

---

# URÍA MENÉNDEZ

## PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

15 de julho de 2020

---

# Direito do Trabalho e Segurança Social

---

## PRORROGAÇÃO DO LAY-OFF SIMPLIFICADO, INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL E COMPLEMENTO DE ESTABILIZAÇÃO

*Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho e Decreto-Lei n.º 37/2020, de 15 de julho*

Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho (“**RCM 41/2020**”), o Governo aprovou o PROGRAMA DE ESTABILIZAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL que compreende medidas de índole laboral e económica destinadas a incentivar um regresso paulatino da atividade, nomeadamente:

- (i) Prorrogação do APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO (“**lay-off simplificado**”) até 31 de julho de 2020 ou, em certas circunstâncias, 30 de setembro;
- (ii) Criação de uma medida de APOIO À RETOMA PROGRESSIVA, que substituirá o *lay-off* simplificado a partir de agosto de 2020 e até 31 de dezembro de 2020;
- (iii) Reajustamento do INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL, agora com duas modalidades possíveis;
- (iv) Criação de um COMPLEMENTO DE ESTABILIZAÇÃO destinado aos trabalhadores que sofreram quebras de rendimento em resultado da pandemia.

Na sequência da RCM 41/2020, o Governo aprovou o Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho (“**DL 27-B/2020**”) que regula estas medidas, com exceção do Apoio à Retoma Progressiva, cujo regime continua pendente de aprovação e que, a partir de agosto de 2020, complementarará o quadro de medidas económico-laborais disponíveis para fazer face à pandemia, no contexto e com o objetivo declarado de promover o regresso faseado à normalidade da atividade profissional.

## LAY-OFF SIMPLIFICADO

No que respeita ao *lay-off* simplificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março (“DL 10-G/2020”), o DL 27-B/2020 veio alterar o artigo 20.º daquele diploma, ditando novas regras de vigência para as medidas nele previstas. Deste modo, o DL 10-G/2020 passa a estar em vigor até 30 de setembro de 2020, sem prejuízo das seguintes regras:

- (i) As empresas que tenham recorrido ao *lay-off* simplificado e que, até 30 de junho de 2020, atinjam o limite de renovações legalmente previsto, podem ainda beneficiar da prorrogação desse apoio até 31 de julho de 2020.
- (ii) As empresas que apresentaram os requerimentos iniciais de *lay-off* simplificado entre os dias 20 e 30 de junho de 2020 poderão prorrogar mensalmente a aplicação da medida até ao máximo de três meses.
- (iii) As empresas e estabelecimentos que se encontrem sujeitos ao dever de encerramento por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental (no âmbito da pandemia) podem ainda aceder ou manter direito ao *lay-off* simplificado, bem como à respetiva prorrogação, enquanto se mantiver o dever de encerramento. Nestes casos, o limite de três meses previsto originalmente não é aplicável.

Em qualquer uma das situações *supra* previstas, e enquanto durar a aplicação do *lay-off* simplificado, mantém-se o direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelas medidas e membros dos órgãos estatutários, nos mesmos termos anteriormente em vigor, previstos no artigo 11.º do DL 10-G/2020.

- **Regras de cumulação e sequencialidade:**

O *lay-off* simplificado e o Plano Extraordinário de Formação **não podem** ser cumulados com o Apoio à Retoma Progressiva.

Findo o *lay-off* simplificado, o empregador poderá recorrer ao Apoio à Retoma Progressiva (nos termos em que este vier a ser aprovado).

Findo o *lay-off* simplificado, o empregador poderá recorrer ao regime do *lay-off* normal (regulado nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho), não se aplicando o disposto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho (que previa a necessidade de aguardar pelo decurso de um prazo correspondente a metade do período de *lay-off* anterior).

## INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL

O DL 27-B/2020 veio também regular o Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial (o “**Incentivo**”) <sup>1</sup> atribuído pelo IEFP. Em complemento do regime previsto no DL 27-B/2020, foi recentemente aprovada a Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho (“**Portaria 170-A/2020**”), que regulamenta os procedimentos, condições e termos para o acesso ao Incentivo.

O Incentivo visa reduzir o risco de desemprego dos trabalhadores de entidades empregadoras afetadas por crise empresarial em consequência da pandemia causada pela doença COVID-19. Para este efeito, é atribuído ao empregador um apoio na fase de regresso dos seus trabalhadores à prestação normal de trabalho e de normalização da atividade da empresa.

Podem aceder ao Incentivo os empregadores que tenham beneficiado do *lay-off* simplificado ou do Plano Extraordinário de Formação (“**PEF**”)<sup>2</sup>. A concessão do Incentivo apenas poderá ocorrer quando tenha cessado a aplicação destas medidas e os trabalhadores tenham regressado à prestação normal de trabalho.

