



# antram

Associação Nacional de Transportadores  
Públicos Rodoviários de Mercadorias

Pessoa Coletiva  
de Utilidade Pública



## SERVIÇOS CENTRAIS

### MEDIDAS DE APOIO DE CARÁTER EXTRAORDINÁRIO E TEMPORÁRIO, DESTINADAS AOS TRABALHADORES E EMPREGADORES

O Governo, reconhecendo a excecionalidade da situação e emergência desencadeada pelo surto do vírus COVID-19, aprovou um conjunto de medidas de caráter extraordinário e temporário, destinadas aos trabalhadores e empregadores, tendo em vista apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial, através da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 10-A/2020, de 13 de março, e com base no Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, que define os objetivos e os princípios da política de emprego e regula a concessão, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o financiamento dos respetivos programa e medidas.

A referida Resolução do Conselho de Ministros veio prever medidas extraordinárias de apoio imediato aos trabalhadores e às empresas, as quais foram materializadas na Portaria n.º 71 -A/2020, de 15 de março, alterada posteriormente pela Portaria n.º 76-B/2020 de 18 de março, revista pela Declaração de Retificação n.º 14/2020 de 28 de março de 2020.

E suma, **a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 10-A/2020, de 13 de março prevê quatro medidas extraordinárias de apoio imediato aos trabalhadores e às empresas**, no âmbito de atuação da área governativa do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a saber:

1. Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, com ou sem formação (denominado lay-off simplificado);
2. Criação de plano extraordinário de formação;
3. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora; e
4. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa.

Contudo, face à evolução da situação, o Governo decidiu rever a legislação publicada de forma, reforçando as medidas com o objetivo de apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Todas estas medidas se aplicam ao Setor, desde que verificados os requisitos nestas previstos.

Seguidamente procuraremos resumir e explicar cada uma destas medidas.

**“LAY-OFF SIMPLIFICADO” - APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM EMPRESA EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL, COM OU SEM FORMAÇÃO**

Este novo processo de lay-off entra em vigor no dia 27 de março de 2020 e a sua regulamentação consta do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26 de março.

No entanto, os requerimentos/pedidos de lay-off que já tenham dado entrada ao abrigo do regime simplificado anterior, mantêm a sua eficácia mas serão analisados à luz das normas deste novo decreto -lei.

Requisitos para aplicação do lay-off

Este regime destina-se às empresas que se encontram nas seguintes situações:

- 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

b) Mediante declaração do empregador, conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:

i) 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;

ii) 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.

## SERVIÇOS CENTRAIS

Contudo, as empresas podem ser em qualquer momento fiscalizadas pelo que, nesse caso, poderão ser solicitados documentos adicionais de prova, tais como:

- a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo, ou meses anteriores, quando for o caso;
- 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 respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;
- c) 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 quando o pedido de lay off tenha fundamento na 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 encomenda; e
- d) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

Ainda em sede de requisitos, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira para poder ter direito a este apoio extraordinário.

### Formalidades e procedimento:

Para dar início ao processo o empregador deverá comunicar, 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 eletrónico ao serviço competente da área da segurança social acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de Segurança social.

Nos casos em que o fundamento do pedido está relacionado com a paragem total ou parcial da atividade por motivo de interrupção das cadeias de abastecimento ou com

### SERVIÇOS CENTRAIS

fundamento na quebra de 40% da factoração, para além da declaração da empresa deve ser enviada também a certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste.

O requerimento deverá ser entregue através da Segurança Social Direta no menu Perfil, opção Documentos de Prova, com o assunto COVID19-Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho.

Posteriormente, a empresa deverá registar/alterar o IBAN na Segurança Social Direta, em funcionalidade que será disponibilizada no final do mês de março, para que a Segurança Social possa proceder ao pagamento dos apoios à entidade empregadora, que será responsável pelo pagamento ao trabalhador

#### Apoio financeiro concedido ao abrigo do lay-off

O apoio financeiro consistirá no seguinte:

- O trabalhador terá direito a receber dois terços da retribuição bruta, não podendo este valor ser inferior a 635€ nem superior a 1.905€, sendo 70% assegurado pela Segurança Social e 30% pelo empregador.

