

## LAY-OFF SIMPLIFICADO E APOIO À RETOMA PROGRESSIVA

### DECRETO-LEI N.º 6-C/2021

#### OBJETO

Foi publicado, na passada sexta-feira, o Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro que **aprova um conjunto de alterações ao apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho (Lay-Off Simplificado) e ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial (Apoio à Retoma Progressiva)**. Além das mencionadas alterações, o presente diploma vem ainda criar um **apoio simplificado para microempresas** à manutenção dos postos de trabalho.

#### LAY-OFF SIMPLIFICADO

As empresas cuja atividade tenha sido **obrigatoriamente suspensa em resultado da obrigação de encerramento de instalações e estabelecimentos**, determinada pela **regulamentação do novo Estado de Emergência** decretada pelo Governo, poderão aceder ao Lay-Off Simplificado.

À semelhança do que já sucedia anteriormente, o recurso à presente medida de apoio permitirá às Empresas **suspenderem os contratos de trabalho dos seus trabalhadores e/ou reduzir os seus períodos normais de trabalho**, consoante as respetivas necessidades operacionais.

Ademais, prevê-se especificamente que as empresas que se encontrem impedidas de exercer a sua atividade normal nos respetivos estabelecimentos, **mas que pretendam exercê-la em regime de take-away ou entregas ao domicílio**, como sucederá, por exemplo, com o setor da restauração ou do comércio, poderão igualmente recorrer ao presente apoio.

A medida tem uma duração inicial de **um mês**, podendo ser posteriormente prorrogada, enquanto subsistir tal obrigação de encerramento de instalações e estabelecimentos.

O novo Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro vem, no entanto, **alterar as normas que determinam o cálculo da compensação retributiva devida aos trabalhadores abrangidos pelo Lay-Off Simplificado**. Com efeito, e ao contrário

do que sucedia anteriormente em que os trabalhadores tinham direito a receber uma compensação retributiva correspondente a 2/3 da sua remuneração ilíquida, com o limite mínimo do valor correspondente ao Salário Mínimo Nacional (SMN) e o limite máximo correspondente a três Salários Mínimos Nacionais, o novo diploma vem agora prever expressamente que os trabalhadores abrangidos têm direito a receber uma **compensação retributiva correspondente à retribuição normal ilíquida dos trabalhadores**, com o limite máximo de € 1.995,00 (três SMN).

Com estas alterações, os trabalhadores receberão, assim, **100% dos respetivos salários, e não já os 2/3 anteriormente assegurados**, até ao montante máximo suprarreferido.

Sem prejuízo, a entidade empregadora manter-se-á encarregue de **assegurar os mesmos 30% do valor da compensação retributiva** (30% dos 2/3 da retribuição normal ilíquida do trabalhador) a que estava obrigado no regime anterior, **sendo o restante suportado totalmente pela Segurança Social, em caso de suspensão**.

Já em caso de **redução**, a Segurança Social encarregar-se-á de **suportar toda a diferença entre o que o trabalhador receber pelas horas trabalhadas acrescidas da compensação retributiva, e a remuneração normal ilíquida**.

Já no que respeita ao **apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial**, as alterações foram substancialmente mais vastas. Faremos, assim, um sumário das principais alterações e explicaremos o seu modo de funcionamento.

O presente apoio caracteriza-se pela possibilidade conferida ao Empregador de reduzir unilateralmente os períodos normais de trabalho semanal dos seus trabalhadores, beneficiando de um **apoio financeiro por parte da Segurança Social para o pagamento das remunerações devidas aos colaboradores** e ainda, em alguns casos, de uma **dispensa parcial do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo das empresas**.

Poderão aceder ao presente apoio **todas as empresas que se encontrem em situação de crise empresarial**. Entende-se que as empresas se encontrarão em situação de crise empresarial **quando se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 25% entre o mês civil completo imediatamente anterior ao pedido do apoio ou respetiva prorrogação e o mês homologa do ano de anterior ou do**

## APOIO À RETOMA

## EM QUE CONSISTE O APOIO

## QUEM PODE REQUERER

**QUAIS OS LIMITES À REDUÇÃO  
DOS PERÍODOS NORMAIS DE  
TRABALHO**

ano de 2019. Para as empresas que tenham iniciado atividade há menos de 24 meses, a quebra de faturação é aferida face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês a que se refere o pedido de apoio ou a sua prorrogação.

Procedeu-se, assim, ao alargamento do período relevante para efeitos de aferição da quebra de faturação de 12 para 24 meses.

