

---

# URÍA MENÉNDEZ

## PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

18 de janeiro de 2021

---

# Direito do Trabalho e Segurança Social

---

## **LAY-OFF SIMPLIFICADO, PRORROGAÇÃO DO APOIO À RETOMA PROGRESSIVA E APOIO SIMPLIFICADO PARA EMPRESAS**

*Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro*

No quadro da regulamentação do estado de emergência que foi decretado pelo Presidente da República, até ao dia 30 de janeiro de 2021, o Governo português aprovou o Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, que contempla uma série de medidas com o objetivo de travar a propagação da COVID-19, de entre as quais se destacam a obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho em todo o país (quando as funções sejam compatíveis e o trabalhador dispuser de condições para o efeito) e o encerramento de inúmeras instalações e estabelecimentos.

Neste contexto, foi publicado o Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, que aprova as novas regras do APOIO À RETOMA PROGRESSIVA para o período compreendido entre os dias 1 de janeiro e 30 de junho de 2021 e que altera o regime do *lay-off* simplificado, prevendo o aumento do valor da compensação retributiva pago pela segurança social até um montante correspondente a 100% da retribuição normal ilíquida mensal do trabalhador, com o limite de € 1.995.

Vejamos, em maior detalhe, estas novas regras:

## 1. LAY-OFF SIMPLIFICADO: EMPRESAS SUJEITAS AO DEVER DE ENCERRAMENTO

Nos termos do disposto no artigo 20.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março<sup>1</sup>, que aprovou o *lay-off* simplificado, as empresas e estabelecimentos sujeitos ao dever de encerramento podiam continuar a aceder ou manter o direito ao *lay-off* simplificado, bem como à respetiva prorrogação, enquanto se mantivesse aquele dever de encerramento.

É, pois, ao abrigo desta disposição que o *lay-off* simplificado volta agora a estar acessível às empresas sujeitas ao dever de encerramento, no âmbito do estado de emergência regulamentado pelo Decreto n.º 3-A/2020, de 14 de janeiro.

O regime do *lay-off* simplificado mantém-se nos termos e condições que vigoraram em 2020 (relativamente aos quais sugerimos a consulta da nossa Newsletter, de 27 de março de 2020, disponível [aqui](#)), com exceção do seguinte:

- Atualmente, este regime só está disponível para as empresas sujeitas a dever de encerramento, por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental (no âmbito da pandemia).
- O empregador tem direito a requerer os apoios decorrentes do *lay-off* simplificado apenas pelo número de dias de suspensão ou encerramento, podendo ser prorrogado enquanto se mantiver o dever de encerramento, sem que seja aplicável o limite de três meses originalmente previsto.
- É aumentado o valor da compensação retributiva a que o trabalhador tem direito – durante o período de suspensão do contrato de trabalho ou redução do período normal de trabalho. Com as alterações agora introduzidas, se da aplicação das regras anteriores resultar um montante mensal inferior à retribuição normal líquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela Segurança Social é aumentado na medida do estritamente necessário para assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de três vezes a RMMG (i.e. atualmente, € 1.995).

---

<sup>1</sup> Alterado pelo Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

### Exemplo (suspensão do contrato de trabalho)

O salário normal do trabalhador é de € 1.500. Teria direito a receber 2/3 do salário normal, o que corresponderia a € 1.000.

No entanto, como este valor é inferior à retribuição ilíquida normal do trabalhador, este terá sempre direito a receber esse valor (i.e. € 1.500). O empregador suportará 30% de 2/3 do salário normal (i.e. € 300) e a Segurança Social suportará o restante (i.e. € 1.200).

## 2. APOIO À RETOMA PROGRESSIVA: EMPRESAS COM QUEBRAS DE FATURAÇÃO SUPERIORES A 25%

Conforme acima referido, o Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, veio também prorrogar a aplicação do **APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA** da atividade em empresas que se encontrem em situação de crise empresarial, aprovado e regulado pelo Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho.

Em traços gerais, além da possibilidade de requerer este apoio até junho de 2021, previu-se ainda o aumento da compensação retributiva paga aos trabalhadores.

Na presente nota, assinalamos as alterações mais relevantes. Não obstante, sugerimos a consulta das nossas Newsletters de 7 de agosto de 2020 (disponível [aqui](#)) e de 20 de outubro de 2020 (disponível [aqui](#)) para uma análise consolidada do regime vigente.

