



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **O Impacto Fiscal do *Lay off* simplificado em Portugal**

Ana Beatriz Pinto Vaz Fernandes dos Santos

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, Especialização em Direito do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor Vasco Branco Guimarães  
Professor Auxiliar Convidado do ISCTE

Novembro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS  
E HUMANAS

---

Departamento de Economia Política

## **O Impacto Fiscal do *Lay off* simplificado em Portugal**

Ana Beatriz Pinto Vaz Fernandes dos Santos

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, Especialização em Direito do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor Vasco Branco Guimarães  
Professor Auxiliar Convidado do ISCTE

Novembro, 2021

*“ O Sucesso é a soma de pequenos esforços  
repetidos dia após dia.” Robert Collier*



## *Agradecimentos*

Chegada ao fim de mais uma etapa deste percurso acadêmico, apesar de para chegar até aqui ter enfrentado as inúmeras dificuldades que cruzaram o meu caminho, fiz destas uma força e agarrei-me àqueles que nunca me fizeram duvidar que este dia chegaria e que eu era capaz, quer de forma direta como indireta.

Em primeiro lugar, não podendo ser de outra forma, agradecer à minha Mãe que contribuiu para que tudo isto fosse possível e que sempre esteve do meu lado no decurso de mais um desafio a que me propus, a dar-me força, que às vezes falta, para enfrenar mais uma etapa, acreditando em mim até mesmo quando eu não acreditava que seria possível. Não há palavras que descrevam o quão agradecida sou à pessoa responsável por tudo o que sou e serei.

À minha Irmã, que nunca me deixou baixar os braços nesta dura caminhada, pela paciência incondicional e por ter estado lá sempre a ouvir os meus dramas, a aturar os meus devaneios e que sempre acreditou em mim, nunca duvidando que este dia chegaria. Uma obrigada não chega para agradecer o papel preponderante que tiveste na conclusão de mais uma etapa.

Aos meus Amigos, que lutaram ao meu lado como se este projeto fosse igualmente deles, em especial à Beatriz e à Rita que acompanharam de perto o processo de elaboração desta dissertação e me apoiaram incondicionalmente. Obrigada pela paciência, atenção e força em momentos mais difíceis e por terem contribuído para tornar esta caminhada mais simples e possível.

Ao Professor Doutor Vasco Branco Guimarães, meu orientador nesta dissertação que acreditou em mim mais do que eu mesma, que me cativou desde o início pelo percurso acadêmico brilhante e que tornou esta dissertação um desafio mais fácil por toda a positividade e dedicação demonstrada.

Por último, e não menos importante, a todos os Professores e Colegas que cruzaram o meu caminho acadêmico, foi para mim um enorme privilégio tê-los conhecido, pois há sempre mais a aprender e com as pessoas certas do nosso lado tudo se torna mais fácil.



## **Resumo**

A 11 de março de 2020, foi decretada pela OMS a existência de uma pandemia mundial, originada pelo novo coronavírus, que “obrigou” o poder político a criar diversas medidas, de forma rápida e eficaz, para enfrentar esta nova realidade e com o propósito de apaziguar o impacto devastador desta situação análoga.

Neste sentido, foram implementadas medidas a vários níveis, importando para a presente dissertação as criadas para apoiar as empresas e os seus trabalhadores, tentando desta forma mitigar os efeitos da crise empresarial e ainda as modificações ao nível fiscal.

No primeiro caso, para realização do apoio supra mencionado, foi criado o *lay off* simplificado que se traduz no regime do *lay off* já existente e previsto no Código de trabalho, que apesar da agilização não deixa de o ser. Tem, no entanto, determinadas características próprias, nomeadamente ao nível do procedimento tornando-o mais célere e simples, pelo menos esta era a intenção.

No segundo caso, as modificações fiscais realizaram-se em vários pontos desta matéria, importando para a dissertação e, tendo em conta o tema desta, dar ênfase à parte dos impostos, tentando assim perceber os seus benefícios ou não para os intervenientes.

A conjugação destas duas medidas vai permitir averiguar quais os impactos fiscais da implementação do *lay off* simplificado para os trabalhadores, para as empresas e também para o Estado, em concreto para Segurança Social e, ainda, se este regime é tão generoso como aparenta ser.

**Palavras-chave:** *Lay off* simplificado, Situação de crise empresarial, Medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho, Enquadramento Tributário, Impactos fiscais.





## ***Abstract***

*On March 11<sup>th</sup> 2020, the OMS declared the existence of a global pandemic, originated by the new coronavirus, which "forced" the Government to create several measures, quickly and effectively, to face this new reality and with the purpose of pacifying the devastating impact of this analogous situation.*

*In this sense, measures were implemented at various levels, importing for this dissertation those created to support companies and their workers, thus trying to mitigate the effects of the business crisis and also the changes at the fiscal level.*

*In the first case, in order to carry out the above-mentioned support, a simplified lay off was created which is reflected in the existing lay off regime provided in the Labour Code, which, despite the streamline, doesn't stop of being so. It has, however, certain characteristics of its own, in particular at the level of the procedure making it faster and simpler, at least this was the government's intention.*

*In the second case, the tax changes took place at many points in this matter, importing for the dissertation and, taking into account its subject, emphasizing the tax part, trying to understand its benefits or not for the interveners.*

*The combination of these two measures will allow us to determine the fiscal impacts on the implementation of the simplified lay off for workers, for companies and also for the State, specifically for Social Security, and also whether this regime is as generous as it appears to be.*

**Keywords:** *Simplified Lay off, Business Crisis Situation, Exceptional and Temporary Measures to Protect Jobs, Tax Framework, Tax Impacts.*



<b>Agradecimentos</b> .....	iii
<b>Resumo</b> .....	v
<b>Abstract</b> .....	vii
<b>Índice</b> .....	ix
Glossário de Siglas e Abreviaturas .....	xi
Introdução .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	3
<b>O NOVO REGIME DE LAY OFF – O LAY OFF SIMPLIFICADO</b> .....	3
1.1. A necessidade de adoção de um novo regime.....	3
1.2. Medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho no âmbito da pandemia COVID-19.....	4
1.2.1. Pressupostos de acesso ao Regime .....	5
1.2.2. Destinatários do Regime .....	9
1.3. Medidas de apoio fiscal em vigor no contexto da pandemia COVID-19 .....	10
<b>CAPÍTULO II</b> .....	13
<b>DIREITOS INERENTES A ADOÇÃO DO REGIME DO LAY OFF SIMPLIFICADO</b> .....	13
2.1. Direitos do Empregador.....	13
2.1.1. Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho, com ou sem formação (Artigo 6º do Decreto-Lei 10-G/2020, de 13 de março) .....	14
2.1.2. Plano extraordinário de formação (Artigo 7º do Decreto-Lei 10-G/2020, de 13 de março) .....	15
2.1.3. Incentivos financeiros Extraordinários .....	16
2.1.4. Isenção temporária do pagamento de contribuições.....	16
2.2. Direitos dos Trabalhadores .....	17
2.2.1. Compensação Retributiva .....	18
2.2.2. Base de Cálculo.....	20
2.3. O Enquadramento tributário das medidas excecionais e temporárias em resposta a pandemia COVID-19.....	21
2.3.1. Os impostos no contexto do Lay off simplificado.....	21
2.3.1.1. O IRS e o novo <i>Lay off</i> .....	21
2.3.1.2. O IRC e o IVA no novo <i>Lay off</i> .....	23
<b>CAPÍTULO III</b> .....	25
<b>A PROIBIÇÃO DO DESPEDITAMENTO</b> .....	25

3.1. Análise do artigo 13º do Decreto-Lei nº 10-G/2020, de 26 de março.....	25
3.2. As vantagens (ou não) da implementação da proibição do despedimento para os intervenientes.....	26
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>29</b>
<b>SITUAÇÃO TRIBUTÁRIA E CONTRIBUTIVA REGULARIZADA</b> .....	<b>29</b>
4.1. Definição do conceito e seus efeitos em caso de não regularização à luz do Código de Procedimento e de Processo Tributário e do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.....	29
4.2. Análise do artigo 17º do Decreto-lei nº 10-G/2020, de 26 de março .....	32
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>33</b>
<b>AS CONSEQUÊNCIAS DO “FALSO” LAY OFF SIMPLIFICADO</b> .....	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>35</b>
<b>O FINANCIAMENTO AO ABRIGO DO LAY OFF SIMPLIFICADO</b> .....	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	<b>37</b>
<b>OS IMPACTOS DO LAY OFF SIMPLIFICADO</b> .....	<b>37</b>
7.1. Os impactos do <i>lay off</i> simplificado nos Trabalhadores .....	37
7.2. Os impactos do <i>lay off</i> simplificado nas Empresas.....	42
7.3. Os impactos do <i>lay off</i> simplificado na segurança social.....	47
<b>Conclusões</b> .....	<b>51</b>
<b>Fontes Normativas</b> .....	<b>55</b>
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	<b>57</b>

CT – Código do Trabalho

IVA – Imposto sobre o valor acrescentado

SS – Segurança Social

PPRS – Planos de Poupança Reforma

IRS – Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

IRC – Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas

SEAF – Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

IEFP, I.P. – Instituto de Emprego e Formação Profissional, Instituto Público

RMMG – Remuneração Mínima Mensal Garantida

PME – Pequenas e Médias Empresas

AT – Autoridade Tributária e Aduaneira

OE – Orçamento de Estado

CPPT – Código de Procedimento e de Processo Tributário

CRCSPSS – Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

SURE – *Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*

UE – União Europeia



## Introdução

No contexto da atual pandemia foi necessária uma rápida intervenção do Estado para apaziguar o impacto devastador desta situação excepcional que tomou conta do mundo.

No código de trabalho, no número 1 do seu artigo 298º pode ler-se: “ *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.*”, aqui está presente a figura do *lay off* que pela uma robustez não conseguia dar resposta a situação de pandemia, por isso, foi necessário adaptar este mecanismo tornando-o mais acessível e flexível. Foi neste contexto desafiador que surgiu o *lay off* simplificado, um mecanismo pensado para assegurar a flexibilidade do procedimento, de modo a que o acesso a este seja realizado de forma mais célere e simples alargando as medidas já existentes, não obstante, permitindo, igualmente a redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho de modo a assegurar os postos de trabalho e atenuar a situação de crise empresarial.