Como referido em cima, cabe ao empregador proceder ao pagamento da quantia ao trabalhador.

Contudo, até 30 de junho de 2020, a compensação retributiva é paga por referência à retribuição normal líquida do trabalho prestado na empresa, devendo os serviços da Segurança Social proceder subseqüentemente aos ajustamentos, caso estes se venham a julgar necessários, e como tal com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas.

No caso do trabalhador que exerça uma atividade remunerada fora da empresa deve comunicar esse facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva. Caso tal não seja feito, teremos como consequência a perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, o dever de restituir os montantes que foram recebidos, constituindo a omissão uma infração disciplinar. Quando tal aconteça, o empregador deve comunicar junto do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), esta situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

Este apoio pode ainda ser complementado com uma bolsa de formação de 131 euros, a dividir pelas duas partes – trabalhador e entidade empregadora - sendo que esta bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP, I. P.

### SERVIÇOS CENTRAIS

Assim sendo, os cursos de formação profissional devem ser adequados ao desenvolvimento da qualificação profissional para que permita aumentar a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho. Este plano de formação terá assim que ser aprovado também pelo IEFP, I.P.

Enquanto durar a aplicação desta medida, 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.

#### Duração do lay-off

Está previsto esta medida ter a duração de 1 mês, sendo prorrogável mensalmente, excecionalmente, até um máximo de 6 meses.

#### Regime jurídico – Direitos e Deveres

Com este regime, o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho,

Assim, no caso de redução do período normal de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, como previstos nos termos previstos no Código do Trabalho.

Já no caso de suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não impliquem a efetiva prestação de trabalho,

#### Proibição de Despedimento

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, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.

## criação de plano extraordinário de formação

As empresas que não recorreram ao “lay-off” simplificado podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação que deverá cumprir os requisitos previstos na lei – e que indicaremos mais abaixo - 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.

## SERVIÇOS CENTRAIS

### Formalismos e procedimentos

O empregador 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, I. P., acompanhando pelos seguintes documentos:

- Declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que ateste a situação de crise empresarial, tal como indicada para efeitos de lay-off.

### Duração

Este apoio extraordinário tem a duração de um mês e destina-se à implementação do plano formação.

### Plano de Formação

O plano de formação deve:

- a) Ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, podendo ser desenvolvido a 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.
- d) A duração da formação em si, não deve ultrapassar 50 % do período normal de trabalho durante o período em que esta decorre.

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

Para a operacionalização do plano de formação, são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP, I. P.

### Apoio concedido

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 (fixada atualmente em 635€).

## SERVIÇOS CENTRAIS

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

Os empregadores que beneficiem das medidas acima indicadas 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.

#### Âmbito da isenção

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

#### Procedimentos

As entidades empregadoras estão obrigadas a entregar declarações de remunerações autónomas, relativas aos trabalhadores abrangidos e a efetuarem o pagamento das respetivas quotizações.

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

### INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA

Os empregadores que beneficiem destas medidas, de que é exemplo lay-off simplificado têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador, isto é, no valor de 635€ por trabalhador.

#### Procedimentos

Para aceder ao incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP, I.P., acompanhado, nomeadamente, dos seguintes documentos:

- Declaração do empregador e;
- Certidão do contabilista certificado da empresa.

Lisboa, 30 de março de 2020.



# antram

Associação Nacional de Transportadores  
Públicos Rodoviários de Mercadorias

Pessoa Coletiva  
de Utilidade Pública



## SERVIÇOS CENTRAIS

**Apoio Jurídico ANTRAM**

Caso pretenda colocar-nos alguma dúvida ou questão,  
estaremos disponíveis para o ajudar!

Contacte-nos: [juridico@antram.pt](mailto:juridico@antram.pt)

**COVID-19**