



“Lay off” simplificado

Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março

**Apoio extraordinário à manutenção do contrato de
trabalho em situação de crise empresarial**



bas

sociedade de advogados, sp, rl

08 de abril de 2020

Índice

I.	Pressupostos.....	3
A.	Sujeitos.....	3
B.	Objeto	3
C.	Finalidades	6
D.	Duração.....	6
II.	Procedimentos	7
1.ª	Fase – Comunicação aos Delegados Sindicais e Comissões de Trabalhadores.....	7
2.ª	Fase - Comunicação da Decisão aos Trabalhadores.....	7
3.ª	Fase – Submissão do pedido de apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho	8
4.ª	Fase (eventual) – Fiscalização e Apresentação da Documentação	9
III.	Efeitos.....	10
A.	Situação do empregador	10
B.	Situação do Trabalhador	10
1.	Direitos do trabalhador em caso de suspensão do contrato de trabalho	11
2.	Direitos do trabalhador em caso de redução do período normal de trabalho.....	11
3.	Direitos do trabalhador que preste outra atividade no período de suspensão ou redução do contrato de trabalho	12
IV.	Outras medidas de apoio às empresas	13
1.	Plano extraordinário de formação:.....	13
2.	Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização e retoma da atividade da empresa:.....	14
3.	Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social:	14
V.	Restrições:.....	15
Anexo I	18

“Lay off” simplificado

Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março

Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, veio estabelecer um **regime excecional e temporário de redução dos períodos normais de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho** (*lay off simplificado*) com apoios ao empregador em situação de crise empresarial, nomeadamente apoio financeiro extraordinário ao pagamento de compensações retributivas e a dispensa de contribuições para Segurança Social.

Este regime **não prejudica a aplicação do mecanismo comum de lay off** previstos no Código do Trabalho para situações de crise empresarial.

O presente guia pretende explicar os pressupostos de aplicação, o procedimento e os efeitos deste regime excecional e temporário para, ao nível laboral, mitigar os efeitos de crise empresarial que resultam da pandemia de COVID-19.

I. Pressupostos

A. Sujeitos

As medidas previstas no diploma destinam-se a empregadores privados ou do setor social, ficando excluídos os empregadores públicos.

B. Objeto

Crise empresarial resultante da pandemia de COVID-19

1. As situações de **crise empresarial** que serão relevantes para a aplicação da medida, independentemente do fundamento concreto, são aquelas em que está em causa **uma empresa afetada pela pandemia de COVID-19 e em que a crise empresarial seja uma consequência dessa pandemia.**

2. O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, exige a verificação de pelo menos um dos seguintes **fundamentos**:
- a) Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento;
 - b) Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento; e
 - c) Quebra abrupta e acentuada da faturação.
3. Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento:
- a) Deve estar em causa um encerramento **total** ou **parcial** da **empresa ou estabelecimento**;
 - b) Tal encerramento deve ser decorrente, em princípio, do **dever de encerramento de instalações e estabelecimentos**, inicialmente previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, e agora no Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, ou por determinação legislativa ou administrativa (nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual), ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil (aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual), assim como da Lei de Bases da Saúde (aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro);
 - c) Importa salientar, no que respeita às situações abrangidas pelo Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, que o respetivo artigo 9.º apenas determina o **dever de encerramento** das instalações e estabelecimentos concretamente referidos no Anexo I ao referido Decreto (Anexo 1) – sendo que existem situações em que o diploma apenas impõe um mero **dever de suspensão** de atividades, no âmbito da prestação de serviços ou no âmbito do comércio a retalho (e, neste último caso, nem a suspensão se aplica, por exemplo, aos estabelecimentos que pretendam manter a respetiva atividade exclusivamente para efeitos de entrega ao domicílio ou disponibilização dos bens à porta do estabelecimento ou ao postigo, estando neste caso interdito o acesso ao interior do estabelecimento pelo público);
 - d) A DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho emitiu um entendimento segundo o qual, em certas situações, **a suspensão de atividade**, no âmbito do comércio a retalho ou de prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público, por força dos artigos 8.º e 9.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 26 de março, e dos artigos 10.º e 11.º do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril (Estado de Emergência), **é equiparada a encerramento total ou parcial da empresa**, mas, até ao momento, a Segurança Social ainda não acompanhou oficialmente essa interpretação, pelo que, nestes casos, a

possibilidade de recurso ao lay off simplificado deverá sempre merecer uma análise casuística.