Neste sentido, numa parte inicial, proponho-me fazer uma análise pormenorizada do regime, começando por deixar clara a necessidade de implementação do mesmo e explicar as suas características, os seus pressupostos de acesso e as medidas fiscais que entraram em vigor no contexto de pandemia. De seguida, esclarecer os direitos associados à adoção deste regime quer para as empresas quer para os trabalhadores, e os seus deveres, em concreto, ao nível dos impostos.

Tendo este regime características próprias, tais como a proibição do despedimento e a exigência de ter a situação contributiva e tributária regularizada irei esclarecer estes conceitos e analisar as suas vantagens ou não. Por fim, apresentar quais as consequências da prestação de falsas declarações e ainda quais os financiamentos que contribuíram para suporte deste regime.

Esta exposição vai permitir perceber se existem lacunas na implementação deste regime e, existindo, quais os impactos que terão nos seus destinatários.





## CAPÍTULO I

### O NOVO REGIME DE *LAY OFF* – O *LAY OFF* SIMPLIFICADO

Nos dias que correm o mundo encontra-se em alerta pela chegada de uma pandemia, decretada pela OMS a 11 de março de 2020, originada pelo vírus SARS-CoV-2 que levou o Governo a criar diversas medidas com o propósito de apaziguar o impacto devastador desta situação análoga. De entre estas medidas surgem as de proteção dos trabalhadores que, pelo risco de contágio do vírus, estejam impedidos provisoriamente de laborar, surgindo assim um mecanismo designado de *lay off* simplificado.

Para a introdução deste mecanismo, tendo em conta o supra exposto, podemos concluir que a sua criação não foi ao acaso. Este foi introduzido através de um diploma do qual é necessário fazer um enquadramento, fazendo referência aos seus antecedentes até a sua redação atual no Decreto-Lei nº 10-G/2020 de 26 de março. O primeiro diploma a regular este regime foi a Portaria nº 71-A/2020, de 15 de março, por sua vez esta foi retificada pela Declaração de Retificação 11-C/2020 de 16 de março e alterada pela Portaria nº 76-B/2020 de 18 de junho, sendo esta portaria revogada pelo artigo 19º do Decreto-Lei nº 10-G/ 2020 de 23 de março.

#### **1.1. A necessidade de adoção de um novo regime**

De acordo com o CT, no seu artigo 298º, o *lay off* consiste na redução temporária do período normal de trabalho ou na suspensão do contrato de trabalho por determinação da empresa, tendo como fundamento motivos de mercado; estruturais ou tecnológicos; catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa.

Em virtude da atual pandemia e dos seus impactos no mercado de trabalho, o Estado instituiu “*medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho*”, influenciadas pelo regime de *lay off* do CT, e denominadas de *lay off* simplificado. Estas medidas, fazem-nos questionar qual o sentido desta simplificação, a verdade é que estas se traduzem no *lay off* que apesar da agilização não deixa de o ser, tendo, no entanto, determinadas características próprias, desde logo, sendo mais rápida e flexível e, por isso, no meu entender, mais acessíveis aos seus destinatários e com um procedimento menos complexo do que o *lay off* do CT.

A simplificação desta medida, ao nível do procedimento, desde logo presente no preâmbulo quando se diz “*A figura da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador em situação de crise empresarial*”

*prevista no Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, na sua redação atual (vulgo lay-off), tem demonstrado ao longo da história ser um instrumento robusto para ajudar a responder à situações de crise como a que o País atravessa, importando, no entanto, garantir a sua flexibilidade procedimental de forma que este possa ser operacionalizado rapidamente, à semelhança do que foi aprovado na [Portaria n.º 71-A/2020](#), de 15 de março, na sua redação atual.”*, no fundo o que o legislador tenta clarificar é que este mecanismo simplificado vem modificar alguns aspetos consideráveis do *lay off* do CT para dar resposta à situação pandémica que se vive atualmente no país.

Neste sentido o que se pretende é, tendo por base a figura do *lay off* do CT, assegurar a flexibilidade do seu procedimento com o propósito de que este seja efetuado de forma simples e célere – uma grande diferença entre estes dois regimes – por isso é que a Portaria nº 71-A/2020, que introduziu pela primeira vez o *lay off*, foi retificada, alargando-se as suas medidas e implementando-se o *lay off* simplificado para redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho.

Em síntese, o *lay off* simplificado tem por base o regime do CT, contudo é um regime agilizado e flexibilizado a nível dos seus procedimentos e que se trata de uma situação evidentemente excecional e marcadamente temporária conforme se verá mais a frente quando fizer referência aos prazos de duração deste.

## **1.2. Medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho no âmbito da pandemia COVID-19**

Para compreensão deste regime é necessário entender as suas características principais, sendo elas, o facto de este estabelecer medidas de carácter excecional e estas serem de natureza temporária. Neste sentido, parece-me imperativo explicar as referidas características pormenorizadamente para tornar mais claro o objetivo e a necessidade da sua implementação.

É de reforçar que o normativo que regula este regime prevê nele medidas excecionais devido a atual pandemia internacional que constitui uma calamidade pública e que tem apresentado uma evolução bastante rápida, assim este regime surge com o propósito de apoiar as empresas e os seus trabalhadores, tentando desta forma mitigar os efeitos da crise empresarial. Isto porque, como é de conhecimento geral as empresas fazem parte da base da economia portuguesa e, tendo em conta a situação pandémica que o país se encontra a atravessar, a entrada em vigor do *lay off* simplificado foi vista como uma salvaguarda desse setor.

Desta forma, uma vez que estamos perante medidas carácter excecional pelo supra exposto, o diploma legal que as implementa vigorará por um marcado período de tempo, tendo, por isso, natureza temporária. Assim, o Decreto-Lei nº 10-G/ 2020 iniciou a sua vigência no passado dia 27 de março de 2020, como consta da redação do seu artigo 21º, entrou em vigor no dia a seguir a sua publicação datada de 26 de março de 2020 e, conforme consta do seu artigo 20º, nº1, tem uma duração pré-determinada para a sua vigência que cessa no dia 30 de junho de 2020, havendo aqui uma salvaguarda, caso a situação de crise não esteja solucionada a data da cessação do Decreto-Lei, concedendo-se a possibilidade de prorrogação por mais 3 meses, como consta do nº 2 do artigo supra mencionado, ou seja, até dia 30 de setembro de 2020, tendo esta prorrogação que ser devidamente ponderada em conformidade com a evolução das consequências económicas e sociais da pandemia internacional. Sucede que, no ano corrente ainda nos encontramos no âmbito da pandemia da COVID-19 e, por isso, houve necessidade de alargar o prazo de vigência do regime em análise. Assim, nos termos do Decreto Lei nº 23-A/2021 de 24 de março, é prolongado até dia 31 de setembro de 2021.

Por fim, importa fazer referência ao objetivo principal da entrada em vigor deste Decreto-Lei que, na generalidade do seu regime, não se afasta do *lay off* em geral, contudo, o que se pretende é que através da regulamentação e definição dos termos e condições de atribuição dos apoios aos trabalhadores e às empresas que sofreram consequências devido a pandemia, resultantes da adoção destas medidas excecionais e temporárias, se mantenham os postos de trabalho e se atenua a situação de crise empresarial, procurando, deste modo, a recuperação da empresa.

### **1.2.1. Pressupostos de acesso ao regime**

Para que uma empresa possa recorrer a estas medidas, conforme consta do artigo 3.º do Decreto-Lei em análise, esta tem de estar em situação de crise empresarial. Assim, sendo o pressuposto de acesso ao *lay off* a supra mencionada situação de crise, antes de mais é fundamental compreender o verdadeiro significado deste conceito, para isso, o legislador expôs duas situações possíveis: por encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento ou por declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado.

A primeira situação enumerada pelo legislador para clarificação do conceito de situação de crise empresarial, como consta da alínea a) do artigo em análise, decorre, por um lado, de imposição legal, do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto-Lei nº 2-A/2020, de 20 de março, o diploma que procedeu à execução da declaração

do Estado de Emergência produzido pelo Decreto-Lei nº 14-A/2020, de 18 de março; por outro lado, de determinação legislativa ou administrativa, prevista no Decreto-Lei nº 10-A/2020, de 13 de março; ou, por fim, do estabelecimento na Lei de Bases da Proteção Civil - Lei nº 27/2006 de 03 de julho e na lei de bases da saúde (Lei nº 95/2019 de 04 de setembro).

Caso a entidade empregadora não se enquadre na primeira situação, o legislador concede outra possibilidade para estar abrangido por este conceito, considerando que se encontra em situação de crise empresarial o empregador que declare e comprove através de certidão do contabilista certificado da empresa a paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento decorrente da interrupção das cadeias de abastecimento globais ou da suspensão ou cancelamento de encomendas. Estando em causa uma quebra de faturação presumível gerada pelo supra mencionado, isto é, pela interrupção das cadeias de abastecimento, suspensão ou, até mesmo, o cancelamento.

Neste caso o empregador tem ainda que comprovar a existência de uma quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação nos 30 dias anteriores ao pedido. Nesta, contrariamente ao que sucede na anterior, uma mera presunção, tem de haver uma quebra de faturação a decorrer.

A lei é clara, esta quebra tem de ser de, pelo menos, 40%, que se calcula através de três mecanismos por esta facultados, que devem ser confrontados com a faturação média dos 30 dias imediatamente anteriores ao pedido, sendo eles: a Média mensal dos dois meses anteriores a esse período; o Período homólogo do ano anterior; ou Período de atividade caso a empresa tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses.

Para facilitar a compreensão destes mecanismos deixo infra um exemplo prático do seu cálculo<sup>1</sup>:

**1º mecanismo** - média mensal dos dois meses anteriores a esse período - para cálculo deste mecanismo, deve considerar-se o período de faturação relevante que é de 01/03/2020 a 30/03/2020, ou seja, 30 dias anteriores ao pedido sabendo que este foi efetuado no dia

---

<sup>1</sup> Brás, Sérgio Pires (2020), “Medidas Laborais excecionais e temporárias”, comunicação apresentada na conferência on-line COVID-19, realizada no âmbito da pandemia COVID-19, Ordem dos Advogados, 31 de março de 2020, Lisboa.

