

**+ ADENDA II**

# Boletim Laboral Portugal

JANEIRO DE 2021



## LAY-OFF SIMPLIFICADO • APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ATIVIDADE EM EMPRESAS EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL COM REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PNT • ALTERAÇÃO DE REGIMES

### Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15-1

Altera os regimes jurídicos do *lay-off* simplificado e do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, prorrogando ainda a vigência deste último. Estabelece uma derrogação transitória ao regime contido nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, quanto ao valor da compensação retributiva a que tem direito o trabalhador.

#### 1. ALTERAÇÃO AO DL N.º 10-G/2020, DE 26-3, RELATIVO AO “LAY-OFF SIMPLIFICADO

Acrescenta ao artigo 6.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, um n.º 9, que nas situações de redução temporária dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho nele previstos assegura, mediante o aumento da comparticipação da segurança social na compensação retributiva, “o pagamento de 100 %” do valor da “retribuição normal ilíquida do trabalhador” (até ao limite máximo de “três vezes” o valor da retribuição mínima mensal garantida).

#### 2. ALTERAÇÕES AO DL N.º 46-A/2020, DE 30-7, RELATIVO AO APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ATIVIDADE EM EMPRESAS EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL COM REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

##### 2.1 OBJETO

Altera o seu objeto, o qual inclui, doravante, apenas “o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT), no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social”, mas também “o apoio simplificado para microempresas em situação de crise empresarial, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho”, prevista e regulada no novo artigo 14.º-A adicionado ao DL n.º 46-A/2020, de 30-7 (v. adiante o n.º 2.7).

##### 2.2 SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

Redefine a situação de crise empresarial, versada no artigo 3.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, nos termos que se seguem:

## VERSÃO ANTERIOR

Para efeitos do presente decreto-lei considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifica uma quebra de faturação igual ou superior a 40 %, no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, 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.

## NOVA RESULTANTE do DL n.º 6-C/2021, de 15-1

1 - Para efeitos do presente decreto-lei, considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifica uma **quebra de faturação igual ou superior a 25 %**, no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, **face ao mês homólogo do ano anterior ou do ano de 2019, ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período.**

2 - Para quem tenha **iniciado a atividade há menos de 24 meses**, a quebra de faturação referida no número anterior é aferida 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.

## 2.3 ALARGAMENTO DAS SITUAÇÕES ABRANGIDAS

Acrescenta ao artigo 4.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, três novos números (8, 9 e 10), por força dos quais a possibilidade de aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT de todos ou alguns dos seus trabalhadores passa a ser aplicável “aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo”, aos quais serão “aplicados os limites de redução do PNT das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 5.º, até ao limite da redução do PNT aplicável aos trabalhadores a seu cargo”. Não obstante, o empregador só pode beneficiar desse apoio até 30 de junho de 2021 (qualquer que seja a “data de apresentação do pedido” deste apoio).

## 2.4 LIMITES MÁXIMOS DE REDUÇÃO DO PNT

Estabelece novos limites de redução máxima do PNT em função da quebra de faturação do empregador e acrescenta um novo n.º 3 ao artigo 5.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, que regula esta matéria.

## VERSÃO ANTERIOR

1 - A redução temporária do PNT, por trabalhador, tem os seguintes limites:

a) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:

i) De 50 %, nos meses de agosto e setembro de 2020; e

ii) De 40 %, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

b) No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo:

i) De 70 %, nos meses de agosto e setembro de 2020; e

## NOVA RESULTANTE do DL n.º 6-C/2021, de 15-1

1 - A redução temporária do PNT, por trabalhador, tem os seguintes limites:

a) No caso de empregador com **quebra de faturação igual ou superior a 25 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 33 %.**

b) No caso de empregador com **quebra de faturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 40 %.**

c) No caso de empregador com **quebra de faturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 60 %.**

d) No caso de empregador com **quebra de faturação igual ou superior a 75 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo:**

ii) De 60 %, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

2 - Para efeitos de fiscalização, a redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do PNT diário e semanal previstos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

## 2.5 RETRIBUIÇÃO E COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA

Altera o estabelecido no artigo 6.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, sobre o valor máximo da compensação retributiva garantida aos trabalhadores durante o período de redução do período normal de trabalho, revoga o seu n.º 7 e acrescenta-lhe um novo n.º 11.