- e) A medida é relativa apenas ao **estabelecimento ou empresa efetivamente encerrada**;
- f) A medida abrange, exclusivamente, os **trabalhadores diretamente afetos a essa empresa ou estabelecimento** – excluindo assim os trabalhadores que dependem dos mesmos de modo meramente indireto;
- g) Quanto aos trabalhadores em regime de **teletrabalho**, a medida também **apenas abrange aqueles diretamente afetos a essa empresa ou estabelecimento encerrados** – por referência, em especial, à prévia identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador durante a prestação de atividade em regime de teletrabalho.

4. Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento:

- a) **Requisitos materiais:** A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento deverá resultar de uma das seguintes circunstâncias:
 - i. Da **interrupção ou intermitência** das cadeias de abastecimento globais; ou
 - ii. Da **suspensão ou cancelamento de encomendas ou de reservas**, em termos que evidenciem 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 período de apoio.
- b) **Requisitos formais:** A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento e as circunstâncias que a fundamentam devem poder ser documentalmente comprovadas, devendo ainda resultar de declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste.

5. Quebra abrupta e acentuada da faturação:

- a) **Requisitos materiais:** Exige-se a verificação de uma quebra 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:
 - i. Com referência à média mensal dos 2 meses anteriores a esse período (ou seja, neste caso, se o pedido for efetuado, por exemplo,

no dia 31 de março de 2020, a quebra da faturação deve dizer respeito ao período compreendido entre 1 e 30 de março, com referência à média mensal dos meses de janeiro e fevereiro de 2020); ou

- ii.* Face ao período homólogo do ano anterior;
- iii.* Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, a referência será à média desse período;

b) Requisitos formais: A queda abrupta e acentuada da faturação deve resultar, designadamente, do **balancete contabilístico dos períodos em referência**, bem como de **declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa** que o ateste.

C. Finalidades

As medidas têm de ter em vista a **manutenção dos postos de trabalho e dos contratos de trabalho** e a evitar os despedimentos por razões económicas, nesta fase crítica que o país atravessa, exigindo-se, em abstrato, um nexo de aptidão entre as medidas concretamente aplicadas e a prossecução daqueles objetivos.

D. Duração

As medidas de lay off simplificado e dispensa de contribuições para a Segurança Social na parte do empregador tem a duração de **1 mês, prorrogáveis, excepcionalmente, até 3 meses.**

As **medidas vigoram desde a entrada em vigor do diploma (27 de março de 2020) até 30 de junho.** Este regime pode ser prorrogado por mais 3 meses em função da evolução das consequências económicas e sociais da COVID-19.

Os requerimentos já entregues à luz da Portaria n.º 71-A/2020 (agora revogada) mantém a sua eficácia e são analisados à luz do novo diploma, devendo ser revistos à luz dos novos enquadramentos.

II. Procedimentos

O procedimento a adotar para pedido de apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho desdobra-se em quatro fases, a saber:

1.ª Fase – Comunicação aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores

O procedimento inicia-se com a **comunicação da decisão** de recurso ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho aos **delegados sindicais e comissões de trabalhadores** (quando existam).

Esta comunicação deverá ser feita por escrito e acompanhada das seguintes informações:

- a) Fundamentação do recurso à medida;
- b) Indicação do número e categorias dos trabalhadores a abranger;
- c) Indicação da medida proposta relativamente a cada um dos trabalhadores (isto é, suspensão do contrato de trabalho ou redução do tempo de trabalho);
- d) Critério de seleção dos trabalhadores abrangidos por esta medida (na medida do aplicável);
- e) Indicação do período de aplicação da medida; e
- f) Indicação do prazo de resposta ou agendamento de uma reunião convocada para o efeito.