30/03/2020 e que estamos perante uma empresa com pelo menos doze meses de atividade. Neste sentido, sabendo que:

**Tabela I – Dados exemplificativos para explicação prática do 1º mecanismo**

<b>Faturação de 01/03 a 30/03</b>	inferior a 60
<b>Faturação de janeiro</b>	110
<b>Faturação de fevereiro</b>	90
	<b>Média dos 2 meses anteriores: 100</b>

**Fonte:** Elaboração própria com base na Conferência da Ordem dos Advogados: “Medidas Laborais excepcionais e temporárias”.

Concluimos que, a faturação no período de 30 dias anterior ao pedido é inferior em 40% relativamente à média mensal dos 2 meses anteriores.

**2º mecanismo** - período homólogo do ano anterior - para cálculo deste mecanismo, deve considerar-se o período de faturação relevante que é de 01/03/2019 a 30/03/2019, ou seja, o tal período homólogo do ano anterior tendo em conta que o pedido foi realizado a 30/03/2020 e que estamos perante uma empresa com pelo menos doze meses de atividade. Neste sentido, sabendo que:

**Tabela II – Dados exemplificativos para explicação prática do 2º mecanismo**

<b>Faturação de 01/03 a 30/03 de 2019</b>	inferior a 60
<b>Faturação de 01/03 a 30/03 de 2020</b>	100

**Fonte:** Elaboração própria com base na Conferência da Ordem dos Advogados: “Medidas Laborais excepcionais e temporárias”.

Concluímos que, a faturação no ano de 2020 é inferior em 40% relativamente ao período homólogo do ano anterior (março de 2019).

**3º mecanismo** - Período de atividade caso a empresa tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses - para cálculo deste mecanismo, deve considerar-se que a empresa foi criada a 01/07/2019 e, ter em conta o seguinte:

**Tabela III – Dados exemplificativos para explicação prática do 3º mecanismo**

<b>Faturação de 01/07/2019 a 29/02/2020 (data de a 30 dias atrás)</b>	100 (média)
<b>Faturação de 01/03 a 30/03 de 2020</b>	Inferior a 60 (30 dias de agora)

**Fonte:** Elaboração própria com base na Conferência da Ordem dos Advogados: “Medidas Laborais excecionais e temporárias”.

Concluímos que, a faturação no período de 30 dias anterior ao pedido, realizado a 03/2020 é inferior a 40% relativamente à média mensal do período de atividade da empresa.

A título conclusivo, tendo em conta o supra mencionado, o empregador que se encontre em situação de crise empresarial terá que preencher um formulário<sup>2</sup> e, caso seja necessário, este terá que ser certificado pelo contabilista. Assim sendo, é notória a rapidez e eficácia com que se adere ao regime do *lay off* e, por isso, torna-se impossível conhecer a veracidade do conteúdo do formulário. Assim sendo, *à posteriori*, não se sabendo para quando está pensado, como consta do artigo 3º, nº2 do Decreto-Lei em análise, esse controlo será realizado, tendo que nesse momento demonstrar a situação da empresa, mediante apresentação de prova documental, como consta do nº3 do artigo supra mencionado. Neste contexto, podem ser exigidos os seguintes documentos: Balancetes contabilísticos referentes ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável; Regime de IVA mensal, declaração de IVA referente ao mês de apoio ou aos 2 meses imediatamente anteriores; Regime de IVA trimestral, declaração referente ao último trimestre de 2019 ou ao primeiro de 2020; Se o motivo for a suspensão ou o cancelamento de encomendas os documentos

---

<sup>2</sup> Segurança social (2020), Situação de Crise empresarial – Declaração do Contabilista Certificado da Empresa.

Disponível em: [http://www.seg-social.pt/documents/10152/17109906/RC\\_3058.pdf/646df98b-60c0-425a-81ba-02aeacf5f1e8](http://www.seg-social.pt/documents/10152/17109906/RC_3058.pdf/646df98b-60c0-425a-81ba-02aeacf5f1e8)

demonstrativos de cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte a utilização da empresa ou da unidade afetada foi reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e, por fim, eventuais elementos comprovativos adicionais, a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da SS.

Todavia, tal como houve uma alteração aos destinatários do regime do *lay off* também o referido sofreu algumas mudanças, ou melhor, foi alargado e, por isso, as condições de acesso foram reformuladas, porém, continua a ter-se por base o supra mencionado.

Neste sentido, é autorizado o recurso ao *lay off*, às empresas que se permaneçam afetadas de forma significativa, ou seja, apesar do não encerramento nem suspensão da atividade, tenham sofrido uma interrupção nas cadeias de abastecimento globais ou uma suspensão ou cancelamento de encomendas. No fundo, como consta da redação do número 2, do artigo 2º do Decreto-Lei 6-E/2021, é concedido acesso a este regime ao “ (...) empregador que se encontre em paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento superior a 40 %, no mês anterior ao do requerimento a efetuar no mês de março e abril de 2021, e que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, nas situações em que mais de metade da faturação no ano anterior tenha sido efetuada a atividades ou setores que estejam atualmente suspensos ou encerrados por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental. ”

### **1.2.2. Destinatários do Regime**

Conforme redação do artigo 2º do Decreto-Lei em análise, mais concretamente no seu nº1, são bastante claros os destinatários destas medidas excecionais e temporárias. Estas concedem-se unicamente a empregadores de natureza privada, abrangendo as entidades empregadoras do setor social e trabalhadores ao seu serviço.

Neste sentido, surge uma adversidade uma vez que o tecido empresarial em Portugal é composto sobretudo por micro e pequenas empresas e em algumas destas empresas o próprio gerente ou sócio é igualmente trabalhador da empresa e estas medidas, por enquanto, não abrangem quem não seja entidade empregadora. Porém, o recurso a este regime não abrange todas as entidades empregadoras, apenas podem recorrer a este as que tenham sido afetadas pela pandemia e, deste modo, se encontrem em situação de crise empresarial.

Como veremos mais a frente, nem todas as empresas estão abrangidas por estas medidas. Não obstante, não sendo uma empresa abrangida por este regime, por não cumprir os pressupostos, contudo, encontrando-se em situação de crise empresarial, poderá recorrer ao *lay off* do CT pois estes dois mecanismos vigoram em simultâneo.

No que aos trabalhadores diz respeito, para proceder a sua seleção para que estejam ao abrigo deste regime, nada indicando o Decreto-Lei que o estabelece, recorre-se ao CT, mais concretamente ao artigo 299º, no seu número 1, alínea c), devendo seguir-se critérios objetivos referentes a situação da empresa, não devendo esta seleção ser feita de forma discriminatória.

Todavia, não tendo sido possível travar a pandemia do COVID-19 como era expectável, foi necessário proceder a reformulação do Decreto-Lei em análise. Para isso, no início do ano de 2021 foi aprovado o Decreto-Lei nº 6-E/2021 de 15 de janeiro que, a 25 de março do mesmo ano sofreu alterações com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 23-A/2021 de 24 de março.

Com a entrada em vigor deste diploma a lista de destinatários deste regime passa a abranger, além dos supra mencionados, os sócios-gerentes, melhor dizendo, nos termos do número 1, do artigo 3º do Decreto-Lei nº 6-E/2021: *“É conferido aos trabalhadores independentes, aos empresários em nome individual, aos gerentes e aos membros de órgãos estatutários com funções de direção”*.

### **1.3. Medidas de apoio fiscal em vigor no contexto da pandemia COVID-19**

Rapidamente, a atual pandemia deixou de ser uma crise ao nível da saúde para ser uma crise económica mundial, assim com o intuito de mitigar o impacto da pandemia na economia em Portugal foram implementadas, além das supra mencionadas medidas laborais, medidas de apoio fiscal como forma de ajudar a tesouraria das empresas. Estas medidas fiscais, segundo relatório da *Tax Policy Reforms 2020 OCDE* e economias parceiras<sup>3</sup> que destaca a política fiscal, *“desempenharam um papel significativo no alívio da crise para empresas e famílias.”*, tendo por isso um papel bastante significativo no restabelecimento das finanças públicas.

Assim, no que às medidas fiscais diz respeito estas são: o alargamento dos prazos de entrega e pagamento de IRS, IRC e IVA e, em alguns casos, neste último isenção de pagamento, a isenção de contribuições sociais ou o pagamento em prestações de 2/3 destas, a prorrogação

---

<sup>3</sup> OECD ilibrary (2021), Sumário Executivo, Reformas da política tributária 2021: edição especial sobre política tributária durante a pandemia de COVID-19.

Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/427d2616-en/index.html?itemId=/content/publication/427d2616-en>



da declaração mensal de Imposto do Selo para 2021, a suspensão de procedimentos e processos fiscais e, por fim, o resgate de PPRs, infra darei uma breve explicação de cada uma das referidas medidas.

No que aos impostos diz respeito, importa em primeiro lugar que em sede de IRS, IRC e Imposto do Selo foram estendidos os prazos de entrega das declarações, da documentação fiscal e das retenções na fonte por Despacho do SEAF nº 104/2020-XXII, de 9 de março e Despacho do SEAF nº 153/2020-XXII, de 24 de abril. Ainda quanto a estes impostos, não abrangendo o Imposto do Selo, mas acrescentando o IVA foi permitido o pagamento deste em prestações de três ou seis meses sem penalizações, mas limitada a algumas entidades e devendo ser solicitada via eletrónica, conforme artigo 2º do Decreto-Lei nº 10-F/2020, de 26 de março, retificado pela Declaração de Retificação nº 13/2020, de 28 de março. Sobre o IVA há uma isenção em produtos de utilização médica e nas doações e a aplicação da taxa reduzida às máscaras e desinfetante, conforme Lei 13/2020, de 7 de maio e [Despacho nº 5638-A/2020, de 20 de maio](#) e, por fim, quando a este imposto em concreto, há ainda uma isenção de IVA nas doações do Estado a pessoas carenciadas e em declarações periódicas, trimestrais do ano de 2020 foram prorrogados os prazos de entrega por [Despacho do SEAF n.º 122/2020.XXII, de 24 de março](#), [Despacho do SEAF nº 129/2020.XXII, de 27 de março](#), [Despacho do SEAF nº 141/2020.XXII, de 6 de abril](#), [Decreto-Lei nº 14-A/2020, de 7 de abril](#), e [Despacho do SEAF nº 153/2020. XXII, de 24 de abril](#).