A tabela *infra* dispõe as regras essenciais relativas ao pagamento do Incentivo:

	MODALIDADE 1 (PAGAMENTO ÚNICO)	MODALIDADE 2 (PAGAMENTO FASEADO)
<b>Montante</b>	1 RMMG <sup>3</sup> por trabalhador abrangido pelo <i>lay-off</i> simplificado.	2 RMMG por trabalhador abrangido pelo <i>lay-off</i> simplificado.
<b>Pagamento</b>	Pago de <b>uma só vez</b> , no prazo de 10 dias úteis a contar da data de comunicação da aprovação do requerimento.	Pago de <b>forma faseada ao longo de seis meses</b> , em duas prestações de igual valor, que serão liquidadas nos seguintes prazos: <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>1.ª prestação</u>: no prazo de 10 dias úteis a contar da data de comunicação da aprovação do requerimento;</li> </ul>

1.- Revogando o artigo 10.º do DL 10-G/2020 que já previa a criação deste incentivo.

2.- Ambos previstos no DL 10-G/2020.

3.- Retribuição mínima mensal garantida que, no continente, é de € 635 em 2020.

	MODALIDADE 1 (PAGAMENTO ÚNICO)	MODALIDADE 2 (PAGAMENTO FASEADO)
		– <u>2.ª prestação</u> : no prazo de 180 dias a contar do dia seguinte ao último dia de aplicação do <i>lay-off</i> simplificado / PEF.
<b>Critérios para determinação do montante</b>	<p>Consideram-se os seguintes critérios:</p> <p>(a) <i>Lay-off</i> / PEF superior a um mês → montante do Incentivo é determinado de acordo com a média aritmética simples do número de trabalhadores abrangidos por cada mês de aplicação do apoio;</p> <p>(b) <i>Lay-off</i> simplificado / PEF inferior a um mês → montante do Incentivo é reduzido proporcionalmente.</p>	<p>Consideram-se os seguintes critérios:</p> <p>(a) <i>Lay-off</i> / PEF superior a um mês → montante do Incentivo é determinado de acordo com a média aritmética simples do número de trabalhadores abrangidos por cada mês de aplicação do apoio;</p> <p>(b) <i>Lay-off</i> simplificado / PEF inferior a três meses → montante do Incentivo é reduzido proporcionalmente.</p>
<b>Dispensa parcial de pagamento de contribuições à Segurança Social</b>	N/A	<p>Sim, esta modalidade dá direito a dispensa parcial de pagamento de 50% das contribuições para a Segurança Social a cargo do empregador.</p> <p>Para este efeito, consideram-se apenas os trabalhadores abrangidos pelo <i>lay-off</i> simplificado no último mês de aplicação e que tenham sido abrangidos por período superior a 30 dias.</p> <p>Quando o último mês de aplicação coincida com o mês de julho (por força da prorrogação a que fizemos referência na secção anterior), consideram-se os trabalhadores abrangidos no mês de junho.</p> <p>A dispensa parcial de pagamento das contribuições é reconhecida oficiosamente pela Segurança Social e aplica-se nos seguintes termos:</p>

	MODALIDADE 1 (PAGAMENTO ÚNICO)	MODALIDADE 2 (PAGAMENTO FASEADO)
		<p>(a) <i>Lay-off</i> simplificado / PEF igual ou inferior a um mês → durante o primeiro mês da concessão do Incentivo;</p> <p>(b) <i>Lay-off</i> simplificado / PEF superior a um mês e inferior a três meses → durante os dois primeiros meses da concessão do Incentivo;</p> <p>(c) <i>Lay-off</i> simplificado / PEF igual ou superior a três meses → durante os três primeiros meses da concessão do Incentivo.</p>
<b>Isenção total de pagamento de contribuições à Segurança Social</b>	N/A	<p>Se existir criação líquida de emprego (através da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado) nos três meses subsequentes ao final da concessão do Incentivo, o empregador tem direito a dois meses de isenção total do pagamento de contribuições para a Segurança Social.</p> <p>Para este efeito, considera -se haver criação líquida de emprego quando o empregador tiver ao seu serviço trabalhadores em número superior ao observado, em termos médios, nos três meses homólogos.</p> <p>É importante salientar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A isenção total do pagamento de contribuições para a segurança social refere-se apenas aos empregos criados em termos líquidos (através de contrato de trabalho por tempo indeterminado);</li> <li>– O empregador fica sujeito ao dever de manutenção do nível de emprego alcançado durante um período de 180 dias.</li> </ul> <p>A isenção total do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente pela Segurança Social.</p>

	MODALIDADE 1 (PAGAMENTO ÚNICO)	MODALIDADE 2 (PAGAMENTO FASEADO)
Requisitos/deveres específicos	N/A	<p>Os empregadores devem manter o nível de emprego observado no último mês de aplicação do <i>lay-off</i> simplificado ou PEF (cuja verificação é efetuada oficiosamente).</p> <p>Quando o último mês de aplicação coincida com o mês de julho (por força da prorrogação a que fizemos referência na secção anterior), considera-se o mês imediatamente anterior.</p> <p>Para este efeito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador, por: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) caducidade de contratos a termo;</li> <li>(ii) denúncia pelo trabalhador;</li> <li>(iii) impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;</li> <li>(iv) reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;</li> <li>(v) despedimento com justa causa promovido pelo empregador.</li> </ul> </li> <li>– não relevam as situações em que a variação do nível de emprego decorra de transmissão de estabelecimento, ou equivalente, quando concomitantemente haja garantia, legal ou convencional, da manutenção pelo transmissário dos contratos de trabalho abrangidos pela transmissão.</li> </ul> <p>A violação desta obrigação implica a imediata cessação do Incentivo e a restituição, conforme o caso, ao IEFP e à Segurança Social, dos montantes já recebidos ou isentados. A restituição terá em conta o número de postos de trabalho eliminados, sem prejuízo da possibilidade da sua reposição</p>