Conforme referimos, as empresas que recorram ao presente apoio, poderão reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho semanal dos seus trabalhadores. Tal possibilidade não é, porém, ilimitada. Com efeito, **a lei fixa limites máximos de redução de períodos normais de trabalho semanal de acordo com a quebra de faturação registada pela empresa nos seguintes termos:**

Quebra de faturação		Percentagem de redução do PNT
Entre 25% e 39,99%		33%
Entre 40% e 59,99%		40%
Entre 60% e 74,99%		60%
75% ou superior	Janeiro a Abril	100%
75% ou superior	Mai e Junho	75%

**VALOR DO APOIO**

Durante o período de recurso ao presente apoio, **os trabalhadores manterão o direito à sua retribuição normal ilíquida.**

No que respeita às horas de trabalho efetivo prestadas pelos trabalhadores, **as mesmas serão pagas e suportadas pela empresa a 100%**. Tal apenas não sucederá quanto às Empresas que registem uma quebra de faturação igual ou superior a 75%, sendo que, nesses casos, a **Segurança Social concederá à empresa um apoio no valor correspondente a 35% da remuneração normal ilíquida correspondente às horas trabalhadas.**

Já no que respeita às **horas não trabalhadas** (as que foram objeto de redução), **caberá às empresas proceder ao pagamento de 100% do respetivo valor, recebendo posteriormente da Segurança Social o valor correspondente a 70% de 80% desse total e, ainda, o valor correspondente aos 20% remanescentes.**

## DISPENSA PARCIAL DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SS.

Contudo, nos casos de empresas que registem **quebras de faturação iguais ou superiores a 60%** e que, em consequência, **reduzam os períodos normais de trabalho em, pelo menos, 60%**, a **Segurança Social pagará à empresa o valor correspondente a 100% da retribuição devida pelas horas não trabalhadas**.

Os apoios da Segurança Social, por cada trabalhador, não poderão, no entanto, exceder o valor correspondente a três Salários Mínimos Nacionais (€ 1.995,00).

Além dos apoios financeiros acima identificados, o regime jurídico que regulamenta o apoio prevê ainda o **direito à dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social**.

Beneficiarão de tal dispensa as empresas que no ano de 2020, tenham **registado um número médio de trabalhadores igual ou inferior a 249**.

A dispensa no pagamento de contribuições para a Segurança Social, corresponde a **50% das contribuições a cargo da empresa**, calculadas sobre o valor da compensação retributiva (2/3 do valor da retribuição normal ilíquida dos trabalhadores), relativa às horas não trabalhadas.

## COMO REQUERER

O apoio é requerido **por requerimento eletrónico submetido na Segurança Social Direta**. Para beneficiar do apoio, as empresas deverão ter as situações contributivas e tributárias regularizadas, bem como deverão autorizar a consulta online da situação tributária pela Segurança Social.

## DEVERES DO EMPREGADOR

Duração o período em que beneficie do apoio, as Empresas **deverão**:

- Manter as situações contributivas e tributárias regularizadas;
- Pagar pontualmente as compensações retributivas aos trabalhadores;
- Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores, sem prejuízo da dispensa parcial acima mencionada;
- Não aumentar a retribuições ou outra prestação patrimonial atribuída a membros dos corpos sociais da empresa;
- Não distribuir dividendos, sobre qualquer forma, durante o período que beneficie do apoio e nos 60 dias seguintes;
- Inibir-se de cessar contratos de trabalho pelas modalidades de despedimento coletivo, extinção de postos de trabalho ou despedimentos

por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos, durante o período em que beneficie do apoio e nos 60 dias seguintes.

Além dos deveres acima assinalados, as Empresas **não poderão**:

- Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do apoio;
- Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT, para além do número de horas declarado aquando do respetivo requerimento.

O incumprimento dos deveres acima assinalados implicará a imediata cessação dos apoios e a restituição dos montantes já recebidos. Por outro lado, a prestação de falsas declarações para a obtenção dos apoios poderá ainda configurar responsabilidade civil e criminal.

## DEVERES DOS TRABALHADORES

Durante o período de redução do PNT, **os trabalhadores abrangidos deverão**:

- Caso exerçam atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador no prazo de 5 dias a contar do início dessa atividade para efeitos de redução na compensação retributiva;
- Frequentar eventuais ações de formação profissional.

Em qualquer caso, mantêm-se os deveres gerais dos trabalhadores e, mesmo nas situações de redução dos PNT a 100%, dos deveres que não pressuponham a prestação efetiva de trabalho.

## EXEMPLOS DE APLICAÇÃO DO APOIO

Passamos agora a apresentar alguns **exemplos da aplicação do presente apoio, para que se possa compreender a distribuição de encargos relacionados com a remuneração dos trabalhadores durante os períodos em que se encontrem abrangidos pelo mesmo.**

## EMPRESA COM QUEBRA DE FATURAÇÃO DE 25%

No caso de uma empresa com **menos de 249 trabalhadores** em média no ano de 2020, que tenha registado uma **quebra de faturação de 25%** e que tenha ao seu serviço um trabalhador com uma remuneração normal ilíquida de € 1.000,00, teríamos a seguinte situação:

- Remuneração Normal Ilíquida: € 1.000,00;
- Redução do Período Normal de trabalho Semanal: 30%;
- Horas de trabalho semanal: 28 horas;
- Horas semanais não trabalhadas: 12 horas;