No que diz respeito à isenção das contribuições sociais aplica-se com o recurso ao regime do *lay off* simplificado tendo a entidade empregadora de preencher os requisitos necessários para se encontrar abrangido pelo referido regime, que se encontram explicados no ponto 1.2.1. deste Capítulo, e conforme artigo 11º do [Decreto-Lei nº 10-G/2020, de 26 de março](#), retificado pela [Declaração de Retificação nº 14/2020, de 28 de março](#). Ainda neste sentido, o pagamento parcelar de 2/3 destas contribuições que poderia ser efetuado em 3 ou 6 prestações, isto é, no primeiro caso nos meses de julho, agosto e setembro de 2020 e no segundo nos meses de julho a dezembro de 2020, no entanto limitada a algumas entidades, segundo artigo 7º da [Lei nº 1-A/2020, de 19 de março](#), retificada pela [Declaração de Retificação nº 13/2020, de 28 de março](#), e alterada pela [Lei nº 4-A/2020, de 6 de abril](#).

No que diz respeito a suspensão de procedimentos e processos fiscais, conforme artigo 7.º da [Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 13/2020, de 28 de março](#), e alterada pela [Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril](#), foram suspensos os prazos

para a prática de atos por particulares relativos a procedimentos tributários, os prazos de prescrição e caducidade e os processos de execução fiscal por dívidas de contribuições e quotizações à Segurança Social até 30 de junho. Por fim, no que respeita ao Resgate de PPRs, este pode ser antecipadamente reembolsado até ao limite mensal do IAS, ou seja, 438,81€, nos termos do artigo 7º da Lei [nº 7/2020, de 10 de abril](#).

De forma resumida, estas são as medidas fiscais implementadas para dar resposta a crise económica sendo que algumas das supra mencionadas serão mais relevantes para a presente dissertação e, por isso, serão aprofundadas mais a frente.

Em suma, as medidas introduzidas no contexto da atual pandemia estão relacionadas com a suspensão e alargamento dos prazos das obrigações fiscais e a possibilidade de pagamento em prestações das referidas. No entanto, estas medidas não são de alto impacto por não serem de medidas estruturais, mas apenas medidas temporárias e de alívio “fictício”, assim, importa dizer que a sua criação foi importante para o referido alívio que, apenas produzindo um resultado meramente temporário, se revelam manifestamente insuficientes.

## CAPÍTULO II

### **DIREITOS INERENTES A ADOÇÃO DO REGIME DO *LAY OFF* SIMPLIFICADO**

Após apresentação do regime do *lay off* simplificado importa clarificar os direitos e deveres dos seus destinatários. Assim, estando de um lado a entidade empregadora esta tem direito ao Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho, com ou sem formação, recorrendo a este não poderá recorrer ao plano extraordinário de formação pois não são cumuláveis, não obstante, tem o direito ao incentivo financeiro extraordinário para apoio a normalização da atividade da empresa e, por fim, está isento temporariamente das contribuições a SS.

Por outro lado, temos os direitos dos trabalhadores à retribuição devida com o recurso a este regime e a sua base de cálculo. Por fim, tendo a dissertação uma vertente fiscal e, sendo este assunto controverso, vou procurar esclarecer se a retribuição terá ou não de ser declarada para efeitos de impostos e qual o impacto na SS da sua contribuição para o pagamento desta.

#### **2.1. Direitos do Empregador**

O reconhecimento de uma situação de crise empresarial gera um conjunto de direitos para o empregador, previstos no artigo 4º do Decreto-Lei em análise, nomeadamente: o Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho, com ou sem formação, tendo como limite de duração um mês, prorrogável mensalmente até ao máximo de 3 meses, como consta do nº 3 do artigo supra mencionado; o Plano extraordinário de formação, não cumulável com a alínea a); o Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa, no valor de uma retribuição mínima mensal garantida, ou seja, 635,00€; e, por fim, a Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora. Quer isto dizer que sabendo que o empregador suporta 23,75% das contribuições para a SS, relativas a cada trabalhador e, este último, suporta 11%, nesta situação, o empregador no momento do processamento do salário tem que efetuar a retenção na fonte dos 11% do trabalhador que vão recair na totalidade do que for pago ao trabalhador. Esta isenção, tal como acontece na alínea a), tem como limite de duração um mês, prorrogável mensalmente até ao máximo de 3 meses, como consta do nº 3 do artigo supra mencionado.

Ainda no que aos direitos do empregador diz respeito, o apoio financeiro tem como finalidade o pagamento da compensação retributiva, sendo que 70% é suportado pela SS. Esta, quando haja lugar a ela, é entregue ao empregador e, é este último, que paga ao trabalhador, como consta no artigo 6º, nº4 do Decreto-Lei em análise, assim, a SS entrega ao empregador o valor, tendo este que adiantar os 70% que correspondem à SS.

### **2.1.1. Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho, com ou sem formação (Artigo 6º do Decreto-Lei 10-G/2020, de 13 de março)**

Quanto a este ponto temos por um lado a Redução do Período normal de trabalho e a Suspensão do Contrato de trabalho, que se encontram previstos no artigo 6º do Decreto-Lei em análise, importando perceber o conceito e os mecanismos e procedimentos de acesso que infra vou esclarecer.

No que à Redução do período normal de trabalho diz respeito, esta tem como objetivo a manutenção dos direitos, deveres e garantias das partes em termos gerais, nos termos do nº2 do artigo supra mencionado, e nesta situação o trabalhador encontra-se ao serviço da empresa, porém não detém horário completo.

Neste sentido, nada referindo o Decreto-Lei em análise quanto aos mecanismos é necessário recorrer ao CT pela proximidade dos regimes, mais concretamente ao seu artigo 298º, número 2, segundo este é possível incluir um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais e é possível abranger vários grupos de trabalhadores, tanto fixos como rotativos. A empresa tem ainda possibilidade de redução do número de horas equivalente ao período normal de trabalho diário ou semana.

Em suma, a lei concede ao empregador a decisão sobre qual o mecanismo mais favorável, não tendo de justificar a sua escolha recorrendo ao *lay off* simplificado, contrariamente ao que sucede no *lay off* do CT que exige fundamentação da escolha.

No que à Suspensão do Contrato de trabalho diz respeito, esta tem como objetivo a manutenção dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, nos termos gerais, nos termos do nº 3 do artigo supra mencionado, sendo que nesta situação, contrariamente à anterior, o trabalhador não se encontra ao serviço da empresa.

Neste sentido, quanto ao procedimento para acesso a esta situação, previsto nos artigos 2º, número 1 e artigo 4º, número 2 do Decreto-Lei em análise, importa dizer que como já foi mencionado anteriormente, há exigências feitas à entidade empregadora, mas também à SS. Assim sendo faz sentido dividir o procedimento em interno e externo.

Relativamente ao primeiro procedimento, conforme número 2 do artigo 4º do Decreto-Lei em análise, o empregador deve comunicar por escrito ao trabalhador abrangido de forma a esclarecê-lo da decisão tomada, se este terá uma redução do horário de trabalho ou uma

suspensão e, por fim, qual a previsão da sua durabilidade. Ainda neste procedimento é necessária a audiência prévia dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, quando existam.

Relativamente ao procedimento externo, este consiste no envio do requerimento eletrónico (Mod. RC 3056 - DGSS) para o serviço competente da área da SS, devendo este ser acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta, conforme alíneas a) e b), do número 1, do artigo 3º do Decreto-Lei em análise; em seguida, deve o contabilista certificado elaborar uma certidão que contenha a descrição sumária de crise empresarial, nos casos previstos no artigo 3º, número 1, alínea b); por fim, deve anexar-se ao Mod RC 3056, DGSS em formato excel disponibilizado online pela SS a listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e correspondente número de SS.

A título conclusivo, em ambos os casos o contrato continua em vigor. Assim, em caso de suspensão somente se suspendem os direitos, deveres e garantias das partes que implicavam a efetiva prestação de trabalho, os restantes permanecem em vigor. Se se optar pela redução permanecem todos os direitos, deveres e garantias das partes nos termos gerais, uma vez que o trabalhador se encontra ao serviço da empresa ainda que num período reduzido.

#### **2.1.2. Plano extraordinário de formação (Artigo 7º do Decreto-Lei 10-G/2020, de 13 de março)**

O recurso a este plano só é possível, nos termos no artigo 7º, número 1, do Decreto-Lei em análise, tal como no *lay off* simplificado, se as empresas se encontrarem em situação de crise empresarial, prevista no artigo 3º, número 1 do Decreto-Lei em análise. No entanto, este plano não é cumulável com o *lay off* simplificado, significando isto que a empresa ou opta pelo *lay off* simplificado ou por este plano extraordinário de formação.

Este plano consiste num apoio extraordinário de formação profissional a tempo parcial, conferido pelo IEFP, I.P. em função das horas de formação, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida e no máximo o valor da RMMG (635€), como consta do número 3 do artigo supra mencionado, com o objetivo de implementar o próprio plano de formação, como consta do número 2 do artigo supra mencionado.

O propósito deste plano, tal como consta do número 1 do artigo supra mencionado, consiste na manutenção dos postos de trabalho e o reforço das competências dos trabalhadores, sendo

que o número mínimo de formadores é definido por acordo entre o IEFP, I.P. e o empregador, como se pode comprovar pela redação do artigo 8º, número 3 do Decreto-Lei em análise.

O plano de formação, nos termos do artigo 8º, número 2 do Decreto-Lei em análise, tem duração de 1 mês e está limitada a metade do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

Por fim, no que ao procedimento diz respeito, para recurso a este plano é necessário comunicar por escrito aos trabalhadores abrangidos a decisão de iniciar um plano de formação e a sua duração, em seguida, encaminhar a informação para IEFP, I.P., anexando a documentação nos termos do artigo 4º, número 2 do Decreto-Lei em análise, e em último, enviar uma listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número da SS.

Como anteriormente referido este plano de formação será concretizado em articulação com o IEFP, I.P., será desenvolvido, preferencialmente e, devido ao panorama nacional, à distância. Este tem como objetivo principal aperfeiçoar as competências profissionais dos trabalhadores, tendo em conta as modalidades de qualificação conhecidas previstas no sistema nacional de qualificações e, por fim, no que às entidades formadoras diz respeito, como consta do artigo 9º do Decreto-Lei em análise, serão os centros de emprego e formação profissional do IEFP, I.P..

