

## **INFORMAÇÃO**

### **Medidas excepcionais face ao surto de doença (XXVIII):**

- **Situação de crise empresarial**
- **Complemento de estabilização**
- **Incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial**
- **Deveres do empregador**
- **Cumulação e sequencialidade de apoios**

#### **1. Publicação, entrada em vigor e pressupostos**

I. Foi publicado o Decreto-lei n.º 27-B/2020, de 19-6. Entra em vigor em 20-6-2020 e produz efeitos até 31 de Dezembro de 2020.

II. Procede:

- a) À segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, alterado pelo Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13-4, estabelecendo a prorrogação do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial e o respectivo regime transitório;
- b) À criação de um complemento de estabilização para os trabalhadores com retribuição base igual ou inferior a duas vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG);
- c) À criação de um incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial.

III. Estabeleceu a Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6-6, que as empresas que permanecem sujeitas ao dever de encerramento continuam a poder beneficiar do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020. A mesma Resolução introduziu a possibilidade de as empresas que tenham atingido o limite de renovações desse apoio extraordinário até 30 de Junho beneficiarem de uma prorrogação excepcional até ao fim do mês de Julho,

prevendo adicionalmente que será criado um novo mecanismo de apoio à retoma progressiva, a regular em diploma próprio, cuja entrada em vigor ocorre no mês de Agosto.

Por outro lado, para as empresas que, tendo beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou do plano extraordinário de formação, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, tenham condições para retomar a sua normal actividade, estabeleceu a Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020 um incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial.

Estabeleceu ainda a referida Resolução um mecanismo para compensar a quebra de rendimentos dos trabalhadores das empresas que beneficiaram do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, designado complemento de estabilização.

## **2. Âmbito de aplicação — situação de crise empresarial**

I. As medidas excepcionais a seguir descritas aplicam-se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afectados pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial. Este regime não prejudica o contemplado no Código do Trabalho, relativo à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador.

Considera-se situação de crise empresarial:

- 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 20-3, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, assim como da Lei de Bases da Saúde, relativamente ao estabelecimento ou empresa efectivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes directamente afectos; ou
- b) Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:

- i) A 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, que possam ser documentalmente comprovadas;
- ii) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação 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 actividade há menos de 12 meses, à média desse período.

II. Em situação de crise empresarial, o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o Código do Trabalho.

III. Esta medida passa a produzir efeitos até 30 de Setembro.

IV. As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial apenas podem apresentar os respectivos requerimentos iniciais com efeitos até 30 de Junho de 2020, podendo nesse caso prorrogar mensalmente a aplicação da medida até ao máximo de três meses.

V. As empresas e estabelecimentos que se encontrem sujeitas ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, podem aceder ou manter o direito ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, bem como à respectiva prorrogação, enquanto se mantiver esse dever, não sendo aplicável, nestas situações, o limite de um mês, sendo, excepcionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses.

VI. Em situação de crise empresarial, nos termos acima previstos, o empregador tem direito a:

- 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 do Código do Trabalho;
- 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.

As medidas previstas nas alíneas a) e d) têm a duração de um mês, sendo, excepcionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses. As empresas que tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial acima referido e que tenham atingido o limite de renovações até 30 de Junho de 2020 podem beneficiar da prorrogação desse apoio até 31 de Julho de 2020.

As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial apenas podem apresentar os respectivos requerimentos iniciais com efeitos até 30 de Junho de 2020, podendo nesse caso prorrogar mensalmente a aplicação da medida até ao máximo de três meses.

As empresas que tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial e que tenham atingido o limite de renovações podem beneficiar da prorrogação desse apoio até 31 de Julho de 2020.

Nas situações acima descritas, os empregadores têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas.

### **3. Complemento de estabilização**

Os trabalhadores cuja remuneração base em Fevereiro de 2020 tenha sido igual ou inferior a duas vezes a RMMG e que, entre os meses de Abril e Junho, tenham estado abrangidos pelo menos um mês civil completo pelo apoio à manutenção do contrato de trabalho, previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/ 2020, ou por redução temporária do período



normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, têm direito a um complemento de estabilização.

O complemento de estabilização corresponde à diferença entre os valores da remuneração base declarados relativos ao mês de Fevereiro de 2020 e ao mês civil completo em que o trabalhador esteve abrangido por uma das duas medidas acima referidas em que se tenha verificado a maior diferença. São considerados os valores constantes das declarações de remunerações entregues até 15 de Julho de 2020.

