

CIRCULAR Nº 19 / 776 / 20

16 de março

ASSUNTO: Portaria n.º 71-A/2020 de 15 de março - Lay-off e apoio extraordinário de formação profissional no âmbito de medidas relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19

Na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020 (Circular Nº 16/774/20), foi publicada no Diário da República, n.º 52-A, 1ª série, de 15 de março, a [Portaria n.º 71-A/2020](#), que, **entrando em vigor dia 16 de março**, define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos **apoios imediatos de carácter extraordinário**, temporário e transitório, **destinados aos trabalhadores e empregadores** afetados pelo surto do vírus COVID-19, **tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial no setor privado**.

O presente regime tem carácter excecional e pretende constituir uma resposta imediata às necessidades urgentes das empresas, não implicando (ao invés do lay-off) a suspensão dos contratos de trabalho, tendo como objetivo prevenir o risco imediato de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho, consubstanciando-se em quatro medidas (cf. n.º 2 do artigo 1º):

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

Sem prejuízo da leitura integral do diploma em apreço, que desde já se recomenda, destacam-se os seguintes aspetos:

I. AMBITO DE APLICAÇÃO E REQUISITOS DE ACESSO (cf. artigo 2.º)

A presente portaria é aplicável aos **empregadores de natureza privada** (incluindo as entidades empregadoras do setor social) e trabalhadores ao seu serviço **afetados pelo surto do vírus COVID-19, que em consequência se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial** (cf. n.º 1 do artigo 2.º).

Às demais situações de encerramento temporário ou diminuição temporária da atividade da empresa ocorridas no período de vigência desta portaria, mas que não sejam consequência de situação de crise empresarial, é aplicável o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 309.º do Código do Trabalho, que prevê o encerramento e diminuição temporária de atividade devido a caso fortuito ou de força maior, com pagamento pelo empregador de 75% e sem comparticipações por parte da segurança social (cf. n.º 2 do artigo 2.º).

II. CARACTERIZAÇÃO DE SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL E REQUISITOS DE ACESSO (cf. artigos 3.º e 4.º)

Considera-se **situação de crise empresarial** para efeitos da presente portaria (cf. n.º 1 do artigo 3.º):

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

As circunstâncias de crise empresarial invocadas pela empresa são atestadas mediante **declaração escrita do empregador com certidão do contabilista certificado da empresa** podendo as entidades beneficiárias do presente apoio ser fiscalizadas, em

qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações, nomeadamente (cf. n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º).

O comprovativo da situação é efetuado por **prova documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente** (cf. n.º 4 do artigo 3.º):

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;
- 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;
- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

O empregador deve ainda, comprovadamente (mediante apresentação de certidões de não dívida), ter as **situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira** (cf. artigo 4.º).

III. APOIOS CONCEDIDOS (cf. artigos 5.º a 10.º)

3.1. Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial (cf. artigo 5.º)

O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações (cf. n.º 1 do artigo 5.º).

A empresa tem direito a um apoio financeiro 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 6 meses (cf. n.º 3 do artigo 5.º por remissão para o [n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho](#)).

Para efeitos de aplicação 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, e remete de imediato o requerimento ao Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), acompanhado da **declaração escrita do empregador com certidão do contabilista certificado da empresa** e ainda da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (cf. n.º 2 do artigo 5.º).

O apoio **pode ser, excecionalmente, 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 adotado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei, e é cumulável com um plano de formação** aprovado pelo IEFPP, ao qual acresce uma bolsa correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais, destinado em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador (n.º 5 do artigo 305.º do Código do Trabalho) – n.ºs 4 e 6 do artigo 5.º.

O empregador beneficiário desta medida pode encarregar o trabalhador de exercer, a título temporário, funções não compreendidas no contrato de trabalho, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, e que sejam orientadas para a viabilidade da empresa (cf. n.º 5 do artigo 5.º).

3.2. Plano extraordinário de formação (cf. artigos 6.º e 7.º)

Sempre que as empresas abrangidas no âmbito da presente portaria não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, 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, com a duração de um mês (cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º).

Para implementação do plano extraordinário de formação, 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., acompanhada da declaração da empresa conjuntamente com certidão do seu contabilista certificado (cf. n.º 4 do artigo 6.º).

O plano de formação deve ser implementado em articulação com a empresa, cabendo ao IEFP, I. P. a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitirem, devendo contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, contribuir para o aumento da competitividade da empresa e corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (cf. artigo 7.º).

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 (€ 635,00) – cf. n.º 3 do artigo 6.º.

3.3. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa (cf. artigo 9.º)

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas na presente portaria têm 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 (€ 635,00) por trabalhador, apresentando para o efeito requerimento ao IEFP, I. P., acompanhado, nomeadamente, da declaração da empresa conjuntamente com certidão do seu contabilista certificado (cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º).

3.4. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora (cf. artigo 10.º)

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas na presente portaria 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, relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas (cf. n.ºs 1 e 3 do artigo 10.º).

A Diretora Geral



(Guida Pitta da Cunha)