### **2.1.3. Incentivos financeiros Extraordinários**

A lei estabelece, no artigo 10º do Decreto lei em análise, um incentivo financeiro extraordinário destinado à normalização da atividade da empresa. Este incentivo, no que ao seu âmbito de aplicação diz respeito, destina-se aos trabalhadores que beneficiem das medidas do Decreto-Lei, tendo como fim o apoio à retoma da atividade da empresa, como consta do nº1 do artigo supra mencionado, o intuito é que, após o fim desta fase menos boa, a empresa tenha um pequeno apoio com o objetivo de recolocar a empresa.

O incentivo financeiro, como consta do nº1 do artigo supra mencionado, é no valor de uma RMMG (635€) que é pago de uma só vez.

Tendo em conta o supra explanado para recurso a este é através de requerimento que é bastante parecido ao do *lay off* simplificado.

### **2.1.4. Isenção temporária do pagamento de contribuições**

Como consta do artigo 11º do Decreto-Lei em análise, a isenção corresponde às contribuições a cargo da entidade empregadora, ou seja, 23,75%, considerando os trabalhadores abrangidos

e os membros dos órgãos estatutários e prevalecerá no decurso do período de vigência das mesmas. Esta inclui os trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras e respetivos cônjuges.

Relativamente à delimitação temporal, esta encontra-se clara no nº 3 do artigo supra mencionado, a isenção respeita às contribuições relativas às remunerações nos meses em que a empresa se encontre a beneficiar das medidas.

De salientar que não há obrigação de envio das declarações trimestrais nos mesmos termos, assim, as entidades empregadoras procedem à entrega as declarações de remunerações automáticas dos trabalhadores abrangidos e efetuam o pagamento das respetivas quotizações.

## **2.2. Direitos dos Trabalhadores**

Os trabalhadores selecionados que se encontrem ao abrigo do *lay off* simplificado podem ficar em situação de suspensão do contrato de trabalho ou de redução do período normal de trabalho.

No caso de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição mensal normal ilíquida ou o valor da RMMG, consoante o que for mais elevado, sendo a compensação retributiva calculada pela diferença da retribuição pelo trabalho prestado fora da empresa.

No caso de redução do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a retribuição enquanto contrapartida pelo seu trabalho, que é paga pelo empregador e calculada na proporção das horas de trabalho. Tem ainda o direito de manter as regalias sociais ou prestações da Segurança Social a que tenha direito e a que a respetiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão e a exercer outra atividade remunerada.

O trabalhador tem ainda direito, temporariamente, a exercer atividade remunerada fora da empresa, conforme consta do número 7 do artigo 6º do Decreto-Lei em análise, no entanto, para que isso seja possível, o trabalhador tem de declarar para efeitos de tributação e tem ainda que comunicar a entidade empregadora.

Neste sentido, no primeiro caso, o trabalhador terá de declarar que se encontra a exercer atividade remunerada fora da empresa para efeitos de redução de retribuição a pagar, sob pena de perda do direito à compensação retributiva, dever de restituição dos montantes recebidos a título de compensação retributiva ou processo disciplinar. Já no segundo caso, o trabalhador tem que comunicar à entidade empregadora, no prazo de 5 dias a contar do respetivo início,

conforme previsto no número 7 do artigo supra mencionado, para que esta no prazo de 2 dias, a contar do conhecimento, comunique à SS, como consta do número 8 do mesmo artigo.

Não obstante, há uma exceção que se encontra prevista no Decreto-Lei em análise, tendo sido esta inserida pelo Decreto-Lei 14-F/2020 de 13 de abril, em concreto foi aditado o número 9 ao, já existente, artigo 6º. Assim, não é permitido exercer atividade remunerada fora da empresa se a atividade exercida for nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.

### **2.2.1. Compensação Retributiva**

Como vimos anteriormente, os direitos dos trabalhadores consistem no recebimento de uma compensação retributiva, assim sendo, importa perceber o conceito e o que conta para efeitos desta compensação.

Sucedo que, o Decreto-Lei em análise não define este conceito, deste modo, é necessário recorrer à lei geral que, nos termos do artigo 258º do CT, considera retribuição “*a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.*” Deste modo, a retribuição integra a retribuição base e outras prestações habituais e frequentes realizadas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, considerando-se retribuição toda a prestação do empregador ao trabalhador.

A compensação retributiva engloba indubitavelmente a retribuição base, que corresponde à atividade do trabalhador no período normal de trabalho, e as diuturnidades, isto é, as prestações de natureza retributiva devidas ao trabalhador com base na antiguidade.

Deste modo, quer se opte pela suspensão do contrato de trabalho ou pela redução do período normal de trabalho, a compensação retributiva, faz-se no montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado. Contudo, o valor mínimo desta compensação equivale ao RMMG, isto é, 635,00€, e o valor máximo equivale a três RMMG, ou seja, a 1.935 €. Esta compensação é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da SS.

Em ambos os casos, à compensação retributiva agrega-se o valor de 30% do IAS atribuídos, igualmente, ao empregador e ao trabalhador, pago quando em período de redução ou suspensão os trabalhadores realizem cursos de formação profissional convenientes ao progresso da qualificação profissional que fortaleça a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa



e manutenção dos postos de trabalho, devendo ser acompanhado de um plano de formação aprovado pelo serviço público competentes na área do emprego e formação profissional, conforme artigo 305º, número 5 do CT.

Relativamente as prestações habituais e frequentes realizadas importa considerar alguns conceitos.

No que respeita ao subsídio de refeição, este não é considerado, em termos legais, como retribuição dado que este visa suportar as despesas com a refeição principal do dia em que os trabalhadores prestem serviço efetivo, tomada fora da residência habitual, sendo esta paga diariamente e não mensalmente.

No que respeita ao vencimento, duração e gozo de férias e o subsídio de Natal o Decreto-Lei em análise nada diz a este propósito, assim é necessário recorrer a lei geral que regula esta matéria no artigo 306º.

Recorrendo ao *lay off* simplificado e, por isso, estando o trabalhador em redução ou suspensão, em nada influencia o vencimento e a duração do período de férias nem afeta a marcação e o gozo de férias, desta forma, dispondo o trabalhador de direito ao pagamento do subsídio de férias por parte do empregador que, nos termos do artigo 306º número 2, é “ (...) *devido em condições normais de trabalho*”, significando isto que deve ser pago pelos valores das regras gerais e não da retribuição ou compensação retributiva calculada segundo o artigo 305º do CT.

Neste sentido, o Decreto-Lei 10-K/2020 de 26 de março, veio instituir um regime excepcional e temporário de faltas justificadas e motivadas por assistência à família ou por desempenho de funções de bombeiro voluntário com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social. Assim, concede-se ao trabalhador que, em caso de assistência à família, marque férias para prestar a referida assistência não sendo necessário acordo com o empregador, tendo para o efeito de proceder a comunicação por escrito, com dois dias de antecedência face ao respetivo início, conforme número 5 do artigo 2º do Decreto-Lei supra mencionado. Durante esse período, o trabalhador tem direito à retribuição que receberia se estivesse a prestar serviço, como também ao subsídio de férias, podendo este ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do respetivo gozo, nos termos no número 6 do referido artigo. Não obstante, o regime supra exposto, não abrange trabalhadores de serviços essenciais, constantes do artigo 10.º do Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março.

Por fim, no que diz respeito ao subsídio de Natal, conforme nº3 do artigo 306º do CT, este é devido ao trabalhador por inteiro, sendo liquidado pela SS no montante correspondente a metade da compensação retributiva e, o restante valor, pelo empregador.

### **2.2.2. Base de Cálculo**

Para averiguar a base de cálculo da compensação retributiva é necessário saber o que conta para efeitos deste cálculo e de que forma se procede ao cálculo tendo por base a legislação extraordinária em vigor devido a atual pandemia.

Por determinação do CT, mais concretamente no seu artigo 305º, no número 1, na alínea a), aquando do recurso ao *lay off*, seja por redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a retirar “*mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal íliquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado.*”, significa isto que, segundo o CT, o cálculo da compensação retributiva deve incluir quaisquer prestações remuneratórias normais recebidas pelo trabalhador de acordo com o trabalho prestado. Neste sentido, o Decreto-Lei em análise, adota o conceito supra mencionado, assim também no regime do *lay off* simplificado procede-se ao cálculo da compensação retributiva tendo em conta quaisquer prestações remuneratórias normais recebidas pelo trabalho prestado.

Sucedo que foi publicada a Portaria 94-A/2020 de 16 de abril que veio alterar e, a meu ver, limitar a base de cálculo do CT e do Decreto-Lei em análise, isto porque, a portaria vem, nos termos do artigo 4º, número 1, considerar para efeito do cálculo da compensação retributiva, apenas “*as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais.*” Deste modo, é imposto um limite às prestações que são contabilizadas para efeito de cálculo da compensação retributiva havendo um prejuízo evidente para o trabalhador já que com a imposição deste limite não contam para cálculo todas as prestações que são legalmente declaradas, não sendo declaradas também não são recebidas.

Em suma, tendo em conta a atual pandemia e as dificuldades sociais se fazem sentir, para cálculo da compensação retributiva deve considerar-se o regime do CT e do Decreto-Lei em análise tendo-se por base a retribuição normal íliquida.

Tendo em conta o supra mencionado, para proceder ao cálculo da compensação retributiva e da percentagem respeitante a cada uma das partes tem que se apurar o valor diário da

compensação considerando que todos os meses têm 30 dias. Após este apuramento, multiplica-se o número de dias de *Lay off* pelo valor, deste valor 70% é suportado pela SS e os restantes 30% são suportados pela entidade empregadora.

### **2.3. O Enquadramento tributário das medidas excecionais e temporárias em resposta a pandemia COVID-19**

No contexto da pandemia COVID-19 foi necessário proceder a algumas modificações ao nível fiscal com o intuito minimizar a crise socioeconómica resultante da referida pandemia. Estas modificações foram em vários pontos desta matéria, importando para a dissertação e, tendo em conta o tema desta, dar ênfase à parte dos impostos, em concreto, o IRS e o IRC, no que toca aos trabalhadores e aos empregadores, respetivamente.

Neste sentido, é necessário entender estas modificações e perceber os seus benefícios, ou não, para estes intervenientes, não esquecendo a SS que tem participação no Regime do *lay off* simplificado como já vimos.

