

## FLASH

### MEDIDAS DE APOIO NO ÂMBITO DO SURTO DE COVID-19

Na sequência da publicação, no dia 13 de março de 2020, do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, retificado pela Declaração de Retificação n.º 11-B/2020 de 16 de março, relativo às Medidas de Proteção Social na Doença e na Parentalidade, bem como da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, retificada pela Declaração de Retificação n.º 11-C/2020, de 16 de março, alterada pela Portaria n.º 76-B/2020 de 18 de março, explanam-se sucintamente as principais características e limitações das normas contidas nestes diplomas, em formato Pergunta-Resposta (FAQ).

#### FAQ's

**Qual o subsídio a que os trabalhadores têm direito no caso de isolamento (por 14 dias) decretado pelas autoridades públicas de saúde?**

No caso de isolamento profilático decretado pelas autoridades de saúde, os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes do regime geral de segurança social têm direito, durante 14 dias, a um subsídio correspondente a 100% da remuneração de referência.

**Após o período de 14 dias de isolamento decretado pelas autoridades de saúde, qual o subsídio a que os trabalhadores têm direito, caso não se encontrem em condições de regressar ao trabalho ou se encontrem infetados com o vírus COVID-19?**

Decorrido o período de 14 dias, passa a ter aplicação o regime normal de ausências por doença, auferindo os trabalhadores um subsídio de valor variável: 55% da remuneração de referência até aos primeiros 30 dias de ausência; 60% para período de ausência superior a 30 e inferior ou igual a 90 dias; 70% para período de ausência superior a 90 e inferior ou igual a 365 dias; e de 75% para período de ausência superior a 365 dias.

A solução é idêntica no caso de trabalhadores infetados, que terão direito a subsídio calculado da mesma forma (entre 55% e 75% da remuneração de referência).

**Como podem as faltas dadas em consequência de isolamento, decretado pelas autoridades de saúde, ser justificadas?**

O formulário usado pelas autoridades de saúde substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho, devendo ser remetido eletronicamente pelos serviços de saúde à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias após a sua emissão.

**Em caso de isolamento de menor, decretado pelas autoridades de saúde, e dado o encerramento das atividades letivas e não letivas, quais as faltas ao trabalho que se consideram justificadas?**

Segundo o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, consideram-se justificadas as faltas para (i) acompanhamento de isolamento profilático, determinado pelas autoridades de saúde, ou (ii) necessidade de acompanhamento, decorrente de suspensão das atividades letivas e não letivas, determinada pelas autoridades de saúde ou pelo governo de: filho ou outro dependente a cargo, menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

No entanto, são expressamente excluídas deste âmbito de proteção as interrupções escolares previamente calendarizadas (aqui se incluindo o período de férias fixado para a Páscoa).



### **Qual o apoio a que têm direito, nestes casos, os trabalhadores com menor a cargo?**

Desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho, o trabalhador por conta de outrem tem direito a receber um apoio mensal, correspondente a dois terços da sua remuneração base (66%), pago em partes iguais pela entidade empregadora (33%) e pela Segurança Social (33%).

Este apoio tem o valor mínimo de €635,00 e máximo de €1.905,00.

### **Como pode este apoio ser requerido pelos trabalhadores com menores a cargo nas referidas condições?**

Para beneficiar deste regime, os trabalhadores devem preencher a declaração disponibilizada no site da Segurança Social (Modelo GF88-DGSS disponível para download em <http://www.seg-social.pt/formularios>) declarando que o outro progenitor: i) está impossibilitado de prestar assistência ao dependente; ii) não requereu nem recebe o apoio em causa. Este apoio, bem como o previsto para as situações análogas no caso de trabalhadores independentes, não pode ser recebido simultaneamente por ambos os progenitores, sendo apenas recebido uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

### **Quais os apoios previstos para o caso de trabalhador independente com menor a cargo, em consequência do encerramento das atividades letivas e não letivas?**

Encontra-se prevista a possibilidade de acesso a um apoio mensal, por parte do trabalhador independente (i) sujeito ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos nos últimos 12 meses, e (ii) que não possa prosseguir a sua atividade, por ter que acompanhar filho ou outro dependente a cargo, menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, em consequência da suspensão de atividades letivas e não letivas.

O valor do apoio é correspondente a um terço da base de incidência contributiva mensal referente ao primeiro trimestre de 2020, tendo por limite mínimo € 438,81 e máximo €1.097,03.

O apoio é atribuído de forma automática após requerimento do trabalhador independente, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente teletrabalho.