- **Condições e benefícios em vigor para 2021**

Na tabela *infra*, efetuamos um resumo das condições e benefícios do apoio, que passam agora a aplicar-se até 30 de junho de 2021:

Apoio à Retoma Progressiva   Outubro, Novembro e Dezembro				
Quebra de faturação	≥ 25%	≥ 40%	≥ 60%	≥ 75%
Redução do PNT	Até 33%	Até 40%	Até 60%	janeiro a abril: até 100% maio e junho: até 75% <sup>2</sup>
Remuneração	100% das horas trabalhadas			
Compensação retributiva	4/5 das horas não trabalhadas (80%)			
	Compensação retributiva aumentada de forma a assegurar que da soma da retribuição (se existir) com a compensação retributiva resulta um montante equivalente à <b>retribuição ilíquida normal do trabalhador</b> (com máx. de três RMMG).			
Apoio da Segurança Social	<b>Horas trabalhadas:</b> 0% (empregador suporta a totalidade da remuneração referente às horas trabalhadas)		<b>Horas trabalhadas:</b> 35% (Segurança Social suporta 35% da remuneração)	
	<b>Compensação retributiva:</b> 70% (Segurança Social suporta 70% do valor da compensação retributiva)		<b>Compensação retributiva:</b> 100% (Segurança Social suporta 100% do valor da compensação retributiva)	
Isenção de pagamento de contribuições para a Segurança Social	<b>Grandes empresas:</b> N/A			
	<b>Micro, pequenas e médias empresas:</b> dispensa parcial de 50% das contribuições relativas à compensação retributiva			

<sup>2</sup> A situação epidemiológica será reavaliada no mês de abril, procedendo o Governo ao ajustamento dos limites de redução temporária do PNT em função das respetivas conclusões.

- **Quebra de faturação**

Os meses homólogos do ano de 2019 continuam a poder ser utilizados como referência para apurar a quebra de faturação relevante, bem como a média dos seis meses anteriores ao do pedido inicial ou da prorrogação (anteriormente, este período era de apenas dois meses).

Deste modo, a quebra de faturação é aferida no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, comparativamente com o mês homólogo do ano anterior ou do ano de 2019, ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período.

Por outro lado, empresas que tenham iniciado atividade há menos de 24 meses deverão determinar a quebra de faturação face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

- **Reforço da compensação retributiva**

Ao abrigo das novas regras, os trabalhadores passam a beneficiar de uma compensação retributiva superior, correspondente à sua retribuição ilíquida normal, com o limite de três vezes a RMMG (i.e. atualmente, € 1.995).

Com efeito, se da soma da retribuição paga ao trabalhador pelas horas trabalhadas (caso exista, ou seja, quando o PNT não for reduzido em 100%) e compensação retributiva pelas horas não trabalhadas resultar um montante inferior à retribuição ilíquida normal do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela Segurança Social é aumentado na medida do estritamente necessário para assegurar que o trabalhador mantém a sua retribuição ilíquida normal (com o limite de € 1.995, conforme referido *supra*).

#### **Exemplo (empresa com quebra de faturação superior a 75%)**

O salário normal do trabalhador é de € 1.500. O seu PNT é reduzido em 70%, a que corresponderia um valor aproximado de € 450 a título de horas trabalhadas, dos quais 35% são suportados pela Segurança Social e 65% pelo empregador.

A compensação retributiva corresponde a 4/5 das horas não trabalhadas, i.e. €840 (= € 1.050 / 5 x 4).

Uma vez que a soma das horas trabalhadas com a compensação retributiva é inferior à retribuição ilíquida normal, o valor da compensação retributiva deverá ser ajustado em € 210.

Tratando-se de empresa com quebra de faturação superior a 75%, a Segurança Social suportará 100% da compensação retributiva e ainda 35% das horas trabalhadas.

- **Deveres do trabalhador durante a redução**

A propósito da redução do período normal de trabalho em 100% - e perante a difícil distinção desta figura com a suspensão do contrato de trabalho – o diploma vem agora clarificar que, nestes casos, mantêm -se os deveres do trabalhador que não pressuponham a prestação efetiva de trabalho, nomeadamente o dever de frequentar ações de formação profissional que lhe sejam indicadas pelo empregador e o de cumprir outras ordens e instruções decorrentes do poder de direção que não envolvam a prestação de trabalho.

### 3. APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS

O Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, cria também um novo **APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS** à manutenção dos postos de trabalho. Na tabela *infra*, efetuamos um resumo das respetivas condições:

<b>Destinatários</b>	Empresas com menos de 10 trabalhadores <sup>3</sup> que, considerando-se em situação de crise empresarial por apresentarem quebra de faturação superior a 25%, tenham beneficiado do <i>lay-off</i> simplificado ou do Apoio à Retoma Progressiva
<b>Montante</b>	2 RMMG (i.e. € 1.330) por cada trabalhador abrangido pelo <i>lay-off simplificado</i> ou pelo Apoio à Retoma Progressiva

<sup>3</sup> Nos termos do disposto no artigo 100.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores é aferido face à média do ano civil anterior. No ano de início de atividade, o número de trabalhadores a ter em conta é o existente no dia da ocorrência do facto.