#### **2.3.1. Os impostos no contexto do Lay off simplificado**

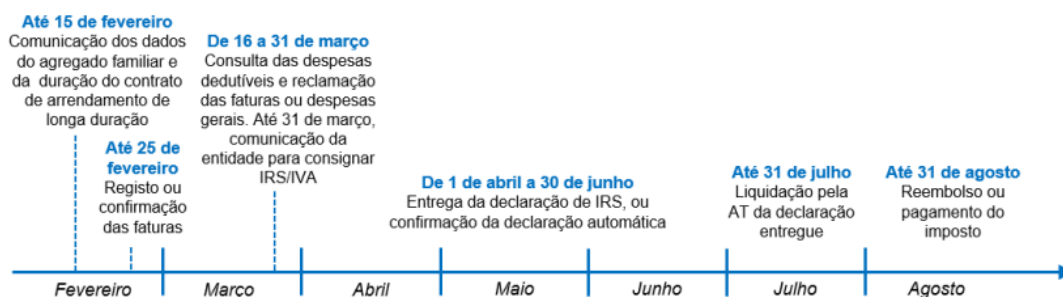
No ano fiscal de 2020, declarado em 2021, houve necessidade de implementar algumas alterações do pondo de vista dos impostos, com o intuito de apaziguar a crise socioeconómica resultante da atual pandemia. Importando para a presente dissertação, no que aos impostos diz respeito, considerar todos os intervenientes, no caso, os trabalhadores que devem apresentar a declaração de IRS os empregadores que devem apresentar periodicamente declaração de rendimentos de IRC, o respetivo pagamento e o pagamento do IVA.

##### **2.3.1.1. O IRS e o novo Lay off**

No que aos trabalhadores diz respeito, considerando apenas os que se encontram abrangidos por qualquer das modalidades do *lay off* simplificado, em conselho de ministros, datado de 1 de abril, o Estado aprovou o decreto-lei 26-B/2021 de 13 de abril que, no seu artigo 2º, esclarece a natureza dos apoios sociais pagos com o intuito de compensar a perda de rendimentos e estipula que os que são “*equiparados a prestações do sistema de segurança social*” que não são contabilizados para efeitos de tributação em sede de IRS. Quer isto significar que o *lay off* sendo um apoio que é pago aos trabalhadores pela SS para a compensação de retribuições não é considerado uma prestação social e, por isso, é contabilizado em sede de IRS, tal como o apoio à retoma e os apoios excecionais à família.

Sucintamente, a tributação ou não em sede de IRS resulta da natureza do apoio conferido. Se o apoio tiver, por um lado, o objetivo de compensar retribuições o contribuinte tem de pagar IRS, devendo este ser pago segundo a cronologia que consta da Figura 3, se por outro lado o objetivo for compensar pela perda de rendimentos então o contribuinte fica isento.

**Figura 1** – Cronologia de entrega de declaração de IRS.



**Fonte:** *Pint screen* de comunicado de imprensa (31 de março) – Gabinete do Ministro de Estado e das Finanças.

Os rendimentos pagos no âmbito do *lay off* simplificado são encarados pela AT rendimentos de Categoria A, ou seja, rendimentos de trabalho dependente, contantes do artigo 2º do CIRS. Deste modo, segundo o ofício circular nº 20223<sup>4</sup> da AT, quaisquer apoios atribuídos a trabalhadores por conta de outrem no contexto das medidas excecionais devem considerar-se rendimento de trabalho dependente e, por isso, estão sujeitos a tributação.

Neste sentido, não havendo isenção do imposto, procedeu-se a alterações no que toca a retenção em sede de IRS e retenção na fonte.

No primeiro caso, segundo as tabelas de retenção na fonte para 2021 publicadas no Diário da República por despacho nº11886-A/2020 de 03 de dezembro, as taxas de retenção na fonte dos trabalhadores por conta de outrem foram mais baixas numa redução de 2% que terá implicações maiores nos rendimentos mais baixos e menor nos rendimentos mais elevados e que foi aplicada gradualmente. Na prática, significa isto que o desconto mensal no salário a

<sup>4</sup> Autoridade tributária e Aduaneira, AT (2020), Medidas de Apoio Excecionais e Temporárias, DL n.º10-A/2020, de 13/03 e DL n.º. 10-G, de 26/03 – Perguntas Frequentes (FAQ). Disponível em: [https://afia.pt/wp-content/uploads/2020/04/Oficio\\_circulado\\_20223\\_2020.pdf](https://afia.pt/wp-content/uploads/2020/04/Oficio_circulado_20223_2020.pdf)

título de adiantamento ao Governo do imposto foi mais diminuto, significando que no fim de cada mês os contribuintes tiveram mais dinheiro à disposição.

Por fim, é importante salientar que esta retenção menor na fonte de IRS, no ano subsequente, poderá levar a uma de duas coisas, ou o do reembolso vir em menor valor ou poderá levar ao pagamento de um imposto adicional. Assim, podemos concluir que o Governo “não dá nada a ninguém” como à primeira vista aparenta, no entanto, foi a maneira encontrada por este de ampliar a liquidez mensal das famílias não esquecendo a carga fiscal, não a rebaixando, isto porque as taxas finais de IRS não sofreram alterações.

No segundo caso, no que a retenção na fonte diz respeito, tendo em conta o aumento no valor salarial a partir do qual se introduz o desconto em sede de IRS, que passa de 659€ para 686€ mensais brutos, que corresponde ao patamar de isenção de imposto, deste modo, o trabalhador deixa de descontar mensalmente IRS.

#### **2.3.1.2. O IRC e o IVA no novo *Lay off***

Como é de conhecimento geral, as empresas são sujeitos passivos com obrigações fiscais, mais concretamente de IRC, IVA, Taxas Aduaneiras, entre outros, no contexto da atual pandemia, com o objetivo de atenuar o impacto económico desta, foram aprovadas medidas extraordinárias fiscais e contributivas com o intuito de ajudar a tesouraria das empresas, deste modo, foi realizado um reajuste do calendário fiscal<sup>5</sup> no que respeita às obrigações declarativas e às obrigações de pagamento.

No caso do IRC, tem três pontos a abordar: a retenção na fonte, o pagamento por conta e, por fim, a autoliquidação deste imposto. Começando pela retenção na fonte, as empresas podem optar por realizar o pagamento nos termos normais ou subdividir o pagamento em três ou seis prestações mensais referentes aos meses de março e junho, para proceder ao pedido tem que o apresentar via eletrónica, até ao termo do prazo de pagamento voluntário. No entanto, só apenas algumas entidades se encontram abrangidas, tais como as PME's que tenham um volume comercial até 50 milhões de euros e que tenham uma quebra de faturação de 25% e, empresas dos setores da restauração, alojamento e cultura que não têm condicionantes. No segundo caso, se o pagamento for feito por conta pode igualmente ser realizado em prestações não havendo

---

<sup>5</sup> Autoridade Tributária e Aduaneira, AT (2021), Agenda Fiscal, Calendário Fiscal.

Disponível

[https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/apoio\\_contribuinte/calendario\\_fiscal/Pages/obrigacoes.aspx](https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/apoio_contribuinte/calendario_fiscal/Pages/obrigacoes.aspx)

em:

quaisquer penalidades ou acréscimos e pelo qual estão abrangidas todas as PME's que tenham um volume negocial até 50 milhões de euros, neste há possibilidade de limitar em 50% no que ao segundo pagamento por conta respeita, adiantando-se o restante para o pagamento seguinte, e as microempresas com volume negocial até 2 milhões de euros. Por fim, a autoliquidação do IRC deve ser entregue em quatro prestações, entre os meses de maio e agosto, para todas as PME's, sendo estipulado um valor mínimo de 25% no primeiro mês, ou seja, maio de 2021.

No caso do pagamento do IVA, foram prorrogados os prazos e aplica-se o regime normal mensal ou trimestral, conforme Decreto-Lei 103-A/2020, de 15 de dezembro e Decreto-Lei 10-F/2020, de 26 de março, que ampliam estas medidas. Em primeiro lugar temos o Regime mensal que, no início, nos termos do Decreto-Lei 103-A/2020, de 15 de dezembro, estabelecia que o acesso a este apenas era permitido quando a empresa tivesse um volume negocial até 2 milhões de euros no ano de 2019 ou que tenha iniciado ou retomado a atividade a data de 1 de janeiro de 2020, neste momento, a entrega do IVA, como supra mencionado, dá-se em três ou seis prestações não havendo penalizações, ou seja, não há pagamento de juros, referentes aos meses de janeiro a junho apenas para as microempresas que tenham uma quebra de faturação de 25% em período homólogo e PME's com quebras de faturação na mesma percentagem desde que não se tratem de empresas de restauração, alojamento e cultura. No que ao regime trimestral diz respeito entrega do IVA, como supra mencionado, dá-se em três ou seis prestações não havendo penalizações, ou seja, não há pagamento de juros, referentes aos meses de fevereiro e maio, aplicável a todas as empresas qualquer que seja a quebra na faturação e às PME's que tenham uma quebra de faturação de 25% no período homólogo, sendo o pedido requerido online até ao respetivo prazo de pagamento voluntário.

Em ambos os casos foram prorrogados os prazos para cumprimento das obrigações fiscais e o respetivo pagamento, sem penalizações, por Despacho 104/2020-XXII, de 9 de março de 2020, do Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais, agregado com Despacho 153/2020-XXII, de 24 de abril, nomeadamente: o prazo para efetuar o pagamento especial por conta relativo ao mês de março foi prorrogado até 30 de julho de 2020; o prazo de submissão da declaração de rendimentos por Modelo 22 de IRC relativo à tributação do ano de 2019, que deveria ser realizada em maio passou a ser realizada a 31 de julho de 2020; o primeiro pagamento por conta e o primeiro pagamento adicional por conta, a realizar no mês de julho, passou a ser realizado a 31 de agosto de 2020; a entrada da retenção na fonte de IRC relativa aos meses de abril e maio de 2020 tem como limite de pagamento 25 de maio e 25 de junho, respetivamente; as

declarações periódicas de IVA, de março e abril, caso se opte pelo regime mensal, poderão entregues até 18 de maio e 18 de junho respetivamente e o seu pagamento tem como data limite o dia 25 de cada mês; as declarações periódicas de IVA, de janeiro a março, caso de opte pelo regime trimestral, poderão ser entregues até 22 de maio e o seu pagamento tem como data limite o dia 25 do mês de maio; por fim, no que toca à obrigação de constituição e/ou entrega do processo de documentação fiscal e documentação respeitante à política adotada em matéria de preços de transferência, esta tem até 31 de agosto de 2020 para ser cumprida.