Caso se opte pelo agendamento de uma reunião, presencial ou virtual, deverá ser lavrada ata, da qual conste a posição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores (caso existam estas estruturas).

2.ª Fase - Comunicação da decisão aos trabalhadores

Uma vez concluída a **consulta aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores**, o **empregador deverá comunicar a decisão, individualmente a cada um dos trabalhadores abrangidos**, que tem de conter:

- a) Fundamentação do recurso à medida;
- b) Indicação da medida concreta aplicável (isto é, suspensão do contrato de trabalho ou redução do tempo de trabalho);
- c) Indicação da retribuição/compensação retributiva;

- d) Critério de seleção dos trabalhadores abrangidos por esta medida (na medida do aplicável); e
- e) Indicação do período de aplicação da medida.

O empregador está obrigado a comunicar a decisão de recurso ao apoio extraordinário a todos os trabalhadores que sejam abrangidos por esta medida, mesmo que os mesmos possam não ter direito ao recebimento da compensação retributiva.

Dada a urgência da medida, admitimos que esta decisão pode ser feita por mensagem de correio eletrónico, sendo privilegiado o sistema de certificação de envio/receção de mensagem.

Caso não seja possível o envio de uma mensagem por correio eletrónico, deverá ser remetida uma carta registada simples para a morada do trabalhador. Neste último caso, sugerimos que o empregador entre em contato telefónico prévio com o trabalhador informando-o desta decisão, uma vez que a mensagem postal poderá levar alguns dias até chegar ao conhecimento do trabalhador.

3.ª Fase – Submissão do pedido de apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho

Na mesma data em que a decisão é comunicada a cada um dos trabalhadores por ela abrangidos, o empregador deverá **apresentar o requerimento eletrónico à Segurança Social**, em formulário próprio (Mod. RC 3056-DGSS) → http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889112/RC_3056.pdf/61b7f4b0-bf25-4913-a063-e510800a0141.

Este formulário contém a declaração do empregador quanto à identificação da situação de crise empresarial, prevista no artigo 3.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março (*vide* Campo 3), **acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos**, conforme modelo disponibilizado pela Segurança Social (Anexo ao Mod. RC 3056-DGSS).

Esta listagem, realizada em suporte Excel, deverá incluir, para cada trabalhador: nome, NISS, data de nascimento, modalidade da medida aplicada a cada um, remuneração

ilíquida mensal (anterior à aplicação da medida), período normal de trabalho semanal, horas de redução (caso seja aplicável), data de início e fim da aplicação da medida.

Este ficheiro Excel deve ser zipado e ter a designação do número de identificação da Segurança Social do empregador.

Gostaríamos de deixar uma nota prática para referir que, para preencher a listagem dos trabalhadores, o empregador poderá aceder na Segurança Social Direta à funcionalidade “Emprego » Admissão e Cessação de Trabalhadores » Consulta Trabalhadores”, disponível em <http://www.seq-social.pt/inicio>.

Nos casos em que **não se verifique um encerramento coercivo**, o **contabilista** certificado da empresa deverá **atestar a situação de crise empresarial** na sequência da pandemia de COVID-19 no próprio formulário (Campo 4).

4.ª Fase (eventual) – Fiscalização e apresentação da documentação

As entidades empregadoras que sejam beneficiárias do presente apoio **podem ser fiscalizadas a posteriori pelas entidades públicas competentes, estando obrigadas a comprovar nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações** (caso existam).

Para este efeito, as entidades empregadoras poderão se obrigadas a apresentar os seguintes documentos, nomeadamente:

- a)** Balancete contabilístico referente ao mês do apoio, bem como, do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- b)** Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois 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 respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e
- c)** Em caso de paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, 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;
- e)** Certidões da não existência de dívida à Segurança Social e à Autoridade Tributária e Aduaneira.

III. Efeitos

Os efeitos da aplicação do regime extraordinário de apoio à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial são:

A. Situação 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 atividade da empresa;
- d)** Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo do empregador.

Estas medidas podem ser cumuláveis com outros apoios.

