dos seus trabalhadores, de forma a actuar preventivamente sobre o desemprego.

- **Quem pode recorrer a este apoio?**

Podem recorrer as empresas abrangidas pela Portaria e que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial.

- **Qual a duração do apoio?**

O apoio tem a duração de um mês e destina-se à implementação do plano formação definido na Portaria.

- **Qual o montante do apoio e quem o suporta?**

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP, e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, com o limite máximo da retribuição mínima mensal garantida.

- **Quais as comunicações a efectuar pela entidade empregadora?**

A entidade empregadora comunica aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, acompanhada de declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

- **Quais os requisitos e objectivos do Plano de Formação?**

O Plano de Formação deve:

a) Ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP, a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância quando possível e as condições o permitirem;

b) Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;

c) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

- **Qual a duração da Formação?**

A duração da Formação não deve ultrapassar 50 % do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

- **Qual o número de formandos?**

O número mínimo de formandos a integrar em cada acção de formação é definido por acordo entre o IEFP e o empregador, atenta a legislação enquadradora da respectiva modalidade de formação.

- **Quem são as entidades formadoras?**

São entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP.

### **c) INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ACTIVIDADE DA EMPRESA**

- **Em que consiste?**

Este apoio consiste num incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade da empresa.

- **Como aceder ao incentivo?**

Para aceder ao incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP, acompanhado de declaração do empregador conjuntamente

A presente Nota Informativa destina-se a distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schippacabral.pt](mailto:geral@schippacabral.pt)

com certidão do contabilista certificado da empresa.

- **Quem concede o apoio?**

O apoio é concedido pelo IEFP.

- **Como é pago o apoio e qual o montante?**

O apoio previsto é pago de uma só vez e com o valor de uma retribuição mínima mensal garantida por trabalhador.

#### **d) ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL, A CARGO DA ENTIDADE EMPREGADORA**

- **Em que consiste?**

Este apoio consiste na isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, para os empregadores que beneficiem das medidas previstas na Portaria.

O direito à isenção anterior é ainda aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respectivos cônjuges.

- **Quanto tempo vigora a isenção?**

A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações referentes aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.

- **Como é reconhecida a isenção?**

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

- **Quais as obrigações da entidade empregadora?**

A entidade empregadora entrega as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efectua o pagamento das respectivas quotizações.

#### **e) INCUMPRIMENTO E RESTITUIÇÃO DOS APOIOS**

- **Quais as consequências do incumprimento?**

O incumprimento das obrigações previstas no diploma determinam a perda do direito aos apoios, devendo restituir ou pagar, conforme o caso, total ou parcialmente os montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique alguma das seguintes situações:

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.

A presente Nota Informativa destina-se a distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schippacabral.pt](mailto:geral@schippacabral.pt)