

## Lay-off em tempos de COVID-19

Através de Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13/03, foi aprovado um conjunto de medidas de carácter extraordinário e temporário, com o propósito de apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Tais medidas foram corporizadas na Portaria n.º 71-A/2020, de 15/03<sup>1</sup>, através da qual foi instituído o regime do denominado *lay-off* simplificado.

Todavia, face às inúmeras críticas de que a mesma foi alvo, desde logo pela sua muito limitada abrangência, o Governo publicou o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, que revogou a referida Portaria n.º 71-A/2020, de 15/03, na sua redacção actual.

Através do referido Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, conforme consta do respectivo preâmbulo, foi intenção do legislador, alargar as medidas previstas naquela Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março, na sua redacção actual, aproveitando para a substituir por um regime simplificado da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho, previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, no qual contempla o encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, na sequência do Decreto n.º 2 A/2020, de 20 de Março, bem como definir, em concreto, que, durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias posteriores à aplicação das medidas extraordinárias de apoio, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo ou

---

<sup>1</sup> Alterada pela Declaração de Rectificação n.º 11-C/2020, de 16/03 e alterada pela Portaria n.º 76-B/2020, de 18/03.

despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.

## 1 - Âmbito

As medidas em análise aplicam-se aos empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afectados pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial<sup>2</sup>.

## 2 - Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho

2.1. Considera-se situação de crise empresarial:

2.1.1. O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, relativamente ao estabelecimento ou empresa efectivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes directamente afectos;

**Condições de acesso** – por mero efeito da declaração de estado de emergência ou determinação legislativa ou administrativa

2.1.2. Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:

---

<sup>2</sup> Art. 2º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03.

i) A paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmente comprovadas<sup>3</sup>;

ii) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação no período de 30 anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da segurança social, com referência à média mensal dos 2 meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período.

**Condições de acesso** – declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

As entidades beneficiárias não estão sujeitas a fiscalização prévia, mas podem ser alvo de fiscalização *a posteriori*, devendo, nesse momento, comprovar documentalmente os em que se baseou o pedido e/ou as respectivas renovações.

## 2.2. Documentos

De entre os documentos comprovativos, para além da declaração do empregador conjuntamente com a certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste, destacam-se, designadamente:

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável; e
- Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos 2 meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou

---

<sup>3</sup> Mediante documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio.

trimestral respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas.

- Para os efeitos da segunda parte da subalínea i) da alínea b) do n.º 1, documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e

- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

### 2.3. Direitos do empregador

O empregador tem direito a:

a) Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho;

b) Plano extraordinário de formação;

c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa;

d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

#### 2.3.1. Comunicações

Para concessão do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a respectiva decisão, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, e remetendo de imediato requerimento electrónico<sup>4</sup> ao serviço competente da área da segurança social acompanhado de declaração do

---

<sup>4</sup> Mod. RC 3056 – DGSS e o Anexo ao Mod. RC 3056-DGSS, já disponíveis no site da Segurança Social em <http://www.seg-social.pt/formularios>

empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta<sup>5</sup>, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social.<sup>6</sup>

### 2.3.2. Duração

As medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho e de isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social têm a duração de 1 mês, sendo, excepcionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de 3 meses.

Todas as medidas em análise são cumuláveis com outros apoios.

## 3 - Redução ou suspensão em situação de crise empresarial (Lay-off)

### 3.1. Fundamentos - previstos no art. 298.º do Código do Trabalho

O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

---

<sup>5</sup> E, nos casos previstos na alínea b) do nº 1 do artigo 3º (aplicável a situações de paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais ou de suspensão ou cancelamento de encomendas ou de quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação no período de 30 anterior ao do pedido), de certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste.

<sup>6</sup> Mod. GIT 71-DGSS disponível no site da Segurança Social em <http://www.seg-social.pt/formularios>

### 3.1.2. A redução pode abranger:

- a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

### 3.2. Condições de acesso

- Comunicar, por escrito, às organizações de trabalhadores ou a estes, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho;
- Negociação entre as partes com vista à obtenção de um acordo, sobre modalidade (suspensão do contrato de trabalho ou redução horária), âmbito e duração das medidas a aplicar;
- Elaboração de acta contendo as matérias acordadas;
- Comunicação, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de *lay-off* que decidiram aplicar (redução do período de trabalho ou suspensão do contrato) mencionando o fundamento e as datas de início e fim da medida;
- Envio à Segurança Social de toda a documentação.<sup>7</sup>

## 4 - O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial

Reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho, e destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações.

A entidade empregadora tem direito a um apoio da segurança social no valor de 70% de 2/3 da retribuição normal ilíquida de cada trabalhador abrangido, até ao limite de € 1.333,50 euros por trabalhador, para apoiar o pagamento dos salários.

---

<sup>7</sup> Mod. RC 3056 – DGSS e o Anexo ao Mod. RC 3056-DGSS, já disponíveis no site da Segurança Social em <http://www.seg-social.pt/formularios> e acta de negociação.

Durante o período da redução ou suspensão, os trabalhadores abrangidos terão direito a auferir 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, a qual é paga, em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social, sendo certo que, no mínimo, está sempre garantida uma RMMG (€ 635,00) e, no máximo<sup>8</sup>, não pode ultrapassar, mensalmente, 3 vezes o valor da RMMG (€ 1.905,00);

Este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P., ao qual acresce uma bolsa, no valor de € 131,64<sup>9</sup>, destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador (€ 65,82 a cada um), nos termos do art. 305.º do Código do Trabalho.