O complemento tem por limite mínimo €100,00 e por limite máximo €351,00 e é pago no mês de Julho de 2020.

Este apoio é pago pela Segurança Social e deferido de forma automática e oficiosa.

#### **4. Incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial**

I. Os empregadores que tenham beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou do plano extraordinário de formação previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020 têm direito a um incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial.

O incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial é concedido numa das seguintes modalidades:

- a) Apoio no valor de uma RMMG por trabalhador abrangido por estas medidas, pago de uma só vez; ou
- b) Apoio no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por estas medidas, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

II. Para efeitos de determinação do montante do apoio, consideram-se os seguintes critérios:

- a) Quando o período de aplicação das medidas tenha sido superior a um mês, o montante do apoio é determinado de acordo com a média aritmética simples do número de trabalhadores abrangidos por cada mês de aplicação desse apoio;
- b) Quando o período de aplicação das medidas tenha sido inferior a um mês, o montante do apoio previsto na alínea a) é reduzido proporcionalmente;

c) Quando o período de aplicação das medidas tenha sido inferior a três meses, o montante do apoio é reduzido proporcionalmente.

À modalidade de apoio referido na alínea b), acresce o direito a dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora, com referência aos trabalhadores abrangidos pelo plano extraordinário de formação ou pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020.

Quando o período de aplicação do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho tenha sido superior a 30 dias, a dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora refere-se aos trabalhadores abrangidos no último mês de aplicação desse apoio. Quando o último mês da aplicação do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho tenha ocorrido no mês de Julho de 2020, consideram-se os trabalhadores abrangidos por esse apoio no mês imediatamente anterior.

III. A dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora aplica-se nos seguintes termos:

- a) Durante o primeiro mês da concessão do apoio previsto em II. b), quando este seja concedido no seguimento da aplicação das medidas referidas por período inferior ou igual a um mês;
- b) Durante os dois primeiros meses da concessão do apoio previsto em II. b), quando este seja concedido no seguimento da aplicação das medidas referidas por período superior a um mês e inferior a três meses;
- c) Durante os três primeiros meses da concessão do apoio previsto em II. b), quando este seja concedido no seguimento da aplicação das medidas referidas no n.º 1 por período igual ou superior a três meses.

IV. Quando haja criação líquida de emprego, através da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos três meses subsequentes ao final da concessão do apoio previsto em II. b), o empregador tem direito a dois meses de isenção total do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora.



Considera-se haver criação líquida de emprego quando o empregador tiver ao seu serviço trabalhadores em número superior ao observado, em termos médios, nos três meses homólogos.

A isenção total do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora refere-se aos empregos criados em termos líquidos através de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

O empregador fica sujeito ao dever de manutenção do nível de emprego alcançado durante um período de 180 dias.

V. O apoio financeiro é concedido pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP), designadamente a partir de informação transmitida pelo Instituto da Segurança Social (ISS).

A dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora, bem como a isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora, é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na troca de informação entre o IEFP e o ISS.

VI. O incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial é regulamentado por portaria do Ministro do Trabalho.

## **5. Deveres do empregador**

I. Os empregadores que beneficiem do incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial não podem fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos.

II. Os empregadores abrangidos pelo incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial acima referido devem manter o nível de emprego observado no último mês da aplicação das medidas. Quando o último mês da aplicação das medidas acima referidas tenha ocorrido no mês de Julho de 2020, considera-se o mês imediatamente anterior da aplicação dessas medidas.

III. O cumprimento dos deveres acima referidos deve ser observado durante o período de concessão do apoio acima referido e nos 60 dias subsequentes.

Durante o período de concessão do incentivo, o empregador deve manter comprovadamente as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

IV. A violação do acima referido implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IEFP e ao ISS, dos montantes já recebidos ou isentados.

## **6. Cumulação e sequencialidade de apoios**

I. O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020 e do apoio à retoma progressiva previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020.

II. O empregador que recorra ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, pode, findo aquele apoio, recorrer ao apoio à retoma progressiva previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020.

III. O empregador que recorra ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, pode, findo aquele apoio, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas no Código do Trabalho.

IV. O empregador que recorra ao incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial não pode aceder ao apoio à retoma progressiva previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020.