B. Situação do trabalhador

Os trabalhadores abrangidos ficam numa das seguintes situações:

- a)** Suspensão de contrato de trabalho, ou seja, sem prestação de atividade;
- b)** Redução do período normal de trabalho.

1. Direitos do trabalhador em caso de suspensão do contrato de trabalho

No caso da suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a uma **compensação retributiva cujo o valor é o correspondente a 2/3 da retribuição normal ilíquida** (soma das quantias auferidas pelo trabalhador com natureza retributiva e caráter regular, sujeitas ao pagamento de contribuições à Segurança Social) na empresa, com um limite mínimo de € 635 (remuneração mensal mínima garantida) e um máximo de € 1.905 (3x a remuneração mensal mínima garantida).

Exemplo:

Um trabalhador com uma retribuição normal ilíquida de € 1.200 tem direito a uma compensação retributiva de € 800 (2/3 de € 1.200).

Deste valor (€ 800), € 560 são reembolsados ao empregador pela Segurança Social e o remanescente (€ 240) é suportado pelo empregador.

2. Direitos do trabalhador em caso de redução do período normal de trabalho

No caso de o trabalhador se manter a trabalhar com redução do período normal de trabalho, o valor a que o trabalhador **tem direito terá duas componentes:**

- a) Retribuição paga pelo empregador** calculada em **proporção ao número de horas trabalhadas** tendo em conta a seguinte fórmula de cálculo do valor hora:

(RM*12): (52xn) em que:

“RM” é a retribuição mensal;

e

“n” o número de horas do período normal de trabalho semanal;

- b) Uma compensação retributiva no valor necessário para que o trabalhador receba 2/3 da retribuição normal ilíquida** do trabalho prestado na empresa, com um limite mínimo de € 635 e um máximo de € 1.905.

Exemplo:

Um trabalhador com uma retribuição mensal normal de € 1.200 e um período normal de trabalho de 40 horas que, em resultado da aplicação deste regime excecional, passe a trabalhar 2 dias por semana em vez de 5, tem direito à retribuição do seu trabalho e a uma compensação retributiva.

Tem direito a retribuição no valor € 442,88 porque trabalha 8 dias por mês (retribuição horária de € 6,92 e de € 55,36 diária que se multiplicam por 8 dias do mês, calculada de acordo com a fórmula indicada).

Tem ainda direito a uma compensação retributiva que pretende garantir ao trabalhador 2/3 do valor devido mensalmente, ou seja € 800. Assim, a compensação retributiva é de € 357,12, correspondente à diferença entre o valor pago pelo trabalho prestado (€ 442,88) e o valor mínimo garantido ao trabalhador (€ 800).

A compensação retributiva é paga pelo empregador, embora 70% desse valor seja reembolsado pela Segurança Social. No nosso exemplo, o empregador tem direito a um reembolso pela Segurança Social de cerca de € 250 para um pagamento ao trabalhador no valor de € 800.

No caso de o trabalhador receber uma retribuição por trabalho prestado superior a € 1.905 (3x remuneração mensal mínima garantida) não há lugar ao pagamento de qualquer compensação retributiva porque se atingiu o limite máximo do valor previsto para esta. Assim sendo, o empregador não tem direito a qualquer reembolso pago pela Segurança Social porque não existe compensação retributiva devida.

Admite-se que, em caso de suspensão do contrato de trabalho ou de redução dos períodos normais de trabalho, o empregador possa pagar ao trabalhador para além do limite legal de € 1.905, sem que isso prejudique o direito à comparticipação por parte da Segurança Social. O Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social esclareceu que os empregadores podem liquidar aos trabalhadores em lay off, quer na modalidade de suspensão do contrato, quer na modalidade de redução dos períodos normais de trabalho, montantes superiores aos legalmente impostos (mas, nesses casos, perfilhando a opinião de que o empregador deverá suportar contribuições para a Segurança Social sobre os incrementos), sendo questão a analisar casuisticamente

3. Direitos do trabalhador que preste outra atividade no período de suspensão ou redução do contrato de trabalho

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho ou redução do período normal de trabalho, **o valor da retribuição recebida pelo trabalhador por outra atividade prestada a outro empregador é deduzido ao montante da compensação retributiva a pagar pelo**

empregador e comparticipada pela Segurança social até perfazer o valor de 2/3 da retribuição mensal ilíquida ou atingir o limite máximo da comparticipação retributiva (€ 1.905).