	MODALIDADE 1 (PAGAMENTO ÚNICO)	MODALIDADE 2 (PAGAMENTO FASEADO)
		no prazo de 30 dias a contar da data em que tenha ocorrido a descida do nível de emprego.
<b>Requisitos/deveres comuns</b>	<p>Durante o período de concessão do Incentivo e nos 60 dias subsequentes, os empregadores não podem fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação (previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho), ou iniciar os respetivos procedimentos.</p> <p>Durante o período de concessão do Incentivo, o empregador deve manter a situação contributiva e tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.</p>	
<b>Incumprimento</b>	<p>Determinam a restituição total ao IEFP dos montantes já recebidos bem como o pagamento à Segurança Social dos montantes já isentados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– a cessação de contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, bem como o início dos respetivos procedimentos;</li> <li>– a declaração de ilicitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador, salvo se este for reintegrado no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;</li> <li>– o incumprimento da obrigação de manter a situação fiscal e contributiva regularizada;</li> <li>– a anulação da concessão do <i>lay-off</i> simplificado ou do PEF;</li> <li>– a prestação de falsas declarações no âmbito da concessão do Incentivo.</li> </ul>	



- ***A partir de quando é possível requerer o Incentivo?***

A data de abertura e encerramento do período para requerer o Incentivo é definida pelo IEFP e divulgada no respetivo sítio de internet (<https://www.iefp.pt/>).

- ***Como é requerido o Incentivo?***

O requerimento para concessão do Incentivo é efetuado através do portal *iefponline* (<https://iefponline.iefp.pt/>), em formulário próprio, sendo acompanhado dos seguintes documentos:

- (i) declarações de inexistência de dívida ou autorização de consulta online da situação contributiva e tributária perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira;
- (ii) declaração sob compromisso de honra em como não foi submetido requerimento para efeitos de acesso ao Apoio à Retoma Progressiva previsto na RCM 41/2020;
- (iii) comprovativo de IBAN;
- (iv) termo de aceitação (segundo modelo disponibilizado pelo IEFP).

A decisão sobre a concessão do Incentivo cabe ao IEFP, sendo tomada no prazo de 10 dias úteis a contar da data de apresentação do requerimento.

- ***O Incentivo pode ser cumulado com outros apoios?***

Ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 37/2020, de 15 de julho, o empregador que recorra ao Incentivo **não pode aceder ao apoio à retoma progressiva nem**, durante o período de concessão do Incentivo e nos 60 dias subsequentes, **ao lay-off comum**.

A isenção total do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis aos mesmos trabalhadores.

O Incentivo só pode ser concedido uma vez por cada empregador, e apenas numa das suas modalidades (pagamento único ou, em alternativa, pagamento faseado).

## COMPLEMENTO DE ESTABILIZAÇÃO

O DL 27-B/2020 regula ainda o Complemento de Estabilização, com o objetivo de conceder um apoio extraordinário aos trabalhadores que sofreram uma redução dos seus rendimentos em resultado da pandemia.

<b>Destinatários</b>	Trabalhadores cuja remuneração base em fevereiro de 2020 tenha sido igual ou inferior a duas vezes a RMMG (i.e., inferior a € 1.270, no continente) e que, entre os meses de abril e junho, tenham estado abrangidos <u>pelo menos um mês civil completo</u> pelo <i>lay-off</i> simplificado ou pelo <i>lay-off</i> normal (previsto no Código do Trabalho).
<b>Montante</b>	Diferença entre os valores da remuneração base declarados em fevereiro de 2020 e o mês civil completo em que o trabalhador esteve abrangido por um dos procedimentos de <i>lay-off</i> em que se tenha verificado a maior diferença. Para este efeito, são considerados os valores constantes das declarações de remunerações entregues até 15 de julho de 2020. O complemento tem um limite mínimo de € 100 e máximo de € 351.
<b>Pagamento</b>	No mês de julho de 2020.
<b>Procedimento</b>	O complemento é deferido de forma automática e oficiosa pela Segurança Social, não sendo necessário apresentar requerimento.

## Contactos

---



**André Pestana Nascimento**

**Advogado**

+351912228976

andre.pestana@uria.com



**Susana Bradford Ferreira**

**Advogada**

+351925259377

susana.ferreira@uria.com

BARCELONA  
BILBAO  
LISBOA  
MADRID  
PORTO  
VALENCIA  
BRUXELLES  
LONDON  
NEW YORK  
BOGOTÁ  
LIMA  
SANTIAGO DE CHILE

[www.uria.com](http://www.uria.com)