### **Quais as medidas de apoio à redução da atividade económica dos trabalhadores independentes?**

Os trabalhadores independentes têm direito a um apoio financeiro com duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses, correspondente ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite do valor do IAS, €438,81. Quando abrangidos por este apoio, têm também direito ao diferimento do pagamento de contribuições nos meses em que o mesmo esteja a ser pago, ocorrendo o pagamento das contribuições devidas, a partir do segundo mês posterior ao da cessação do apoio (num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais iguais).

### **Quais os requisitos que os trabalhadores independentes devem cumprir para aceder a este apoio?**

Este apoio deve ser pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento e está disponível aos trabalhadores:

- Abrangidos exclusivamente pelo regime de trabalhadores independentes e que não sejam pensionistas;
- Que demonstrem cumprimento de obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos nos últimos 12 meses;
- Que se encontrem em situação comprovada de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo sector, em consequência do surto de COVID 19.

A situação de paragem total da sua atividade ou do respetivo sector pode ser comprovada por qualquer



meio admissível em Direito. Estas circunstâncias são atestadas mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra, ou do contabilista certificado no caso de trabalhadores independentes no regime de contabilidade organizada.

**Podem os trabalhadores exigir prestar atividade em regime de teletrabalho? E os empregadores podem impor o regime de teletrabalho devido ao surto de COVID-19?**

Durante a vigência do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, o regime de prestação de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo, desde que compatível com as funções exercidas.

Excluem-se os trabalhadores essenciais (profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, os trabalhadores dos serviços públicos essenciais, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais, bem como outros serviços essenciais) mobilizados pela entidade empregadora ou pela autoridade pública.

**Que novos apoios estão disponíveis para as empresas afetadas pelo surto de COVID-19?**

Os empregadores de natureza privada afetados pelo surto do vírus COVID-19 que em consequência se encontrem em situação de crise empresarial podem aceder aos seguintes apoios:

- Apoio à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação;
- Plano extraordinário de formação;
- Incentivo financeiro para apoio à normalização da atividade da empresa;
- Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

**Quais as condições a cumprir por parte das empresas para aceder às novas medidas de apoio?**

As empresas devem ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e

a Autoridade Tributária e Aduaneira.

Devem também estar em situação de crise empresarial, o que implica, para efeitos da norma:

- A paragem total da atividade resultante da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, nos 60 dias anteriores ao pedido junto da Segurança Social com referência ao período homólogo ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

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

**Podem ocorrer procedimentos de fiscalização ao cumprimento das condições de acesso às medidas de apoio?**

Sim. As entidades beneficiárias dos novos apoios podem ser fiscalizadas, em qualquer momento, devendo comprovar (por prova documental, nomeadamente balancete contabilístico referente ao mês do apoio, bem como do respetivo mês homólogo) os factos em que se baseia o pedido de apoio em causa e respetivas renovações. Outros tipos de prova documental exigida poderão ser: (i) Declaração de 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 o regime de IVA da entidade seja mensal ou trimestral, evidenciando a intermitência/interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão/cancelamento de encomendas; (ii) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

**Caso uma empresa seja encerrada por decisão da autoridade de saúde nesse sentido, qual o regime aplicável?**

Aplica-se neste caso o disposto no Código do Trabalho para encerramento temporário por motivo de força maior, tendo o empregador de pagar ao



trabalhador 75% da retribuição.

**Em que consiste o novo apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial ou “lay-off” simplificado?**

Consiste num apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa em situação de crise empresarial destinado ao pagamento de remunerações, não implicando a suspensão dos contratos de trabalho.

Durante o período de aplicação desta medida, a empresa tem direito a um apoio financeiro com duração de um mês, sendo a compensação retributiva de cada trabalhador paga no valor correspondente a 2/3 da respetiva retribuição ilíquida, até um máximo de €1.905,00, sendo 70% assegurado pela Segurança Social e 30% assegurado pelo empregador.

O presente apoio pode ser prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses.

Esta medida pode ainda ser cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P., ao qual acresce uma bolsa paga pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, no valor correspondente a €131,64, destinado, em partes iguais (€65,82), ao empregador e ao trabalhador.

**Qual o procedimento que o empregador tem que cumprir para recebimento deste apoio?**

Para recebimento deste apoio, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a decisão de o requerer, indicando a sua duração previsível. Ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam, remete de imediato o requerimento de apoio ao Instituto da Segurança Social, I. P., devendo este ser acompanhado de: (i) Declaração do empregador de que se encontra em situação de crise empresarial, (ii) Certidão do contabilista certificado da empresa, (iii) Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de Segurança Social.

