

DECRETO-LEI N.º 10-G/2020

Foi publicado no dia 26 de Março, o **Decreto-Lei n.º 10-G/2020** (retificado pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de Março), que veio proceder ao reforço das medidas adotadas para apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Estas medidas vieram **regulamentar os termos e as condições de atribuição dos apoios destinados aos trabalhadores e às empresas afetadas pela pandemia da COVID-19.**

Salientamos que disposto neste decreto-lei não prejudica o regime contemplado no Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, na sua redação atual, relativo à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador, o qual pode continuar a ser utilizado pelo empresas, caso preencham os requisitos aí previstos.

A) Âmbito de aplicação

As medidas excepcionais previstas neste decreto-lei aplicam-se aos **empregadores de natureza privada**, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem, em consequência, **em situação de crise empresarial**, mediante requerimento eletrónico apresentado pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social.

O formulário em apreço pode ser encontrado no seguinte link: [Formulário Segurança Social](#)

B) Situação de crise empresarial:

Para efeitos de presente decreto-lei, considera-se situação de crise empresarial:

1. 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; ou
2. Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:
 - 2.1. 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;
 - 2.2. 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.

C) Fiscalização da Situação de crise empresarial

As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, a posteriori, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações.

O comprovativo referido no parágrafo anterior é efetuado por prova documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, designadamente:

1. Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
2. 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 respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e
3. No caso do pedido se fundamentar na suspensão ou cancelamento de encomendas, 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; e
4. Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

D) Direitos do empregador

Em situação de crise empresarial, o empregador tem direito a:

1. **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 – *layoff* simplificado.

A aplicação desta medida exige que o empregador:

- a) comunique, por escrito, aos trabalhadores a respetiva decisão, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam;
- b) remeta, de imediato, requerimento eletrónico ao serviço competente da área da segurança social acompanhado de declaração contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta e, quando exigível, certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

Esta medida tem a forma de um apoio financeiro 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 ilíquida do trabalhador, até um máximo de 3 RMMG (€ 1905), sendo 70 % assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador, com duração de um mês prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses.

Em relação ao supramencionado apoio pode acrescer uma bolsa de formação, nos mesmos termos do previsto no n.º 5 do artigo 305.º do Código do Trabalho, no valor de 30 % do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) (€ 131,64), sendo metade para o trabalhador e metade para o empregador (€ 65.82). A bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP, I. P.

2. Plano extraordinário de formação

As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário referido no anterior ponto 1., podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação, tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego.

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP, I. P., e é concedido em função das horas de formação

frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, com o limite máximo da RMMG.

Este apoio extraordinário tem a duração de um mês.

3. **Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa**

Os empregadores que beneficiem das medidas acima referidas, nos anteriores pontos 1. e 2., têm ainda direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

Para aceder ao incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP, I. P., acompanhado, nomeadamente, de declaração da entidade empregadora e certidão de contabilista certificado da empresa que ateste a existência da situação de crise.

Assim, este incentivo financeiro extraordinário visa assegurar o período subsequente ao *layoff*, pelo total de 1 mês e no máximo de uma remuneração mínima mensal garantida por trabalhador.

4. **Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social**

Os empregadores que beneficiem das medidas acima referidas, nos anteriores pontos n.º 1 e 2, têm também 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.

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

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

Todavia, as entidades empregadoras continuam obrigadas a entregar as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e a efetuar o pagamento das respetivas quotizações.

Esta isenção tem a duração de um mês, sendo, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de três meses.

As medidas previstas nos anteriores pontos n.ºs 1 a 4 são cumuláveis com outros apoios.

E) Proibição do despedimento

Durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas no presente decreto-lei, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador abrangido por aquelas medidas não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.

F) Incumprimento e restituição do apoio

O incumprimento por parte do empregador ou do trabalhador das obrigações relativas aos apoios previstos no presente decreto-lei implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao ISS, I. P., e ao IEFP, I. P., total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, acrescidos de juros à taxa legal (caso a devolução não seja efetuada voluntariamente), quando se verifique alguma das seguintes situações:

1. Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
2. Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
3. Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;

4. Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
5. Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
6. Prestação de falsas declarações;
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.

G) Situação tributária e contributiva

Para aceder às medidas previstas no presente decreto-lei, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, sendo que, até ao dia 30 de abril de 2020, não relevam, para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 177.º-A do Código de Procedimento e de Processo Tributário e do n.º 1 do artigo 208.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, as dívidas constituídas no mês de março de 2020.

H) Entrada em vigor e produção de efeitos

O presente decreto-lei entra em vigor no dia 27 de março de 2020 e produz efeito até 30 de junho, sem prejuízo da eventual prorrogação por mais três meses em função da evolução das consequências económicas e sociais da COVID-19.