### VERSÃO ANTERIOR

2 - Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, até ao triplo da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), paga pelo empregador, no valor de:

- a) Dois terços da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020;
- b) Quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

3 - Se da aplicação conjunta do disposto nos números anteriores resultar montante mensal inferior ao valor da RMMG, o valor da compensação retributiva é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar esse montante mínimo, sem prejuízo do disposto nos n.os 6 e 7.

7 - Para efeitos do disposto no n.º 2, o trabalhador que exerça ou venha a exercer atividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva, sob pena de perda do direito à mesma, de constituição do dever de restituição dos montantes recebidos a este título e, ainda, de prática de infração disciplinar grave.

## 2.6 DISPENSA PARCIAL DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

Altera parcialmente o regime estabelecido no artigo 9.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, que doravante admite a isenção ou a dispensa parcial do pagamento pelo empregador das contribuições a seu cargo para a segurança social relativas aos trabalhadores abrangidos (e não apenas uma dispensa de 50%).

**i) Até 100 % nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2021; e**

**ii) De 75 % nos meses de maio e junho de 2021.**

3 - Para efeitos da subalínea ii) da alínea d) do n.º 1, o Governo avalia, no mês de abril de 2021, a evolução da situação pandémica e da atividade económica relativa ao primeiro trimestre, procedendo ao ajustamento dos limites de redução temporária do PNT em função das respetivas conclusões.

### NOVA RESULTANTE do DL n.º 6-C/2021, de 15-1

2 - Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal **correspondente às horas não trabalhadas, paga pelo empregador, no valor de quatro quintos da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas.**

3 - Se da aplicação conjunta do disposto nos números anteriores resultar montante mensal inferior **à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG**, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

### 7 - REVOGADO

11 - Durante o período de redução do PNT, aplica-se, para efeitos do registo de equivalências, o disposto na alínea i) do n.º 1 do artigo 72.º e no artigo 73.º do Dec. Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3-1.

## VERSÃO ANTERIOR

1 - O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa e que beneficie do apoio previsto no artigo 4.º tem direito à dispensa de 50 % do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º.

2 - A isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições da responsabilidade do empregador é concedida nos seguintes termos:

a) Relativamente aos meses de agosto e setembro de 2020:

i) Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas;

ii) Dispensa parcial de 50 % das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas.

b) Relativamente aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020, dispensa parcial de 50 % do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas.

3 - A dispensa de 50 % do pagamento de contribuições prevista no presente artigo é aplicável por referência aos trabalhadores abrangidos e aos meses em que o empregador seja beneficiário do apoio.

4 - A dispensa de 50 % do pagamento de contribuições prevista no presente artigo é reconhecida oficiosamente.

## NOVA RESULTANTE do DL n.º 6-C/2021, de 15-1

1 - O empregador **que beneficie do apoio previsto no artigo 4.º tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo** relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º.

2 – **REVOGADO**

3 - **A isenção total ou dispensa parcial do pagamento de contribuições** prevista no presente artigo é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida.

4 - **A isenção total ou a dispensa parcial do pagamento de contribuições** prevista no presente artigo é reconhecida oficiosamente.

Adita ao DL n.º 46-A/2020, de 13-7, um novo artigo 14.º-A, que sob a epígrafe “apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho” prescreve que:

- o empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos do artigo 3.º, que seja considerado microempresa, nos termos do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho, e que tenha beneficiado do apoio previsto no artigo 5.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, ou que beneficie do apoio previsto no artigo 4.º do DL n.º 46-A/2020, de 13-7, tem direito a um apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por aqueles apoios, pago de forma faseada ao longo de seis meses;

- para tal efeito, o número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês da apresentação do requerimento a seguir referido, até ao limite do número máximo de trabalhadores que beneficiaram daqueles apoios.

- o empregador que beneficie deste apoio deve cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, bem como:

- manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
- durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, não fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;
- manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês da candidatura.
- para efeitos da verificação do nível de emprego, não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador, por caducidade nos termos do artigo 343.º do Código do Trabalho, denúncia pelo trabalhador e despedimento por facto imputável ao trabalhador.
- irrelevantes 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.
- a violação do disposto no presente artigo implica a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IIEFP, I.P., dos montantes já recebidos.
- o apoio financeiro previsto no presente artigo é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso.

### 3. REDUÇÃO OU SUSPENSÃO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL PREVISTA NO CÓDIGO DO TRABALHO

Determina, no seu artigo 5.º, que “nas situações de redução ou suspensão em situação de crise empresarial, previstas no artigo 298.º do Código do Trabalho, que tenham sido motivadas pela pandemia da doença COVID-19”, e que se iniciem após 1-1-2021, “o trabalhador tem direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até a um valor igual ao triplo da RMMG, sendo o valor da compensação retributiva pago pela segurança social, nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho, aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição”.

