

Medidas de apoio às empresas

(Decreto-Lei nº 10-G/2020, de 26 de Março com alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação nº 14/2020, de 28 de março)

Este Decreto- Lei cria e regula medidas de apoio às empresas, basicamente todas as medidas que já estavam previstas na Portaria 71-A/2020, de 15 de março, que é revogada pelo presente diploma.

Estas medidas são as seguintes:

- Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho nos termos dos artigos 298º e seguintes do Código do Trabalho (layoff);
- Plano extraordinário de formação;
- Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade das empresas;
- Isenção temporária de contribuições para a Segurança Social.

Conceito de situação de crise empresarial para efeitos de aplicação destas medidas:

- Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por ordem da Autoridade de Saúde ou determinação do Governo, no âmbito do surto pandémico e da declaração do estado de emergência;
- Quebra abrupta e acentuada de pelo menos 40% da facturação no período de 30 dias anteriores ao do requerimento da medida, em referência à média mensal dos 2 meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior;
- A paragem total ou parcial 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.

O empregador em situação de crise empresarial pode aceder a qualquer das medidas excepcionais e temporárias acima referidas.

Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho

Para efeitos de aplicação desta medida:

- ✓ O empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a decisão de recorrer a este apoio, indicando a sua duração, ouvidos os delegados sindicais e/ou a comissão de trabalhadores, se existir;

- ✓ Remete electronicamente o requerimento aos serviços competentes da segurança social, acompanhado da declaração do empregador com a descrição sumária da situação de crise empresarial e da certidão do contabilista, quando for o caso, e ainda da lista nominativa dos trabalhadores abrangidos.

Ao recorrer a esta medida, o empregador pode optar pela redução do período normal de trabalho ou pela suspensão dos contratos de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Esta medida tem a duração de um mês, excepcionalmente prorrogável mensalmente até um máximo de 3 meses.

No que respeita aos direitos e deveres do empregador e dos trabalhadores durante o período de aplicação da medida, incluindo o valor da compensação retributiva a que os trabalhadores têm direito e a quem é responsável pelo seu pagamento (30% pago pela entidade empregadora; 70% da responsabilidade da segurança social), aplica-se integralmente o regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador em situação de crise empresarial (layoff), previsto no Código do Trabalho.

A compensação retributiva é calculada no termos do disposto no n.º 3 e 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho, e conjuntamente com a retribuição auferida por trabalho prestado na empresa, deve corresponder pelo menos a 2/3 da retribuição normal ilíquida, sobre a qual incidem os descontos para a segurança social, sendo a partir deste montante que é calculada a parcela que cabe à entidade patronal (30%) e a que cabe à segurança social (70%). A compensação não pode ser inferior ao salário mínimo nacional consoante o que for mais elevado, tendo como limite máximo o valor de três salários mínimos (€1905).

NOTA: o montante da compensação retributiva pode ser superior a 2/3 da retribuição mensal ilíquida, no caso de o trabalhador continuar a prestar alguma actividade para a empresa (aquando da redução de actividade), pela qual deve ser remunerado.

Basicamente o que distingue esta medida do regime normal do layoff previsto no Código do Trabalho é a definição da situação de crise empresarial, a simplificação do procedimento de acesso e a sua duração.

Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa

As empresas que beneficiarem das outras medidas de apoio previstas terão direito a um apoio financeiro à retoma da actividade, suportado pelo IEFP, pago de uma só vez, com o valor de um salário mínimo (€635) por cada trabalhador.

Isenção temporária do pagamento de contribuições para a segurança social

As empresas que beneficiem de qualquer destas medidas beneficiam também da isenção total de pagamento da parte das contribuições para a segurança social da responsabilidade dos empregadores, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante os meses em que a empresa esteja a ser apoiada.

As empresas devem continuar a entregar as declarações de remunerações relativas aos trabalhadores abrangidos, bem como a parte das contribuições da responsabilidade destes.

