

BROSETA

INFORMAÇÃO | 25 DE JANEIRO 2021



DESTAQUE

Incentivos
extraordinários
à normalização
da atividade
empresarial



BROSETA

BROSETA - PORTUGAL,
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP RL

O **Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15 janeiro**, que altera o Decreto-Lei n.º 46-A/2020 de 30 de Julho, mantém um regime de limitação à cumulação e sequencialidade de apoios para quem tenha beneficiado do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial no âmbito do Decreto Lei n.º 27-B/2020 de 19 Junho, ou seja, é **abrangido pelo disposto nos n.º 3 do artigo 15.º daquele Decreto-Lei e que se cita:**

- O acesso aos apoios previstos no presente decreto-lei [Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15 de Janeiro, que altera o Decreto-Lei n.º 46-A/2020 de 30 de Julho] e o acesso ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, excluem-se mutuamente, procedendo o IEFP, I. P., e o serviço competente da segurança social à verificação de eventual acumulação indevida de apoios, simultânea ou sequencial, através de troca oficiosa de informação;

Tendo como consequência:

- A verificação do incumprimento determina a imediata cessação dos apoios e a restituição e pagamento, ao IEFP, I. P., e ao serviço competente da segurança social, respetivamente, da totalidade do montante já recebido e isentado no âmbito dos respetivos apoios.

Contudo, o Decreto-Lei n.º 8-B/2021 de 22 de Janeiro, vem (não obstante ser um diploma cujo sumário referencia apenas que “Estabelece um conjunto de medidas de apoio no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais.”) alterar a redação do n.º 3 do artigo 15.º do recente Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15 de janeiro, acima mencionado, **passando a, afinal, ser possível recorrer a partir de 1 de fevereiro de 2021, às medidas de apoio** previstas no Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15 janeiro, ainda que se verifique a sequencialidade dos apoios previstos no Decreto Lei n.º 27-B/2020 de 19 Junho.

Assim, enquanto não se puder recorrer aos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15 de janeiro, que altera o Decreto-Lei n.º 46-A/2020, (i) por ser um regime sequencial ao regime do Decreto Lei n.º 27-B/2020 de 19 Junho, limitação que, atento o DL 8-B/2020, só se verificará até final de janeiro de 2021, e (ii) caso não seja empresa que tenha de encerrar por determinação legislativa/administrativa obrigatoriamente, permitindo-lhe o regime de lay off simplificado, **tem-se, contudo, ao alcance o recurso à aplicação das medidas de redução ou suspensão** previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, sendo que, de acordo com o disposto no artigo 142.º da Lei do Orçamento do Estado para 2021:

- No ano de 2021, os trabalhadores abrangidos pela redução ou suspensão em situação de crise empresarial, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, **têm direito ao pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até a um valor igual ao triplo da RMMG**, ou seja, 100% da retribuição normal ilíquida com o limite máximo de 3 RMMG.

3

Se se vier a recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, **as obrigações para o empregador são as seguintes:**

1. Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
2. Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
3. Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
4. Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores
5. Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

Notas finais:

* O recurso às medidas do Decreto-Lei 6-C/2020 de 15 de janeiro, é de aplicação geral quase imediata, devendo assim serem consideradas no leque das opções que se coloquem às empresas;

* Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da respetiva aplicação não exceda ou seja superior a seis meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador;

* A limitação à cessação dos contratos de trabalho, nos termos das medidas de redução ou suspensão previstas do Código do Trabalho, abrange apenas os trabalhadores que tenham sido abrangidas pelas medidas nele previstas, não se aplicando – ao contrário do que dispunha o Decreto Lei n.º 10-G/2020 de 26 de Março e o Decreto Lei n.º 27-B/2020 19 Junho – aos demais trabalhadores da empresa.



BROSETA – PORTUGAL,
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP RL
www.broseta.pt