## 5 - Efeitos no contrato de trabalho

5.1. Manutenção dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho

Quer perante uma eventual redução, quer perante uma suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.

### 5.2. Compensação retributiva

O trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição do trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o recebimento de montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, a qual é paga, em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social.

Até 30/06/2020, a compensação retributiva é paga por referência à retribuição normal ilíquida do trabalho prestado na empresa, devendo os serviços da Segurança Social proceder subsequentemente aos ajustamentos que se revelem necessários, com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas.

---

<sup>8</sup> Isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em *lay-off*.

<sup>9</sup> Correspondente a 30% do valor do IAS (actualmente, € 438,81).

Caso o trabalhador exerça actividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, do dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infracção disciplinar.

O empregador deve comunicar junto do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.) a situação referida no número anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

## 6 - Plano extraordinário de formação

Corresponde a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação definido em articulação com o IEFP, I.P., tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e o reforço das competências dos trabalhadores, de forma a actuar preventivamente sobre o desemprego, para todos os que não recorreram ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, previsto no artigo 5.º.

Tem a duração de 1 mês e destina-se à implementação do plano de formação definido no artigo seguinte.

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP, I.P. e é concedido em função do n.º de horas frequentadas, que não deve ultrapassar 50% da retribuição íliquida, com o limite máximo de uma RMMG (€ 635,00).

O empregador comunica aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, I. P., acompanhada dos documentos referidos no n.º 2 do artigo 4.º.

O plano de formação deve:

a) Ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, podendo ser desenvolvido a distância quando possível e as condições o permitirem;

b) Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;

c) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

A sua duração não deve ultrapassar 50 % do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

O número mínimo de formandos a integrar em cada acção de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P., e o empregador, atenta a legislação aplicável à respectiva modalidade de formação.

Para a operacionalização do plano de formação são entidades formadoras os centros de emprego e formação profissional do IEFP, I. P.

## 7 - Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa

Trata-se de um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade da empresa, a conceder pelo IEFP, I.P., pago de uma só vez e com o valor de € 635,00 por trabalhador.

Para aceder ao incentivo, o empregador apresenta requerimento ao IEFP, I.P., acompanhado, nomeadamente, dos seguintes documentos:

a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;

b) Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos 2 meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e

c) Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais

de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e

d) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

## 8 - Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas no Decreto-Lei em análise 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.

As medidas previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020 não abrangem os membros dos órgãos estatutários, estes apenas beneficiam de isenção de contribuir para a segurança social, desde que tenham trabalhadores.

Não há situação específica para os membros dos órgãos estatutários quando estes são simultaneamente trabalhadores e membros dos órgãos estatutários.

A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.

A dispensa do pagamento de contribuições relativa aos trabalhadores independentes determina o registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições de acordo com a base de incidência contributiva que for aplicável.

As entidades empregadoras entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efectuem o pagamento das respectivas quotizações.

A isenção do pagamento de contribuições aplicável aos trabalhadores independentes não afasta a obrigação de entrega da declaração trimestral.

A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na informação transmitida pelo IEF, I. P.

## 9 - Proibição do despedimento

Durante o período de aplicação das medidas de apoio em análise, bem como nos 60 dias subsequentes, o empregador abrangido por aquelas medidas não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.

## 10 - Incumprimento e restituição de apoio

O incumprimento, por parte do empregador, das obrigações relativas aos apoios em análise, determina a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique algumas das seguintes situações:

- Despedimento, excepto por facto imputável ao trabalhador;
- Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- Não cumprimento das obrigações legais, fiscais ou contributivas por parte do empregador;
- Distribuição de lucros, sob qualquer forma, durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo;
- Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- Prestação de falsas declarações; e
- Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por trabalhador com contrato de trabalho suspenso ou, para lá do horário estabelecido, por trabalhador com redução temporária do período normal de trabalho.

## 11 - Responsabilidade contraordenacional

Em caso de violação de normas legais relativas à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, aplica-se o regime da responsabilidade contraordenacional previsto nos artigos 548.º e seguintes daquele diploma e, subsidiariamente, o regime geral das contraordenações.

## 12 - Situação tributária e contributiva

Para aceder às medidas previstas no presente decreto-lei, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

Até ao dia 30 de abril de 2020, não relevam, para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 177.º -A do Código de Procedimento e de Processo Tributário e do n.º 1 do artigo 208.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, as dívidas constituídas no mês de Março de 2020D

## 13 - Produção de efeitos

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 Março, produz efeitos até 30 de Junho de 2020.

A prorrogação por mais 3 meses do período referido no número anterior será devidamente ponderada em função da evolução das consequências económicas e sociais da COVID-19.

## 14 - Requerimentos entregues ao abrigo da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março

Os requerimentos que hajam sido entregues ao abrigo da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março, na sua redacção actual, entretanto revogada, mantêm a sua eficácia e são analisados à luz do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 Março.

***Sónia de Carvalho***

*Advogada*

***Nuno Nogueira***

*Advogado*

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte [geral@mcsc.pt](mailto:geral@mcsc.pt).



**& ASSOCIADOS**  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

Rua de Vilar, n.º 235 6º Esquerdo (Edifício  
Scala) 4050 – 626 Porto  
Telef.: 22 607 607 0  
Fax: 22 607 607 9  
email: [geral@mcsc.pt](mailto:geral@mcsc.pt)

[WWW.MCSC.PT](http://WWW.MCSC.PT)