

### Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19-6

Prorroga o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial (“*lay-off* simplificado”) e cria outras medidas de proteção ao emprego, no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social.

Mais concretamente, altera o artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, estabelecendo a prorrogação, por mais três meses, da vigência do regime do “*lay-off* simplificado”, bem como um regime transitório. Prevê e regula ainda a atribuição a certos trabalhadores de um “complemento de estabilização” e aos empregadores que tenham beneficiado de apoios nele previstos de “um incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial”.

#### 1. Prorrogação do regime de *lay-off* simplificado (artigo 2.º)

1.1 Dá nova redação ao n.º 1 do artigo 20.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, relativo à respetiva produção de efeitos, alargando-a até 30-9-2020.

1.2 Adiciona-lhe quatro novos números (3 a 6), os quais estabelecem, conforme se antecipou, um regime transitório, por força do qual:

- as empresas que não tenham recorrido ao “*lay-off* simplificado” na situação de crise empresarial prevista na alínea a) do n.º 1 do seu artigo 4.º, “apenas podem apresentar os respetivos requerimentos iniciais com efeitos até 30-6-2020, podendo nesse caso prorrogar mensalmente a aplicação da medida até ao máximo de três meses (nos termos previstos no n.º 3 desse mesmo artigo 4.º);
- em derrogação ao novo limite temporal fixado no n.º 1 do artigo 20.º, “as empresas e estabelecimentos que se encontrem sujeitas ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental”, no âmbito da pandemia de COVID-19, podem aceder ao “*lay-off* simplificado” na situação de crise empresarial prevista na alínea a) do n.º 1 do seu artigo 3.º, bem como à respetiva prorrogação, enquanto subsistir tal dever - não se aplicando “nestas situações, o limite previsto no n.º 3 do artigo 4.º”;
- as empresas que tenham recorrido ao “*lay-off* simplificado” em situação de crise empresarial previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º e que tenham atingido o limite de renovações previsto no seu n.º 3 até 30-6-2020 “podem beneficiar da prorrogação desse apoio” até 31-7-2020;
- nestas três situações, aplica-se o estabelecido no artigo 11.º do diploma em causa, relativo à isenção temporária de pagamento pelo empregador de contribuições para a Segurança Social.

#### 2. Complemento de estabilização (artigo 3.º)

2.1 Atribui aos trabalhadores cuja retribuição base era, em fevereiro de 2020, “igual ou inferior a duas vezes a RMMG” e que, entre abril e junho de 2020, “tenham estado abrangidos”, pelo menos durante “um mês civil completo”, pelo “*lay-off* simplificado” ou pelo *lay-off* “comum (previsto e regulado nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho), o “direito a um complemento de estabilização”.

**2.2 Este “complemento de estabilização”:**

- corresponde à diferença entre os valores de retribuição base declarados em fevereiro de 2020 e no mês civil completo em que o trabalhador esteve abrangido por uma das medidas referidas (sendo vários os meses, releva aquele em que o montante auferido apresenta “maior diferença” face ao primeiro, contando, para este efeito, os valores constantes de declarações entregues até 15-7-2020);
- tem por limites mínimo e máximo, respetivamente, € 100,00 (cem euros) e € 351,00 (trezentos e cinquenta e um euros);
- é pago em julho de 2020, pela Segurança Social, “de forma automática e oficiosa”.

**3. Incentivo extraordinário à normalização de atividade empresarial (artigo 4.º)**

**3.1** Atribui aos empregadores que tenham beneficiado do “*lay-off* simplificado” ou do plano extraordinário de formação previstos no DL n.º 10-G/2020, de 16-3, direito a um “incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial”.

**3.2** O incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial é concedido pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP), numa de duas modalidades:

- apoio “no valor de uma RMMG por trabalhador abrangido”, pago “de uma só vez”;
- apoio “no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido” pago “de forma faseada ao longo de seis meses”.

**3.3** A determinação do montante deste apoio, baseia-se nos seguintes critérios:

- quando o período de aplicação da medida tenha sido superior a um mês, o montante do apoio é determinado de acordo com a média aritmética simples do número de trabalhadores abrangidos por cada mês que aquele durou;
- quando o período de aplicação da medida tenha sido inferior a um mês, o montante do apoio correspondente à segunda modalidade referida (“uma RMMG por trabalhador abrangido”, pago “de uma só vez”) é reduzido proporcionalmente;
- quando o período de aplicação da medida tenha sido inferior a três meses, o montante do apoio correspondente à segunda modalidade (“duas RMMG por trabalhador abrangido” pago “de forma faseada ao longo de seis meses”) é reduzido proporcionalmente.