Proibição de despedimentos

Através da Declaração de Rectificação nº 14/2020, de 28 de março, foi retificado o artigo 13º do DL 10-G/2020, de 26 de março, relativo à proibição de despedimentos, determinando que, durante o período de aplicação das medidas e nos 60 dias seguintes ao seu término, a proibição de fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo e despedimento por extinção do posto de trabalho são alargadas a todos os trabalhadores da empresa em causa, não se aplicando apenas aos trabalhadores abrangidos como sucedia na versão inicial.

Tendo alargado a protecção a alguns trabalhadores, esta alteração continua a deixar de parte todas as situações relativas aos trabalhadores com contratos a termo, com contratos temporários, cuja caducidade deveria ser suspensa. Por outro lado, não se protegem também todas as situações relacionadas com os trabalhadores que vêem os seus vínculos cessados por via da revogação dos contratos de prestação de serviços, no caso da externalização de actividades.

Comentário

A CGTP-IN considera que esta medida, apesar de alegadamente se destinar á protecção dos postos de trabalho, na realidade fragiliza a posição dos trabalhadores, que verão os seus rendimentos substancialmente reduzidos, com uma fraca garantia de manutenção dos postos de trabalho.

A proibição de despedimentos que acompanha esta medida, embora tendo evoluído, através da retificação efectuada ao diploma original, continua a deixar de fora e na disponibilidade das entidades empregadoras, várias modalidades de cessação dos contratos de trabalho, nomeadamente a caducidade, a dispensa no período experimental e o despedimento por inadaptação. Relativamente a esta situação, a CGTP-IN continua a reivindicar uma medida que, a par do que sucedeu com os contratos de arrendamento, proceda à suspensão imediata da caducidade dos contratos a termo. Por outro lado, continua também a ser possível o empregador despedir livremente (dentro do permitido pelas regras legais previstas no Código do Trabalho), após terminado o curto período em que vigora a proibição de despedir (no total pode ir até um máximo de 5 meses).

A CGTP-IN não pode deixar de afirmar mais uma vez a sua total discordância com medidas que fragilizam o sistema de segurança social e atentam contra a sua sustentabilidade financeira. O sistema de segurança social tem como finalidade concretizar a protecção social dos trabalhadores e beneficiários e não pode ser permanentemente instrumentalizado como ferramenta de política económica.

Neste sentido condenamos veementemente quaisquer medidas que prevejam a isenção total ou parcial de pagamento de contribuições para a segurança social, bem como quaisquer adiamentos no pagamento destas mesmas contribuições.

Aproveitamos também para denunciar o facto de o diploma prever apenas de forma muito ténue a participação das estruturas sindicais. Concretamente, refere-se apenas a necessidade de se tomar a decisão, uma vez “ouvidos os delegados sindicais”. Esta previsão, sem qualquer formalidade ou prazo previsto, não deixará de permitir todo o tipo de atropelos aos direitos de participação sindical nesta matéria, com danos enormes para os trabalhadores.

Devemos por isso, exigir, onde tenhamos estrutura sindical, a efectiva consulta da mesma e emitir parecer com os fundamentos a avaliação e impacto do recurso ao lay off na empresa e as reivindicações dos trabalhadores em cada caso.

Na ausência de estrutura sindical, devem os sindicatos intervir, questionando as empresas e emitindo parecer no mesmo sentido.

Em suma, a CGTP-IN regista que todas as medidas tomadas se concentram nas empresas e que os direitos e interesses dos trabalhadores estão a ser relegados para um plano secundário, não se prevendo medidas que garantam de facto e com segurança a manutenção dos seus rendimentos, a protecção dos postos de trabalho e garantias de protecção social para todos em caso de redução ou perda dos rendimentos do trabalho. Os trabalhadores com vínculos precários estão a ser relegados para uma situação de total desprotecção.

1 de Abril de 2020