**Em que consiste a medida de apoio que implica um “Plano Extraordinário de Formação”?**

As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, estando em situação de crise empresarial, podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial. Este apoio tem a duração de um mês e destina-se à implementação de um plano de formação com determinados requisitos.

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 respetiva retribuição ilíquida, com o limite máximo de €635,00.

**Quais os requisitos a que deve obedecer o “Plano de Formação” para obtenção deste apoio?**

O Plano de Formação deve: a) Ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP, I.P. a sua organização, b) Ser desenvolvido à distância quando as condições o permitirem; c) 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; d) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

A duração da formação não deve ultrapassar 50% do período normal de trabalho durante o período em que decorre, sendo o mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação definido por acordo entre o IEFP, I.P. e o empregador.

**Qual o procedimento que o empregador deve cumprir para recebimento deste apoio?**

Para atribuição deste apoio, o empregador comunica por escrito aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, I.P., acompanhada da declaração de que se encontra em situação de crise empresarial, conjuntamente com



certidão do contabilista certificado da empresa.

**Em que consiste o incentivo financeiro extraordinário para Apoio à Normalização da Atividade da Empresa?**

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas e *supra* descritas têm direito a um incentivo financeiro para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez, no valor de €635,00 por trabalhador.

**Qual o procedimento que o empregador deve cumprir para recebimento deste apoio?**

Para acesso ao incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP, I.P., acompanhado de declaração de que se encontra em situação de crise empresarial, conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

**Em que consiste a isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social e em que moldes pode o empregador aceder a esta medida de apoio?**

Os empregadores que beneficiem das novas medidas de apoio, durante os meses em que a empresa delas beneficie, têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, referentes às remunerações dos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários.

O direito a esta isenção é aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges, não sendo afastada a obrigação de entrega da declaração trimestral.

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

**Quais as consequências, para os empregadores, de falsas declarações que tenham prestado, ou do**

**incumprimento das condições de atribuição dos apoios de que estejam a beneficiar?**

As falsas declarações para obtenção da isenção para o pagamento de contribuições para a Segurança Social, tornam exigíveis as contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime excecional, sem prejuízo das restantes sanções legais.

O incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas aos apoios previstos na legislação aplicável implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique uma 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; e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos; f) Prestação de falsas declarações.

Caso a restituição por incumprimento não seja efetuada, voluntariamente, no prazo fixado pelo IEFP, I.P., são devidos juros de mora à taxa legal em vigor, desde o fim desse prazo, sendo realizada cobrança coerciva.

**Que outros apoios às empresas foram anunciados até à data pelo Governo?**

O Governo aprovou nesta data um conjunto de linhas de crédito garantidas pelo Estado e disponibilizadas através do sistema bancário aos setores mais atingidos pela crise resultante do surto de COVID-19, no montante de 3.000 milhões de euros. Estes sectores são: restauração e similares, turismo, têxtil, calçado, indústria extrativa e da fileira da madeira. A linha de 200 milhões de euros, destinada à economia em geral, que havia já sido anunciada terá também as respetivas condições de acesso flexibilizadas.

Está igualmente previsto o anúncio de um conjunto



de medidas de flexibilização do cumprimento de diversas obrigações das empresas perante a Administração Pública, ao nível de procedimentos administrativos e certificações.

No respeitante ao IVA e retenções na fonte, para o segundo trimestre de 2020, no que toca às empresas e trabalhadores independentes, são também anunciadas medidas de flexibilização, nomeadamente a possibilidade de pagamento fracionado.

Relativamente às contribuições sociais, o Governo anunciou, para empresas que cumpram determinadas condições, a redução a 1/3 das contribuições devidas entre março e maio de 2020, bem como o pagamento fracionado do valor remanescente relativo a maio, junho e julho, liquidado a partir do terceiro trimestre de 2020.

O Governo decidiu ainda suspender por 3 meses os processos de execução fiscal ou contributiva.

Atualizaremos a presente informação assim que sejam publicados os correspondentes diplomas legislativos.

**NOTA:** Esta informação é de envio reservado e não deve ser compreendida como qualquer forma de publicidade, pelo que se encontra vedada a sua cópia ou circulação. A informação apresentada e as opiniões expressas são de carácter geral e abstrato, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado e específico para a resolução de casos concretos.

18 de março de 2020.  
Ana Cristina Amaral Patrício  
Pedro Farrim