Exemplo:

Um trabalhador com uma retribuição mensal normal de € 1.200 e um período normal de trabalho de 40 horas que, em resultado da aplicação deste regime excecional, passe a trabalhar 2 dias por semana para o seu empregador, tem direito a uma retribuição no valor € 442,88 porque trabalha 8 dias por mês.

Se receber € 200 de outro trabalho para outra entidade tem ainda direito a uma compensação retributiva de € 157,12, correspondente à diferença entre o valor pago pelo trabalho prestado (€ 442,88) e o valor recebido de outra fonte e o valor mínimo garantido ao trabalhador (€ 800).

IV. Outras medidas de apoio às empresas

Em situação de crise empresarial, para além do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho (lay off simplificado), o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, estabelece ainda outras medidas a que o empregador pode ter direito:

- a)** Plano extraordinário de formação;
- b)** Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
- c)** Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo do empregador.

1. Plano extraordinário de formação

- a)** Consiste num apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial com vista à manutenção dos postos de trabalho e ao reforço das competências dos trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego, de acordo com um plano de formação organizado e operacionalizado pelo IEFP, I.P., em articulação com o empregador;

- b) Âmbito:** Aplica-se apenas aos empregadores que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (lay off simplificado);
- c) Objeto:** O apoio extraordinário é atribuído a cada trabalhador abrangido, sendo concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição íliquida, com o limite máximo de uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG), suportado pelo IEFP, I.P.;
- d) Duração:** O apoio tem a duração de um mês, coincidindo com a implementação do plano de formação;
- e) Requisitos formais:** Para acesso ao apoio, o empregador deve apenas comunicar aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação, assim como a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, I.P., instruída com documentação específica.

2. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização e retoma da atividade da empresa

- a) Consiste num apoio pecuniário extraordinário, a conceder ao empregador pelo IEFP, I.P.;**
- b) Âmbito:** Aplica-se aos empregadores que beneficiem de uma das outras medidas previstas pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março;
- c) Objeto:** O apoio pecuniário extraordinário tem o valor de uma remuneração mensal mínima garantida (RMMG) por trabalhador;
- d) Duração:** O apoio pecuniário extraordinário é pago de uma só vez;
- e) Requisitos formais:** Para acesso ao apoio, o empregador deve apresentar requerimento ao IEFP, I.P., instruído com documentação específica.

3. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

- a) Consiste na isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo do empregador, relativamente aos trabalhadores abrangidos e também aos membros dos órgãos estatutários;**
- b) Âmbito:** Aplica-se aos empregadores que beneficiem de uma das outras medidas previstas pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março;
- c) Objeto:** A isenção respeita às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas;
- d) Duração:** A isenção aplica-se durante o período de vigência das medidas;

e) Requisitos formais: A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na informação transmitida pelo IEFP, I.P, sendo que os empregadores, neste caso, entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuam o pagamento das respetivas quotizações.

V. Restrições

1. Durante o período de aplicação das medidas o empregador deve ter a respetiva **situação contributiva regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira** (até ao dia 30 de abril de 2020, não relevam, para esse efeito, as dívidas constituídas no mês de março de 2020).
2. O **incumprimento** por parte do empregador ou do trabalhador das obrigações relativas aos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, implica a imediata **cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados**, quando se verifique alguma das seguintes situações:
 - a) Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador (abrangendo assim o despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação);
 - b) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
 - c) Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
 - d) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
 - e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
 - f) Prestação de falsas declarações;
 - g) Prestação de trabalho ao próprio empregador por trabalhador abrangido pela medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na modalidade de suspensão do contrato, ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.