**3.4** A segunda modalidade de apoio (“uma RMMG por trabalhador abrangido”, pago “de

uma só vez”) implica ainda “a dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições” para a Segurança Social a cargo do empregador, relativamente “aos trabalhadores abrangidos” pelo “*lay-off* simplificado” ou pelo plano extraordinário de formação, com as seguintes especificidades:

- quando o período de aplicação do “*lay-off* simplificado” tenha sido superior a 30 dias, tal dispensa “refere-se aos trabalhadores abrangidos no último mês de aplicação desse apoio”
- se, porém, “o último mês da aplicação” do “*lay-off* simplificado” for julho de 2020 (nos termos do novo n.º 5 do artigo 20.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, v. supra o n.º 1.2), consideram-se “os trabalhadores abrangidos por esse apoio no mês imediatamente anterior”.

**3.5** A dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo do empregador aplica-se nos seguintes termos:

- durante o primeiro mês da concessão do apoio (na segunda modalidade prevista), quando esta ocorra no seguimento da aplicação da medida que o justifica “por período inferior ou igual a um mês”;
- durante os dois primeiros meses da concessão do apoio (na segunda modalidade prevista), quando esta ocorra no seguimento da aplicação da medida que o justifica “por período superior a um mês e inferior a três meses”;
- durante os três primeiros meses da concessão do apoio (na segunda modalidade prevista), quando esta ocorra no seguimento da aplicação da medida que o justifica “por período igual ou superior a três meses”.

**3.6** Quando haja “criação líquida de emprego”, através da “celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado”, nos três meses subsequentes ao final da concessão do apoio (na segunda modalidade prevista), o empregador tem direito a “dois meses de isenção total do pagamento de contribuições” para a Segurança Social, nas condições e termos que se seguem:

- há “criação líquida de emprego” quando o empregador tiver ao seu serviço “trabalhadores em número superior ao observado, em termos médios, nos três meses homólogos”;
- a isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social “refere-se aos empregos criados em termos líquidos através de contrato de trabalho por tempo indeterminado”;
- o empregador fica sujeito ao “dever de manutenção do nível de emprego alcançado durante um período de 180 dias”.

**3.7** A dispensa parcial e a isenção total do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo do empregador (referidas supra nos n.ºs 3.4 e 3.5, a primeira e 3.6, a segunda) são oficiosamente reconhecidas.

**3.8** Este incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial será “regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho”.

#### **4. Proibição de despedimento e outros deveres do empregador (artigo 5.º)**

**4.1** O empregador que beneficie do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial (v. o n.º 3 supra) não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de 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.

**4.2** O empregador abrangido por tal apoio na segunda modalidade prevista deve manter o nível de emprego observado no último mês da aplicação da medida que justifica a sua atribuição (v., respetivamente, os n.ºs 3.2 e 3.1 supra); se, contudo, tal mês for julho de 2020 (nos termos do novo n.º 5 do artigo 20.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, v. supra o n.º 1.2), considera-se “o mês imediatamente anterior”.

**4.3** Estes deveres recaem sobre o empregador durante o período de concessão do apoio e nos 60 dias subsequentes.

**4.4** Durante o período de concessão do incentivo, o empregador deve ainda manter as situações contributiva e tributária comprovadamente regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

**4.6** A violação destes deveres determina a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, dos montantes já recebidos ou isentados.

#### **5. Cumulação e sequencialidade dos apoios (artigo 6.º)**

**5.1** O empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no DL n.º 10-G/2020, de 26-3, e do apoio à retoma progressiva previsto na RCM n.º 41/2020, de 6-6.

**5.2** Sem prejuízo do que antecede, o empregador que recorra ao “*lay-off* simplificado” pode, findo este, recorrer ao apoio à retoma progressiva constante da RCM n.º 41/2020, de 6-6.

**5.3** O empregador que recorra ao “*lay-off* simplificado” pode, findo este, recorrer à redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, não se aplicando em tal hipótese o limite estabelecido no seu artigo 298.º-A.

**5.4** O empregador que recorra ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial não pode aceder ao apoio à retoma progressiva previsto na RCM n.º 41/2020, de 6-6.

Revoga o artigo 10.º e o n.º 2 do artigo 20.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3.

Entra em vigor a 20-6-2020 e produz efeitos até 31-12-2020 - sem prejuízo do disposto na *alínea b)* do n.º 2 e do reconhecimento do direito previsto no n.º 8, ambos no seu artigo 4.º (v. supra os n.ºs 3.2 e 3.6).

Para mais informações, por favor contacte:

**DIOGO LEOTE NOBRE**

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

**PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN**

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

**JOANA VASCONCELOS**

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

**CLÁUDIA DO CARMO SANTOS**

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

**SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)**

Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:

[boletimfiscal@mirandalawfirm.com](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:

[boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

[boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.