- Remuneração pelas horas trabalhadas: € 700,00;
- Remuneração pelas horas não trabalhadas: € 300,00.
- Encargo da Empresa sobre as horas trabalhadas: € 700,00;
- Encargo da Segurança Social sobre as horas trabalhadas: € 0,00;
- Encargo da Empresa sobre as horas não trabalhadas: € 72,00 ( $€ 300,00 \times 80\% \times 30\%$ );
- Encargo da Segurança Social sobre as horas não trabalhadas: € 228,00 ( $(€ 300,00 \times 80\% \times 70\%) + (€ 300,00 \times 20\%)$ );
- Contribuições para a segurança social a cargo da Empresa pelas horas trabalhadas: € 166,25 ( $€ 700,00 \times 23,75\%$ );
- Contribuições para a Segurança social a cargo da Empresa pelas horas não trabalhadas: € 28,50 ( $(€ 300,00 \times 80\% \times 23,75\%) / 50\%$ ).
- Custo total da empresa com o posto de trabalho: € 966,75 ( $€ 700,00 + € 72,00 + € 166,25 + € 28,50$ );
- Valor suportado pela segurança social: € 228,00.

EMPRESA COM QUEBRA DE FATURAÇÃO DE 75%.

No caso de uma empresa com menos de 249 trabalhadores em média no ano de 2020, que tenha registado uma quebra de faturação de 75% e que tenha ao seu serviço um trabalhador com uma remuneração normal ilíquida de € 1.000,00, teríamos a seguinte situação:

- Remuneração Normal Ilíquida: € 1.000,00;
- Redução do Período Normal de trabalho Semanal: 80%;
- Horas de trabalho semanal: 8 horas;
- Horas semanais não trabalhadas: 32 horas;
- Remuneração pelas horas trabalhadas: € 200,00;
- Remuneração pelas horas não trabalhadas: € 800,00.
- Encargo da Empresa sobre as horas trabalhadas: € 130,00 ( $€ 200,00 \times 65\%$ );
- Encargo da Segurança Social sobre as horas trabalhadas: € 70,00; ( $€ 200 \times 35\%$ );
- Encargo da Empresa sobre as horas não trabalhadas: € 0,00;
- Encargo da Segurança Social sobre as horas não trabalhadas: € 800,00;
- Contribuições para a segurança social a cargo da Empresa pelas horas trabalhadas: € 47,50 ( $€ 200,00 \times 23,75\%$ );
- Contribuições para a Segurança social a cargo da Empresa pelas horas não trabalhadas: € 76,00 ( $(€ 800,00 \times 80\% \times 23,75\%) / 50\%$ ).

## APOIO AOS GERENTES

- Custo total da empresa com o posto de trabalho: € 253,50 (€ 130,00 + € 47,50 + € 76,00);
- Valor suportado pela segurança social: € 870,00 (€ 70,00 + € 800,00).

Uma das principais alterações ao apoio à retoma, visou a criação de um apoio aos **Gerentes** de empresas que, tendo declarações de remuneração e registo de contribuições na Segurança Social, tenham igualmente trabalhadores a seu cargo. Este novo apoio é calculado em termos idênticos aos previstos para os trabalhadores. Assim, os Gerentes das Empresas que tenham trabalhadores a cargo e que registem as seguintes perdas de faturação, poderão reduzir o seu PNT com os seguintes limites:

Quebra de faturação	Percentagem de redução do PNT
Entre 25% e 39,99%	33%
Entre 40% e 59,99%	40%
60% ou superior	60%

O valor do apoio será cálculo nos mesmos termos em que é calculado para os trabalhadores e que acima já deixamos representado.

## CUMULAÇÃO DE APOIOS

O **Apoio à Retoma Progressiva não é, contudo, cumulável com o Lay-Off Simplificado nem com o Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial.**

## PERÍODO DE VIGÊNCIA

O Apoio à Retoma Progressiva poderá ser requerido, **no máximo, até 30 de junho de 2021.**

## APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

Foi ainda criado um **novo apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho.**

Este apoio, destinado a Empresas que tenham registado no ano de 2020 um número médio de trabalhadores igual ou inferior a 9 e que tenham recorrido ao Lay-Off simplificado, prevê a atribuição aos respetivos requerentes de um valor correspondente a **€1.330,00 (dois SMN) por cada trabalhador abrangido pelas medidas previstas no Lay-Off simplificado.**

Este apoio será **pago de forma faseada ao longo de seis meses** (uma prestação por trimestre após a verificação do cumprimento da situação de crise empresarial) e deve ser **requerido junto do IEFP**.

As empresas que optem por requerer o presente apoio, deverão cumprir os seguintes **deveres**:

- Manter as situações contributiva e tributária regularizadas;
- Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, contratos de trabalho por despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;
- Manter, durante o período de concessão do apoio e nos 60 dias subsequentes, o nível de emprego observado no mês de candidatura.

Para efeitos de **manutenção do nível de emprego** não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem por:

- Caducidade;
- Denúncia do trabalhador;
- Despedimento com justa causa promovido pelo empregador.

O presente apoio, **não é, no entanto, cumulável com o Apoio à Retoma Progressiva, nem com o Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial. Por outro lado, as Empresas não poderão, simultaneamente, beneficiar do presente apoio e do Lay-Off Simplificado.**

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em [www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral

[ines.arruda@vaassociados.com](mailto:ines.arruda@vaassociados.com) ou [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)