<b>Pagamento</b>	Ao longo de seis meses, uma prestação por trimestre (após verificação da quebra de faturação declarada)
<b>Procedimento</b>	O apoio é concedido pelo IEFP, I.P., mediante apresentação de requerimento
<b>Deveres específicos</b>	<p>A empresa deve cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, bem como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a AT;</li> <li>• Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, nem iniciar os respetivos procedimentos;</li> <li>• Manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês da candidatura.</li> </ul> <p>Para efeitos da verificação do nível de emprego, não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador: (a) por caducidade nos termos do artigo 343.º do Código do Trabalho; (b) por denúncia do trabalhador; (c) na sequência de despedimento com justa causa promovido pelo empregador. Não relevam ainda as situações em que a variação do nível de emprego decorra de transmissão de estabelecimento, de parte de estabelecimento, ou equivalente, quando concomitantemente haja garantia, legal ou convencional, da manutenção pelo adquirente dos contratos de trabalho transmitidos.</p> <p>A violação destes deveres determina a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IEFP, I.P. dos montantes já recebidos.</p>
<b>Regulamentação</b>	Este apoio será ainda regulamentado, no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso, por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho.



#### 4. LAY-OFF NORMAL (ARTIGOS 298.º E SEQUINTE DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Por fim, o Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, introduziu uma alteração relevante ao regime do *lay-off* normal, previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do disposto no artigo 5.º deste diploma, nos *lay-offs* implementados ao abrigo do Código do Trabalho, que tenham sido motivados pela pandemia da doença COVID-19 e que se iniciem após 1 de janeiro de 2021, o trabalhador tem direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até um valor igual ao triplo da RMMG (i.e. € 1.995), sendo o valor da compensação retributiva pago pela Segurança Social aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição.

#### 5. REGIMES DE CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE

Atendendo a que estes apoios (com exceção do Apoio Simplificado para Microempresas) já vigoram desde 2020, é importante recuperar as regras de cumulação e sequencialidade. Assim:

- **Lay-off simplificado**

Não pode ser cumulado com o Apoio à Retoma Progressiva.

Findo o *lay-off* simplificado, o empregador poderá recorrer imediatamente ao Apoio à Retoma Progressiva, e vice versa.

Findo o *lay-off* simplificado, o empregador poderá recorrer ao regime de *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).

- **Lay-off normal (artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho)**

Não pode ser cumulado com o Apoio à Retoma Progressiva e Incentivo Extraordinário à Normalização da atividade empresarial<sup>4</sup> (“**Incentivo Extraordinário**”).

---

<sup>4</sup> Regulado pelo Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, e pela Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho.

Findo o *lay-off* normal, o empregador poderá recorrer imediatamente ao Apoio à Retoma Progressiva, não se aplicando o disposto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho.

- **Apoio à Retoma Progressiva**

Não pode ser cumulado com: *lay-off* simplificado, *lay-off* normal (regulado nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho), Incentivo Extraordinário e Apoio Simplificado para Microempresas.

Finda a concessão do apoio (ou mediante desistência do mesmo), o empregador pode recorrer imediatamente ao *lay-off* simplificado ou ao *lay-off* normal, não sendo aplicável o disposto no artigo 298.º-A do Código do Trabalho.

O empregador que tenha requerido o Incentivo Extraordinário até 31 de outubro de 2020 e tenha desistido do mesmo até 31 de dezembro de 2020<sup>5</sup>, pode aceder ao Apoio à Retoma Progressiva sem necessidade de devolução dos montantes já recebidos.

- **Incentivo Extraordinário**

Não pode ser cumulado com: *lay-off* normal (regulado nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho) e Apoio à Retoma Progressiva.

O acesso ao *lay-off* comum é apenas possível 60 dias após a concessão do Incentivo Extraordinário.

O empregador que tenha requerido o Incentivo Extraordinário até 31 de outubro de 2020, e tenha desistido do mesmo até 31 de dezembro de 2020, pode aceder ao Apoio à Retoma Progressiva sem necessidade de devolução dos montantes já recebidos.

---

<sup>5</sup> Ao abrigo das alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 98/2020, de 18 de novembro.

## Contactos

---



**André Pestana Nascimento**

Sócio

+351912228976

[andre.pestana@uria.com](mailto:andre.pestana@uria.com)



**Susana Bradford Ferreira**

Associada Sénior

+351925259377

[susana.ferreira@uria.com](mailto: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)

As informações contidas nesta Newsletter são de natureza geral e não implicam qualquer vinculação ou opinião legal