

29 DE JUNHO 2020

## COVID 19 MEDIDAS DE PROTECÇÃO AO EMPREGO

Na sequência da publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de Junho, que aprovou o Programa de Estabilização Económica e Social (“PEES”), foi publicado, em 19 de Junho, o Decreto-Lei n.º 27-B/2020, que veio completar o quadro das medidas de protecção ao emprego. A partir de 30 de Junho de 2020, os empregadores e trabalhadores terão ao seu dispor as seguintes medidas:

### I. EMPREGADORES

#### I.I. Possibilidade de prorrogação do *Lay-off* simplificado

- a. Empresas que não tenham recorrido ao mecanismo de *lay-off* simplificado: ainda têm oportunidade de o fazer, desde que seja apresentado o requerimento inicial até 30.06.2020. O pedido deve ser feito por um mês podendo ser prorrogado até ao máximo de três meses.
- b. Empresas que tenham recorrido ao mecanismo de *lay-off* simplificado e que tenham atingido o limite de três renovações até 30.06.2020: podem beneficiar da prorrogação desse apoio até ao dia 31.07. 2020.
- c. As empresas que se mantenham sujeitas ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental: podem aceder ou manter o *lay-off* simplificado enquanto se mantiver o dever de encerramento, sem limite de renovações.

#### I.II Apoio à Retoma Progressiva

Esta medida encontra-se prevista na Resolução do Conselho n.º 41/2020, de 6 de Junho, e visa mitigar os efeitos da COVID19 nas empresas e trabalhadores, finda a hipótese de recurso ao Layoff simplificado.

Os destinatários deste apoio são empresas que tenham beneficiado do regime de *lay -off* simplificado e mantenham quebras de facturação iguais ou superiores a 40%.

O objectivo é permitir, por um lado, a convergência da retribuição do trabalhador para os 100% do seu salário e, por outro, a progressiva redução da isenção de contribuições para a Segurança Social.

A medida, cuja regulamentação se aguarda, entrará em vigor de Agosto a Dezembro de 2020.

### **I.III. Incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial**

Para beneficiarem deste Incentivo Extraordinário as empresas devem optar por uma das seguintes modalidades:

- a. Apoio no valor de €635 (1 RMMG) por trabalhador abrangido pelo *lay-off* simplificado ou pelo Plano Extraordinário de Formação, pago de uma só vez de acordo com os seguintes critérios:
  - (i) Se o período dos referidos apoios tiver 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 de aplicação do apoio;
  - (ii) Se o período dos referidos apoios tiver sido inferior a um mês, o montante do apoio é reduzido proporcionalmente.
  
- b. Apoio no valor de €1.270 (2 RMMG) por trabalhador abrangido pelo *lay-off* simplificado ou pelo Plano Extraordinário de Formação pago de forma faseada ao longo de seis meses de acordo com os seguintes critérios:
  - (i) Se o período dos referidos apoios tiver 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 de aplicação do apoio;
  - (ii) Se o período dos referidos apoios tiver sido inferior a três meses, o montante do apoio previsto é reduzido proporcionalmente.

Para as empresas que optem por esta última modalidade de apoio acresce o direito a dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, com referência aos trabalhadores abrangidos pelos referidos apoios.

Se o período dos referidos apoios tiver sido superior a 30 dias, a dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora refere-se aos trabalhadores abrangidos no último mês de aplicação desses apoios, excepto se o último mês de apoio for o mês de Julho de 2020, caso em que se consideram os trabalhadores abrangidos por esse apoio no mês de Junho de 2020.

Esta dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora aplica-se consoante o período de duração dos apoios iniciais, nos seguintes termos:

- (i) Se tiverem tido uma duração inferior ou igual a um mês, ocorre durante o primeiro mês da concessão do apoio;
- (ii) Se tiverem tido uma duração por período superior a um mês e inferior a três meses, ocorre durante os dois primeiros meses da concessão do apoio;
- (iii) Se tiverem tido uma duração igual ou superior a três meses, ocorre durante os três primeiros meses da concessão do apoio.

Nos três meses subsequentes ao final da concessão do apoio a entidade empregadora pode ainda beneficiar de dois meses de isenção total do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, de acordo com os seguintes critérios:

- (i) Promova a criação líquida de emprego através da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, considerando-se existir uma criação líquida de emprego quando o empregador tiver ao seu serviço trabalhadores em número superior ao observado, em termos médios, nos três meses homólogos;
- (ii) A isenção total do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora refere-se aos empregos criados em termos líquidos através de contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- (iii) O empregador fica sujeito ao dever de manutenção do nível de emprego alcançado durante um período de 180 dias.

A dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na troca de informação entre o Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. e o Instituto da Segurança Social, I. P.

Este apoio aguarda a publicação de uma portaria que o regulamente, sendo concedido pelo Instituto do Emprego e de Formação Profissional, I. P. designadamente a partir de informação transmitida pelo Instituto da Segurança Social, I. P.

#### **I.IV Cumulação e sequencialidade de apoios**

Face à panóplia de medidas, os empregadores devem ter em atenção que não podem beneficiar de todas as medidas e nem de várias medidas ao mesmo tempo. Assim, urge esclarecer:

O Empregador não pode beneficiar simultaneamente dos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10 -G/2020, de 26 de Março (*lay-off* simplificado e Plano Extraordinário de Formação) e do apoio à retoma progressiva previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de Junho.

O Empregador que recorra ao Incentivo Extraordinário não pode aceder ao apoio à retoma progressiva previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de Junho.

Findo o *lay off* simplificado, o Empregador terá que escolher entre:

- (i) recorrer ao Incentivo Extraordinário; ou
- (ii) recorrer ao apoio à retoma progressiva previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de Junho; ou,
- (iii) recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas 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 impõe o decurso de um prazo equivalente a metade do período anteriormente utilizado entre *lay-offs*.

## **I.V Deveres do Empregador**

Tal como acontecia com o *lay-off* simplificado, os empregadores que beneficiem do Incentivo Extraordinário não podem fazer cessar os contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos.

Os empregadores abrangidos que beneficiem do Incentivo Extraordinário na modalidade de apoio no valor de 2 RMMG devem manter o nível de emprego observado no último mês da aplicação das medidas *lay-off* ou Plano Extraordinário de Formação. Quando o último mês da aplicação das referidas medidas corresponda ao mês de Julho de 2020, considera -se o mês de Junho.

O cumprimento destes deveres deve ser observado durante todo o período de concessão do apoio de Incentivo Extraordinário e nos 60 dias subsequentes.

Durante o período de concessão das medidas previstas no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de Junho, o empregador deve manter comprovadamente as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

A violação dos deveres *supra* referidos implicam a imediata cessação do apoio e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao IEFPP, I. P. e/ou ao ISS, I. P., dos montantes já recebidos ou isentados.

## II. TRABALHADORES

Para os trabalhadores que em Fevereiro de 2020 tinham um vencimento base ilíquido igual ou inferior a €1.270 (2 RMMG) e que, entre os meses de Abril e Junho de 2020, tenham estado no mínimo durante um mês completo abrangidos pelo *lay off* simplificado ou pelo *lay off* previsto no Código do Trabalho foi criado um complemento de estabilização.

Este complemento de estabilização consiste num apoio extraordinário em montante correspondente à diferença entre o valor da remuneração base declarado relativo ao mês de Fevereiro de 2020 e o valor da remuneração base declarado no mês civil completo em que o trabalhador esteve abrangido por uma das duas medidas referidas em que se tenha verificado a maior diferença de retribuição base, com o limite mínimo de €100 e máximo de €351.

Este apoio é pago pela segurança social e deferido de forma automática e oficiosa, previsivelmente no mês de Julho.

---

A **PARES | Advogados** está disponível para providenciar mais informação sobre este e outros temas de forma mais concreta e adequada à realidade de cada cliente.

---

**Sílvia S. Cristóvão**  
sc@paresadvogados.com

**Carolina Guerreiro**  
cg@paresadvogados.com

---

A presente Nota Informativa é dirigida a clientes e advogados, não constituindo publicidade, sendo vedada a sua cópia, circulação ou outra forma de reprodução sem autorização expressa dos seus autores. A informação prestada assume carácter geral, não dispensando o recurso a aconselhamento jurídico de forma prévia a qualquer tomada decisão relativamente ao assunto em apreço. Para esclarecimentos adicionais contacte **Sílvia S. Cristóvão** ([sc@paresadvogados.com](mailto:sc@paresadvogados.com)) ou **Carolina Guerreiro** ([cg@paresadvogados.com](mailto:cg@paresadvogados.com)).