

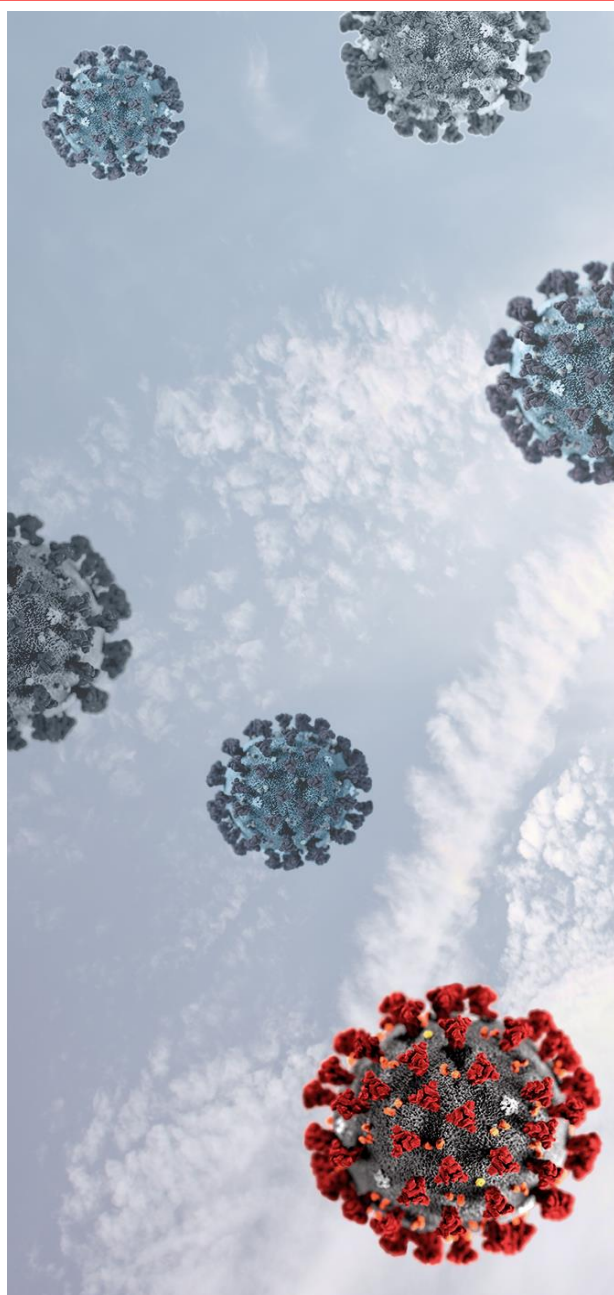
---

# COVID-19: Os apoios no âmbito laboral

Newsletter | Portugal

30 de março de 2020

---



## Os apoios no âmbito laboral:

- > Apoio a empresas
- > Apoio a trabalhadores



### I. Apoio às empresas

#### Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho - *Lay off* simplificado

A Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, na sequência da Resolução do Conselho de Ministros 10-C/2020, de 13 de março, aprovou uma série de medidas extraordinárias de apoio às empresas, entre as quais, o vulgarmente designado *lay off* simplificado. Esse regime veio a ser, porém, revogado pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, retificado pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, que, embora mantendo, no essencial, os traços do *lay off* simplificado previsto naquela Portaria, alterou alguns dos seus pressupostos.

O *lay off* simplificado, que pode consistir na suspensão dos contratos de trabalho ou na redução dos períodos normais de trabalho, está disponível para empresas que, devido ao surto de COVID-19, se encontrem numa situação de crise empresarial, considerando-se crise empresarial, para estes efeitos, uma das seguintes situações:

- Encerramento parcial ou total da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos;
- Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte de interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, comprováveis pelos documentos de cancelamento de encomendas ou reservas;
- A queda abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação no período de 30 dias 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.

O *lay off* simplificado consiste num apoio financeiro às empresas, calculado nos termos do regime do *lay off* previsto no Código do Trabalho. Assim, durante o período de suspensão ou redução da actividade, os trabalhadores receberão 2/3 da sua remuneração normal ou o valor da retribuição mínima mensal garantida (Continente, € 635,00; Açores, € 666,75; Madeira, € 650,88), consoante o que for mais elevado, com o limite máximo de três remunerações mínimas garantidas (Continente, € 1.905,00; Açores, € 1.998,00; Madeira, € 1.952,64), dos quais 70% são suportados pela Segurança Social e os remanescentes 30% são garantidos pela empresa. Compete ao empregador efetuar o pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores, recebendo, posteriormente, da Segurança Social o montante correspondente à comparticipação de 70%,

Para a implementação deste *lay off* simplificado, a empresa, depois de ouvidos os representantes dos trabalhadores, se os houver, deve comunicar a sua intenção aos trabalhadores a



## CUATRECASAS

abrançar pela medida, remetendo imediatamente o requerimento, de forma eletrónica, à Segurança Social. Este apoio tem a duração de 1 mês, podendo ser renovado mensalmente, até ao limite de 3 meses.

### Plano extraordinário de formação

As empresas em situação de crise que não tenham recorrido ao *lay off* simplificado podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego.

O apoio extraordinário tem a duração de um mês, destina-se à implementação do plano de formação, é suportado pelo IEFP, I. P., e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, com o limite máximo de uma remuneração mínima mensal garantida.

Para implementação deste plano extraordinário, 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..

### Apoio extraordinário para normalização da atividade

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020 (como o *lay off* simplificado e o plano de formação extraordinário) têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa.