### 4. PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA DO DL N.º 46-A/2020, DE 30-7

Prorroga até 30-6-2021 a vigência do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, que republica em anexo, com as alterações que lhe insere.

Produziu efeitos a 1-1-2021.

### MEDIDAS EXTRAORDINÁRIAS DE APOIO NO CONTEXTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA

#### Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15-1

Estabelece mecanismos de apoio no âmbito do estado de emergência declarado pelo Presidente da República entre as 00h00m de 16-1-2021 e as 23h59m de 30-1-2021, através do Decreto n.º 6-B/2021, de 13-1 e da respetiva regulamentação pelo Governo, contida no Decreto n.º 3-A/2021, de 14-1, que estabeleceu “um conjunto de medidas mais restritivas” (de um e de outro se deu nota na Adenda I à edição de janeiro de 2021 deste Boletim Laboral).

Mais exatamente, “procede à criação de medidas extraordinárias de apoio a trabalhadores e à atividade económica, aos contribuintes, ao setor da cultura, aos consumidores e ao comércio, no contexto do estado de emergência”.

De entre estas, destacar-se-ão em seguida as que visam as relações laborais (contidas no seu Capítulo II, intitulado “medidas de apoio a trabalhadores e à atividade económica”).

#### 1. APOIOS À MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO (ARTIGO 2.º)

1.1 A suspensão de atividades e o encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito do estado de emergência, confere ao empregador o direito a:

- a requerer, pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial (ao abrigo dos artigos 3.º, n.º 1, alínea a) e 20.º, n.º 4, do DL n.º 10-G/2020, de 26-3);
- a desistir do período remanescente do apoio extraordinário à retoma progressiva (quando deste se encontre a beneficiar) e a requerer subsequentemente o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho pelo número de dias de suspensão ou de encerramento (nos termos do DL n.º 10-G/2020, de 26-3).

## 2. EXTENSÃO DE MEDIDAS EXTRAORDINÁRIAS DE APOIO (ARTIGO 3.º)

2.1 A suspensão de atividades e o encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito do estado de emergência, confere aos trabalhadores independentes, aos empresários em nome individual, aos gerentes e aos membros de órgãos estatutários com funções de direção o direito a recorrer ao apoio extraordinário à redução da atividade económica pelo período correspondente (nos termos previstos no artigo 26.º do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, o qual volta a vigorar “para o presente efeito”).

2.2 Este apoio é concedido independentemente de se ter esgotado o período máximo de concessão (estabelecido no n.º 3 do referido artigo 26.º do DL n.º 10-A/2020, de 13-3).

2.3 Durante todo o período da suspensão de atividades ou do encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no estado de emergência, são concedidos os apoios correspondentes à medida extraordinária de incentivo à atividade profissional e ao enquadramento de situações de desproteção social dos trabalhadores, cujas atividades tenham sido suspensas ou encerradas (e preenchem, com as necessárias adaptações, as condições previstas nos artigos 28.º-A e 28.º-B do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, os quais voltam a vigorar “para o presente efeito”).

## 3. NÃO CUMULABILIDADE DE APOIOS (ARTIGO 4.º)

3.1 O apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho (previsto no DL n.º 10-G/2020, de 26-3), não é cumulável com os apoios extraordinários à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho (previstos no DL n.º 46-A/2020, de 30-7).

3.2 Os apoios referidos acima no ponto 2:

- não conferem o direito “à isenção do pagamento de contribuições à segurança social”
- “nem são cumuláveis” com o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho (artigo 26.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3), os apoios extraordinários à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho (previstos no DL n.º 46-A/2020, de 30-7), o apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores (artigo 156.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31-12) e as prestações do sistema de segurança social.

Entrou em vigor a 16-1-2021.

Produz efeitos à data da entrada em vigor do Decreto n.º 3-A/2020, de 14-1, que regulamenta o presente estado de emergência - com exceção do disposto nos seus artigos 2.º e 3.º (v. supra os n.ºs 1 e 2), que o faz apenas durante a suspensão de atividades ou o encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental.

Para mais informações, por favor contacte:

<p><b>DIOGO LEOTE NOBRE</b> Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN</b> Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>JOANA VASCONCELOS</b> Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS</b> Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)</b> Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2021. 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).