



03 FEV. 21

LABORAL

Coronavírus: Medidas de apoio em matéria laboral

Na sequência da renovação do estado de emergência e do Decreto n.º 3-A/2021 de 14 de janeiro da Presidência do Conselho de Ministros, que determina o encerramento de diversos tipos de estabelecimentos, foram alteradas as medidas de apoio em matéria laboral, através do Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15 de janeiro e do Decreto-Lei n.º 6-E/2021 de 15 de janeiro, que aqui resumimos.

Nuno Ferreira
MorgadoTiago
CortesJosé Pedro
Anacoreta

1. Enquadramento

No período inicial da pandemia, foi criado o Regime de Atribuição de Apoios aos Trabalhadores e às Empresas Afetados pela Pandemia da COVID-19 previsto no Decreto-lei n.º 10.º-G/2020 de 26 de março¹. Este diploma previa, essencialmente, o chamado lay-off simplificado (“lay-off simplificado”).

Posteriormente, foi criado o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade em Empresas em Situação de Crise Empresarial, aprovado Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, com vigência prevista até ao dia 31 de dezembro de 2020 (“Apoio à Retoma Progressiva”)².

Foi ainda previsto o regime do Apoio ao Emprego e Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial aprovado pelo Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho (“Apoio à Normalização”)³.

Vigora ainda o regime de Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador, previsto nos art. 298.º e seguintes do Código do Trabalho, regime esse normalmente designado como lay-off (“lay-off”).

2. Lay-off simplificado

Mantém-se a possibilidade de recorrer a este apoio em caso de encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, por determinação legislativa ou administrativa. Determina-se que as empresas que estiverem abrangidas pelo Apoio à Retoma Progressiva, poderão desistir desse apoio para iniciar um Lay-off simplificado.

"As empresas que estiverem abrangidas pelo Apoio à Retoma Progressiva, poderão desistir desse apoio para iniciar um Lay-off simplificado."

No âmbito deste regime, os trabalhadores terão direito a 100% da retribuição até ao triplo da RMMG, sendo o valor integralmente suportado pela Segurança Social⁴. Além disso, os empregadores têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas.

3. Lay-off após 1 de janeiro de 2021

Caso as empresas não possam recorrer ao lay-off simplificado, por não preencherem os pressupostos, poderão recorrer ao regime do lay-off previsto no Código do Trabalho. Neste caso, tratando-se de processo iniciado após 1 de janeiro de 2021 e se o mesmo for justificado em motivos decorrentes da COVID-19, a remuneração devida aos trabalhadores e os apoios da Segurança Social serão iguais àqueles que estão previstos para o lay-off simplificado.

1 Este regime foi objeto da Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março e alterado pelo Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15 de janeiro.

2 Este diploma foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19 de outubro, pelo Decreto-Lei n.º 101-A/2020, de 27 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15 de janeiro.

3 Este regime foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 37/2020, de 15 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 58-A/2020, de 14 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 98/2020, de 18 de novembro.

4 Anteriormente, o valor da retribuição era o que decorre do regime previsto no Código do Trabalho. De acordo com este regime, o trabalhador tem direito a auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal líquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, suportando a Segurança Social 30% desse valor.

4. Apoio à Retoma Progressiva

Este regime aplica-se a empresas em situação de crise empresarial, sendo esta definida como uma quebra de faturação igual ou superior a 25%, e traduz-se na possibilidade da redução temporária do período normal do trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores, nos seguintes termos:

"Este regime aplica-se a empresas em situação de crise empresarial, com uma quebra de faturação igual ou superior a 25%."

REDUÇÃO DE FATURAÇÃO	REDUÇÃO DO PNT	REMUNERAÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS	COMPENSAÇÃO PELAS HORAS NÃO TRABALHADAS	COMPARTICIPAÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL
= ou > 25%	Até 33%			
= ou > 40%	Até 40%			70% da compensação pelas horas não trabalhadas*
= ou > 60%	Até 75%	100%	80%*	
= ou > 75%	Até 100% até abril Até 75% até junho			100% da compensação pelas horas não trabalhadas* 35% da retribuição pelas horas trabalhadas

* O valor é aumentado no montante necessário para assegurar a retribuição ilíquida normal até ao máximo de três vezes a RMMG, sendo a diferença suportada pela Segurança Social.

Este apoio é agora aplicável também aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, sendo o limite de redução do PNT aquele que for aplicável aos trabalhadores a seu cargo. O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa tem ainda direito à dispensa de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos. Este regime vigorava até 31 de dezembro de 2020 e é agora prorrogado até 30 de junho de 2021.

No caso de microempresas com redução de faturação de 25%, que tenha beneficiado do apoio do lay-off simplificado ou do Apoio à Retoma Progressiva, em alternativa à manutenção deste último, é criado um apoio simplificado no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por aqueles apoios, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

Por fim, mantém-se a proibição de fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, ou por despedimento por inadaptação durante a redução e nos 60 dias seguintes, bem como distribuir dividendos, sob qualquer forma.

"Neste diploma não se estabelece qualquer impedimento para o recurso posterior ao lay-off simplificado."

5. Apoio à Normalização

Não se estabelece qualquer alteração ao regime de Apoio à Normalização. Este apoio foi previsto para empregadores que beneficiaram anteriormente dos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, e consistia numa de duas modalidades: uma RMMG por trabalhador abrangido pelas medidas, pago de uma só vez, ou duas RMMG por trabalhador abrangido, pago de forma faseada ao longo de seis meses. O recurso a este apoio impedia o recurso ao Apoio à Retoma Progressiva, tendo sido prevista a possibilidade de desistência do primeiro até 31 de dezembro de 2020, com vista a aceder a este último. Entretanto, o Decreto-lei 8-B/2021 de 22 de janeiro de 2021, que estabelece um conjunto de medidas de apoio no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas, introduz uma alteração relevante ao regime de Apoio à Retoma Progressiva e respetiva articulação com o recurso anterior ao Apoio à Normalização. Estabelece-se que estes dois regimes se excluem mutuamente até janeiro de 2021. Resulta daqui que os referidos apoios podem ser sequenciais, desde que o Apoio à Retoma Progressiva seja requerido a partir de fevereiro de 2021.

Este regime previa a impossibilidade de recurso ao lay off previsto no Código do Trabalho no prazo de 60 dias após a concessão do apoio. No entanto, neste diploma não se estabelece qualquer impedimento para o recurso posterior ao lay-off simplificado.

6. Sucessão de regimes

Resumimos abaixo a possibilidade de recorrer a um novo apoio após o recurso a apoio anterior.

APOIO ANTERIOR	NOVO APOIO	POSSIBILIDADE LEGAL
Lay-off simplificado	Lay-off	Sim
Lay-off simplificado	Apoio à Retoma Progressiva	Sim
Apoio à Retoma Progressiva	Lay-off	Sim
Apoio à Retoma Progressiva	Lay-off simplificado	Sim
Apoio à normalização	Lay-off	Após 60 dias
Apoio à normalização	Lay-off simplificado	Sim
Apoio à normalização	Apoio à Retoma Progressiva	A partir de fevereiro de 2021