Esse apoio, a conceder pelo IEFP, I. P., e pago de uma só vez, corresponde ao valor de uma remuneração mínima mensal garantida por cada trabalhador abrangido.

### Isenção de contribuições para a Segurança Social

Durante o período de aplicação das medidas previstas no Decreto-lei n.º 10-G/2020 (como o *lay off* simplificado e o plano de formação extraordinário) as empresas beneficiam de uma isenção de contribuições à Segurança Social, relativamente aos trabalhadores abrangidos e ainda aos membros de órgãos estatutários.



### Proibição de despedimentos

Durante o período de aplicação das medidas de apoio acima previstas, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador abrangido por aquelas medidas não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

### Diferimento das contribuições

No contexto das obrigações perante a Segurança Social, o Decreto-Lei n.º 10-F/2020, de 26 de março, retificado pela Declaração de Retificação n.º 13/2020, de 28 de março, aprovou um regime de pagamento diferido das contribuições devidas pelas entidades empregadoras.

São abrangidas por este regime os empregadores dos setores privado e social com:

- menos de 50 trabalhadores;
- entre 50 e 249 trabalhadores, desde que apresentem uma quebra de pelo menos 20% da faturação comunicada através do e-fatura nos meses de março, abril e maio de 2020, face ao período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido;
- Um total de 250 ou mais trabalhadores, desde que apresentem uma quebra de, pelo menos, 20% da faturação comunicada através do e-fatura nos meses de março, abril e maio de 2020, face ao período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido, e se enquadrem em uma das seguintes situações:
  - 1) Instituição particular de solidariedade social ou equiparada;
  - 2) Setor encerrado nos termos do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, ou, nos setores da aviação e do turismo, relativamente a estabelecimento ou empresa que tenha efetivamente encerrado;
  - 3) A atividade dessas entidades empregadoras tenha sido suspensa por determinação legislativa ou administrativa relativamente a empresa ou estabelecimento que tenha efetivamente encerrado.

As contribuições da responsabilidade da entidade empregadora devidas nos meses de março, abril e maio de 2020, podem ser pagas nos seguintes termos:

- 1/3 do valor das contribuições é pago no mês em que é devido;
- Os restantes 2/3 são pagos em prestações iguais e sucessivas nos meses de julho, agosto e setembro de 2020 ou nos meses de julho a dezembro de 2020, sem juros.



---

## II. Apoio aos trabalhadores

### Doença

Nas situações de doença Covid-19, a atribuição de subsídio de doença não está sujeita a período de espera.

### Isolamento profilático

O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, determinou a equiparação dos primeiros 14 dias de isolamento profilático do trabalhador a doença, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde.

Nessas situações, o trabalhador tem direito, a partir do primeiro dia de isolamento, a um subsídio de doença correspondente a 100% da remuneração de referência, e a sua atribuição não depende de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade nem da certificação da incapacidade temporária para o trabalho.

### Assistência a filho ou dependente por isolamento profilático

Ainda segundo o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, considera-se falta justificada a situação decorrente do acompanhamento de isolamento profilático, durante 14 dias, de filho ou outro dependente a cargo dos trabalhadores, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde.

Em caso de isolamento profilático de criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a atribuição do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto não depende de prazo de garantia.

### Assistência a filho ou dependente por suspensão das atividades letivas

Ainda segundo o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, fora dos períodos de interrupções letivas, consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência.



## CUATRECASAS

Nestas situações, o trabalhador tem direito a receber um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a 2/3 da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela Segurança Social. Este apoio tem por limite mínimo o valor da remuneração mensal mínima garantida (Continente, € 635,00; Açores, € 666,75; Madeira, € 650,88) e por limite máximo três remunerações mínimas garantidas (Continente, € 1.905,00; Açores, € 1.998,00; Madeira, € 1.952,64).

### Assistência a filho ou dependente fora dos períodos suspensão das atividades letivas

O Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, reforçou as medidas de apoio à família já previstas no Decreto-Lei n.º 10-A/2020. Assim, para além dos casos das faltas para assistência por suspensão das atividades letivas, são justificadas as faltas motivadas por:

- assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, nos períodos de interrupção letiva ou definidos por cada escola.
- assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta, ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde, no âmbito do exercício das suas competências, ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa.

Em todas estas hipóteses, as faltas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

### Férias

O Decreto-Lei n.º 10-K/2020 de 26 de março, determinou que o trabalhador pode proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação por escrito, com antecedência de dois dias relativamente ao início do período de férias, estando em causa a necessidade de:

- assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, nos períodos de interrupção letiva ou definidos por cada escola;
- assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta, ascendente que se encontre a



## CUATRECASAS

cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde.

Durante o período de férias, é devida retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, podendo neste caso o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.



---

## Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,  
Sociedade de Advogados, SP, RL  
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

### Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362  
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

### Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949  
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

---

A Cuatrecasas criou a *Task Force Coronavirus*, uma equipa multidisciplinar que analisa em permanência a atual situação de crise emergente da pandemia de COVID-19. Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, poderá contactar a nossa *Task Force* através do email [TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com](mailto:TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com) ou dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas. Poderá ler as nossas publicações ou assistir aos nossos *webinars* através do nosso [website](#).

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2020  
É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

### Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

**Responsável pelo Tratamento:** Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

**Finalidades:** gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

**Legitimidade:** o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

**Destinatários:** terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

**Direitos:** aceder, retificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional.

Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de proteção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail [data.protection.officer@cuatrecasas.com](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).