### **CAPÍTULO III**

#### **A PROIBIÇÃO DO DESPEDIMENTO**

##### **3.1. Análise do artigo 13º do Decreto-Lei nº 10-G/2020, de 26 de março**

Uma das inúmeras medidas adotadas pelo Governo, desta vez, com o intuito de garantir a manutenção dos contratos de trabalho e impedir despedimentos por razões económicas foi a proibição do despedimento. Esta medida teve algumas alterações e por isso importa percebê-la para saber em que termos se dá esta proibição.

O primeiro diploma a regular esta proibição foi a Portaria nº 71-A/2020, no seu artigo 12º, número 1, alínea a) estipulava que em caso de despedimento, com exceção do despedimento por facto imputável ao trabalhador, eram devidos os montantes pagos pela SS a título de apoio, destinados ao pagamento das remunerações, e o referido apoio cessava. Assim, não sendo a portaria clara quanto a este ponto foi necessário, após várias alterações já referidas anteriormente, implementar o Decreto-Lei nº 10-G/2020, de 26 de março tornando mais claro este ponto.

Na versão inicial do Decreto-Lei nº 10-G/2020, proibia-se a empresa de cessar contratos de trabalho de trabalhador abrangidos pelo Regime do *lay off* simplificado, nas modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme os artigos 359º e 367º do CT, levando o incumprimento do supra exposto à restituição do apoio concedido, nos termos dos artigos 13º e 14º, número 1, alínea a) do Decreto-Lei em análise. Porém, o artigo 13º do Decreto-Lei em análise foi alterado pela Declaração de retificação nº 14/2020, de 28 de março que passa a proibir o empregador “ (...) *fazer cessar contratos de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.*”, dando-se aqui uma ampliação desta proibição não são a todos os

trabalhadores em regime de *lay off* simplificado como a todos os trabalhadores da empresa que não se encontram ao abrigo deste regime.

Neste sentido, sendo proibido legalmente o início dos procedimentos e os despedimentos, surge a dúvida de saber se os atos intermédios essenciais associados aos referidos procedimentos, tais como, a título exemplificativo, fases de informação e negociação, se estes atos se encontram abrangidos da mesma forma pela proibição. Sabendo que esta proibição se destina a assegurar que, no decurso do *lay off* e nos sessenta dias subsequentes, as relações laborais não estejam afetadas com o recurso ao despedimento, os referidos atos carecem igualmente de proibição durante esse período.

Desta forma, ao que tudo indica, encontram-se proibidos os despedimentos por causas objetivas, significando isto que o empregador, nos termos supra mencionados não pode proceder ao despedimento coletivo, previsto nos artigos 359º a 366º do CT, nem ao despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme artigos 367º a 372º do CT, assim apenas estas modalidades estando proibidas as outras formas de cessação do contrato de trabalho continuam à disposição do empregador, particularmente o despedimento com justa causa disciplinar e a caducidade de contrato de trabalho a termo.

### **3.2. As vantagens (ou não) da implementação da proibição do despedimento para os intervenientes**

Tendo presente que o Regime do *lay off* simplificado vem apoiar as empresas no contexto da crise pandémica que o país se encontra a atravessar, através de um apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho dado pela SS em 70% do rendimento dos trabalhadores, deste modo, possibilitando que se pague aos trabalhadores o salário bruto e garante-se o seu posto de trabalho com a proibição do despedimento.

Não pretendendo pôr em causa a generosidade e o auxílio que este regime concede à economia e às empresas será que este é tão claro e tão generoso como aparenta ser?

Para resposta a esta questão importa explicar o regime em números, através da exposição de um caso exemplificativo baseado numa conferência da Ordem dos Advogados<sup>6</sup>, para saber se efetivamente é beneficiado quem aparenta ser.

---

<sup>6</sup> Santos, António Paulo (2020), “Layoff - A Verdade da Mentira”, comunicação apresentada na conferência on-line COVID-19, realizada no âmbito da pandemia COVID-19, Ordem dos Advogados, 06 de maio de 2020, Lisboa.



Vejamos,

Numa primeira fase importa comparar os valores recebidos por um trabalhador por conta de outrem, não casado e sem filhos, que recebe um salário bruto no valor de 1404,00€, sendo esta a base deste exemplo prático, ao abrigo do regime do *lay off* simplificado e caso não esteja ao abrigo deste, temos o seguinte cenário:

**Tabela IV** – Salário Bruto e Líquido com e sem *Lay off*.

	<b>Salário Bruto</b>	<b>Salário Líquido<sup>7</sup></b>
<b>Sem <i>Lay off</i></b>	1404,00€	1020,71€
<b>Com <i>Lay off</i></b>	936,00€	680,47€

**Fonte:** Elaboração própria com base na Conferência da Ordem dos Advogados: “ O *Lay off*: A verdade da mentira”.

Tendo em conta este cenário conseguimos concluir que um trabalhador com as características supra expostas, recebe sem *lay off* simplificado o valor líquido de 1020,71€ e, em *lay off*, recordando que o trabalhador apenas recebe 2/3 do rendimento, recebe 680,47€, tendo por isso uma quebra significativa no rendimento. Não obstante, se virmos bem apesar da perda de rendimento é garantido o emprego, no entanto, esta garantia é temporária pois vigorará a proibição do despedimento apenas pelo tempo da duração do *lay off* simplificado, o que não deixa de ser um fator importante.

Agora vejamos na perspetiva dos restantes intervenientes, ou seja, do empregador e da SS, tendo em conta os valores supra mencionados e agora focados no Regime em análise, temos o seguinte:

**Tabela V** – Contribuição do empregador e da SS no salário do trabalhador

Trabalhador em Regime de <i>lay off</i> simplificado, recebe 936,00€ de salário bruto	<b>Contribuição</b>	<b>Valor</b>
<b>Empregador</b>	1/3	312,00€
<b>Segurança Social</b>	2/3	624,00€

---

<sup>7</sup> O salário Líquido corresponde ao valor que cada trabalhador recebe depois de realizar descontos para a SS e de Retenção na fonte em sede de IRS. Para o caso exemplificativo vamos ter com conta, segundo o portal da SS e a tabela em vigor de retenção na fonte de IRS, as percentagens, respetivamente, de 11%, correspondente a 102,96€, e 16,3%, correspondente a aproximadamente 152,57€.

**Fonte:** Elaboração própria com base na Conferência da Ordem dos Advogados: “ O *Lay off*: A verdade da mentira”.

Tendo em conta a Tabela V ficamos a saber qual o contributo de cada uma das partes no salário do trabalhador, da parte do empregador 30%, correspondente a 312,00€ e da parte da SS 70%, correspondente a 624,00€, não obstante, o tópico relevante é que do valor suportado pela SS é recuperado pelo Estado, através dos impostos, obrigações fiscais e parafiscais e retenção na fonte de IRS, a importância de 255,53€ relativo a contribuição do contribuinte para a SS e da Retenção da fonte em IRS, assim não há uma recuperação total do valor investido mas de parte dele, isto se considerarmos os milhares de trabalhadores resultará numa influência dos grandes números. Portanto, o Estado contribui para a tesouraria das empresas nesta situação de crise, mas recupera parte do valor da sua contribuição.

Ainda neste sentido, sendo o presente capítulo relativo à proibição do despedimento, surge a questão de saber se será efetivamente mais vantajoso estar abrangido pelo regime do *lay off* simplificado ou receber o subsídio de desemprego? E vantajoso para qual dos intervenientes?

Para resposta a estas questões, imaginemos que, tendo em conta o trabalhador descrito anteriormente, o trabalhador foi despedido em janeiro de 2021, temos o seguinte cenário:

**Tabela VI** – Comparação do Regime do *Lay off* e do Subsídio de desemprego

<b>Regime Normal</b>	<b>Regime do <i>lay off</i> simplificado</b>	<b>Subsídio de desemprego<sup>8</sup></b>
Bruto 1404€	Bruto 936,00€	Bruto 774,04€
Líquido 1020,71€	Líquido 680,47€	Líquido 774,04€

**Fonte:** Elaboração própria com base na Conferência da Ordem dos Advogados: “ O *Lay off*: A verdade da mentira”.

Vejamos, comparando o regime do *lay off* simplificado e o subsídio de desemprego, podemos tirar as seguintes conclusões, em regime de *lay off* o trabalhador recebe menos, o empregador paga mais pela sua quota parte da contribuição para o rendimento do trabalhador e, surpreendentemente, o Estado contribui menos do que se o trabalhador estivesse em situação de desemprego. Neste sentido, não se questiona que esta proibição tenha sido vantajosa para as contas públicas, no entanto, quando se fala em números apenas se faz referência às contribuições do Estado, neste caso para o regime em análise, nunca no que este recupera em

<sup>8</sup> Cofidis, Simulador.

Disponível em: <https://www.contasconnosco.pt/simuladores/subsidio-desemprego/resultados>

sede de impostos e outras contribuições, assim dar-se-ia uma diminuição do impacto que se pretende com a divulgação apenas dos investimentos do Estado nos diferentes setores mas não há transparência com os cidadãos.

A título conclusivo, a implementação da proibição do despedimento é efetivamente vantajosa no que respeita à garantia dos postos de trabalho e, como vimos, para o Estado no que toca às contribuições, tendo em conta a comparação do regime do *lay off* com o subsídio de desemprego, sabendo que neste último o contribuinte não paga impostos apenas “gasta” dinheiro das contas públicas será, sem margem para dúvidas mais vantajoso recorrer que o trabalhador se encontre ao abrigo do *lay off* simplificado do que em situação de desemprego. Por outro lado, para o trabalhador é menos vantajoso estar em *lay off* pois auferir menos rendimentos, assim como para o empregador que tem que contribuir para a remuneração deste e estando o trabalhador em situação de desemprego deixa de ter esta “despesa”.

## **CAPÍTULO IV**

### **SITUAÇÃO TRIBUTÁRIA E CONTRIBUTIVA REGULARIZADA**

Para acesso ao regime do *lay off* simplificado, é exigido ao empregador que comprove “ (...) *ter as situações contributiva e tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.*” e “*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 2020.*”<sup>9</sup>

Para perceber o que se pretende com a inclusão deste normativo no diploma legal em análise, que foi retificado pouco depois de ter entrado em vigor, é necessário perceber o que é efetivamente o que é isto da chamada “situação tributária e contributiva regularizada”, os seus efeitos e como se comprova.