3. **Durante** o período de aplicação das medidas de apoio previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, bem como **nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho de quaisquer trabalhadores, tenham sido ou não abrangidos pelas medidas do lay off**, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos, respetivamente, nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.
4. Na medida em que o diploma não é claro neste aspeto, deverá admitir-se que o incumprimento destas obrigações relativamente a apenas um ou alguns dos trabalhadores abrangidos possa determinar a restituição ou pagamento, conforme o caso, dos montantes já recebidos ou isentados, em relação a todos os trabalhadores abrangidos.
5. Nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, que prorrogou o estado de emergência, os inspetores de trabalho podem notificar os empregadores para regularizarem a situação sempre que verifiquem a existência de indícios de irregularidade num despedimento por facto imputável ao trabalhador, por despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho. Esta notificação determina a suspensão do despedimento até à regularização da situação do trabalhador ou ao trânsito em julgado da decisão judicial. Esta possibilidade (a notificação pelo inspetor de trabalho) está restrita ao período de vigência do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, ou seja, entre 3 de abril e até terminar o estado de emergência.
Na prática verifica-se uma suspensão provisória do despedimento, a qual poderá perdurar para além do período correspondente ao período de exceção, o que desaconselha que as decisões de despedimento coletivo e de extinção do posto de trabalho sejam tomadas neste período.

Para informação adicional contacte a equipa de Direito
do Trabalho da sociedade laboral@bas.pt

Contactos

Rua Artilharia Um, 51 - Pátio Bagatela, Edifício 1, 4.º

1250-137 Lisboa

T. +351 211 554 330 - F. +351 211 554 350

geral@bas.pt | www.bas.pt



Anexo I

1 — Atividades recreativas, de lazer e diversão:

Discotecas, bares e salões de dança ou de festa; Circos; Parques de diversões e parques recreativos para crianças e similares; Parques aquáticos e jardins zoológicos, sem prejuízo do acesso dos trabalhadores para efeitos de cuidado dos animais; Quaisquer locais destinados a práticas desportivas de lazer; Outros locais ou instalações semelhantes às anteriores.

2 — Atividades culturais e artísticas:

Auditórios, cinemas, teatros e salas de concertos; Museus, monumentos, palácios e sítios arqueológicos ou similares (centros interpretativos, grutas, etc.), nacionais, regionais e municipais, públicos ou privados, sem prejuízo do acesso dos trabalhadores para efeitos de conservação e segurança; Bibliotecas e arquivos; Praças, locais e instalações tauromáquicas; Galerias de arte e salas de exposições; Pavilhões de congressos, salas polivalentes, salas de conferências e pavilhões multiúso.

3 — Atividades desportivas, salvo as destinadas à atividade dos atletas de alto rendimento:

Campos de futebol, rugby e similares; Pavilhões ou recintos fechados; Pavilhões de futsal, basquetebol, andebol, voleibol, hóquei em patins e similares; Campos de tiro; Courts de ténis, padel e similares; Pistas de patinagem, hóquei no gelo e similares; Piscinas; Ringues de boxe, artes marciais e similares; Circuitos permanentes de motos, automóveis e similares; Velódromos; Hipódromos e pistas similares; Pavilhões polidesportivos; Ginásios e academias; Pistas de atletismo; Estádios; Campos de golfe.

4 — Atividades em espaços abertos, espaços e vias públicas, ou espaços e vias privadas equiparadas a vias públicas:

Pistas de ciclismo, motociclismo, automobilismo e rotas similares, salvo as destinadas à atividade dos atletas de alto rendimento; Provas e exposições náuticas; Provas e exposições aeronáuticas; Desfiles e festas populares ou manifestações folclóricas ou outras de qualquer natureza.

5 — Espaços de jogos e apostas:

Casinos; Estabelecimentos de jogos de fortuna ou azar, como bingos ou similares; Salões de jogos e salões recreativos.

6 — Atividades de restauração:

Restaurantes e similares, cafetarias, casas de chá e afins, com as exceções do presente decreto; Bares e afins; Bares e restaurantes de hotel, exceto quanto a estes últimos para efeitos de entrega de refeições aos hóspedes; Esplanadas; Máquinas de *vending*.

7 — Termas e spas ou estabelecimentos afins.