#### **4.1. Definição do conceito e seus efeitos em caso de não regularização à luz do Código de Procedimento e de Processo Tributário e do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social**

Antes de passarmos a definição propriamente dito do conceito de situação tributária e contributiva regularizada, importa dividir este conceito em dois, tendo de um lado de definir o

---

<sup>9</sup> Conforme Declaração de Retificação nº 14/2020 de 28 de março, que reformulou o artigo 17 do Decreto-Lei nº 10-G/2020.

Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/130835104/details/maximized>.

conceito de situação tributária, perante a AT e, por outro lado, a situação contributiva, perante a SS.

No que à situação tributária diz respeito, antes da definição deste conceito, é relevante fazer uma breve referência ao seu surgimento no Ordenamento Jurídico Tributário. A primeira vez que se definiu este conceito foi em 1991, através da entrada em vigor do Decreto-Lei nº 441/91, de 17 de outubro que instituiu o “*Novo Regime Jurídico de Regulamentação à dívidas da Segurança Social*” e no seu artigo 13º definiu situação contributiva regularizada “ (...) a) *O contribuinte que não seja devedor de contribuições e ou juros; b) O contribuinte devedor de contribuições e ou juros cuja dívida tenha sido objecto de autorização judicial ou extrajudicial para o seu pagamento em prestações e enquanto estejam a ser cumpridas as condições dessa autorização.*” e no seu artigo 15º implementou limitações quanto a não regularização.<sup>10</sup>

Só em 2015 se procedeu à consolidação do conceito de Situação Tributária Regularizada, depois de inúmeros e constantes diplomas, com a entrada em vigor da Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro que aprovou o OE para 2015. Esta lei veio clarificar o conceito de Situação Tributária Regularizada e estipular os efeitos da não regularização da mesma, nos termos do seu artigo 233º, que completou o CPPT ao inserir os artigos 177º-A, 177º-B e o 177º-C.<sup>11</sup>

Deste modo, conforme artigo 177º-A do CPPT, define-se situação tributária regularizada quando o contribuinte se encontre em alguma das seguintes situações:

*“(...) a) Não seja devedor de quaisquer impostos outras prestações tributárias e respetivos juros; b) Esteja autorizado ao pagamento da dívida em prestações, desde que exista garantia constituída, nos termos legais; c) Tenha pendente meio de contencioso adequando à discussão da legalidade ou exigibilidade da dívida exequenda e o processo de execução fiscal tenha garantia constituída, nos termos legais; d) Tenha a execução fiscal suspensa, nos termos do n.º 2 do artigo 169.º, havendo garantia constituída, nos termos legais.”*

---

<sup>10</sup> Melo, Cátia Rodrigues (2020), *Situação Tributário não Regularizada*, Dissertação de mestrado em Direito na área de Especialização de Direito Fiscal, Universidade Católica Portuguesa, Porto.

<sup>11</sup> Ramalho, João Magalhães e Serena Cabrita Neto, Leonardo Marques dos Santos, Priscila Santos, Sara Salgueiro (2015), “SITUAÇÃO TRIBUTÁRIA E CONTRIBUTIVA REGULARIZADA”

Disponível

em:

[https://www.plmj.com/xms/files/v1\\_antigos\\_anteriores\\_a\\_abr2019/newsletters/2015/Janeiro/Situacao\\_Tributaria\\_e\\_Contributiva\\_Regularizada.pdf](https://www.plmj.com/xms/files/v1_antigos_anteriores_a_abr2019/newsletters/2015/Janeiro/Situacao_Tributaria_e_Contributiva_Regularizada.pdf).

Ainda neste sentido, quanto aos efeitos da não regularização da situação tributária, estes, como já mencionado, foram aditados ao CPPT, no seu artigo 177º-B que impossibilita o trabalhador de celebrar contratos de fornecimentos, empreitadas de obras públicas ou aquisição de serviços e bens com o Estado, regiões autónomas, institutos públicos, autarquias locais e instituições particulares de solidariedade social maioritariamente financiadas pelo OE, bem como renovar o prazo dos contratos já existentes; de concorrer à concessão de serviços públicos; de fazer cotar em bolsas de valores os títulos representativos do seu capital social; de lançar ofertas públicas de venda do seu capital ou alienar em subscrição pública títulos de participação, obrigações ou ações; de beneficiar dos apoios de fundos europeus estruturais e de investimento e públicos; e, por fim, distribuir lucros de exercício ou fazer adiantamentos sobre lucro no decurso do exercício.

No que à situação contributiva diz respeito, esta encontra-se prevista no CRCSPSS, no número 1 do seu artigo 208º, esclarece que o significado desta é nada mais nada menos do que “ (...) a inexistência de dívidas de contribuições, quotizações, juros de mora e outros valores do contribuinte. ”, mas não só, ainda compreendem este conceito as situações de pagamento em prestações de dívida no decurso do período em que se encontrem a ser realizadas as condições de autorização, nomeadamente, depois do pagamento da primeira prestação e se estabeleça uma garantia, quando haja lugar a esta, ainda que tenha sido autorizado o pagamento parcelar a terceiro ou a responsável subsidiário e, por fim, quando se reclame, se recorra, haja oposição ou impugnação judicial, desde de que se dispense a sua prestação ou tenha ocorrido prestação de garantia idónea.<sup>12</sup>

Ainda quanto a este conceito no que aos efeitos da sua não regularização, estes encontram-se regulados no CRCSPSS, em concreto no seu artigo 213º, no fundo, os efeitos deste são os mesmos do que no caso da situação tributária supra exposta.

Posto isto, estando esclarecidos os conceitos de situação tributária e contributiva regularizada e os efeitos da não regularização destas importa perceber a norma constante do Decreto-Lei em análise sobre este assunto e as suas vantagens (ou não) para quem se encontra abrangido pelo regime do *lay off* simplificado.

---

<sup>12</sup> Ramalho, João Magalhães e Serena Cabrita Neto, Leonardo Marques dos Santos, Priscila Santos, Sara Salgueiro (2015), “SITUAÇÃO TRIBUTÁRIA E CONTRIBUTIVA REGULARIZADA”  
Disponível em:  
[https://www.plmj.com/xms/files/v1\\_antigos\\_anteriores\\_a\\_abr2019/newsletters/2015/Janeiro/Situacao\\_Tributaria\\_e\\_Contributiva\\_Regularizada.pdf](https://www.plmj.com/xms/files/v1_antigos_anteriores_a_abr2019/newsletters/2015/Janeiro/Situacao_Tributaria_e_Contributiva_Regularizada.pdf).

#### **4.2. Análise do artigo 17º do Decreto-lei nº 10-G/2020, de 26 de março**

Antes de passar à análise propriamente dita do artigo em análise importa fazer algumas referências, primeiramente dizer que a redação atual deste artigo não foi a supra citada, na 1ª redação deste antes da sua retificação, dois dias após a publicação do diploma, apenas se exigia ao empregador que até ao dia 30 de abril de 2020 tivesse regularizadas as dívidas geradas no mês de março de 2020. Em seguida, com a redação atual é exigida a comprovação da situação tributária e contributiva e por isso, importa perceber como se realiza esta.

Relativamente a este segundo ponto, a comprovação da situação tributária e/ou contributiva é no fundo o contribuinte dar consentimento de consulta da situação tributário e contributiva, respetivamente, à AT e à SS, ou seja, às entidades públicas. Este consentimento é, geralmente, dado mediante apresentação de uma certidão que é física, no entanto, com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 114/2007, de 19 de abril, implementou-se a possibilidade de desobrigação de entrega física do certificado, quando se trate de relacionamento com os serviços públicos, desde que haja consentimento precedente por parte do interessado. Assim sendo, ao dar este consentimento, conforme artigo 6º do Decreto-Lei supra mencionado, o interessado dá autorização a entidades como serviços da administração direta do Estado, organismos da administração indireta do Estado, Autarquias Locais, suas associações ou federações e seus serviços, como também às áreas metropolitanas (vide artigo 2º, nº1 do Decreto-Lei 114/2007, de 19 de abril), a aceder a informação constante das plataformas digitais, tais como o site das declarações eletrónicas e da SS Direta para demonstrar a sua situação tributária e contributiva regularizada. Em suma, a consulta é realizada sem que o contribuinte tenha que se deslocar aos serviços, quer para solicitar a declaração, quer para proceder a sua entrega.

No que toca à exigência da situação tributária e contributiva regularizada constante do Decreto-Lei em análise, como já referido, no seu artigo 17º importa dizer que o facto da 1ª redação do artigo apenas exigir o cumprimento das obrigações tributárias e contributivas durante a concessão do *lay off*, não sendo, por isso, contabilizadas as dívidas contraídas anteriormente a esse período<sup>13</sup>, gerou um alívio para muitas empresas, principalmente, as que com a pandemia ficaram sem liquidez de tesouraria. Não obstante, não tardou até que o referido

---

<sup>13</sup> Morgado, Nuno Ferreira (2020), citado por Maria Pimental, “Lay-off simplificado. Especialista diz que empresas com dívidas à Segurança Social ou Fisco vão poder recorrer”. Disponível em: <https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2020/03/27/lay-off-simplificado-especialista-diz-que-empresas-com-dividas-a-seguranca-social-ou-fisco-vaopoderrecorrer/187000/>

artigo fosse retificado e, por conseguinte, as empresas com dívidas ao fisco e à SS ficam interditas, de forma expressa, de recorrer ao *lay off*, o que causou o “pânico” e com razão, isto porque, o regime do *lay off* foi pensado com o intuito de dar um apoio às empresas e assegurar posto de trabalho, no geral, tendo em conta a situação pandémica vivida que afetou a liquidez das tesourarias. Neste seguimento, a imposição desta limitação de acesso ao regime demonstra de forma notória uma discriminação daquelas empresas que perante o Estado têm dívidas e faz questionar se este regime foi criado verdadeiramente para apoiar as empresas de uma forma geral, pois o que dá a entender é que este apoio apenas foi pensado para abranger algumas empresas, por todas as limitações constantes do regime, e só estas empresas serão efetivamente beneficiárias do apoio do Estado. Assim, sendo o impacto da pandemia na tesouraria das empresas uma grande problemática, não o é somente para quem não tem dívidas ao fisco e à SS mas a cima de tudo para quem as tem e se formos realistas, tendo em conta a demora da concessão do *lay off* muitas empresas acabaram por entrar em incumprimento uma vez que se tornou cada dia mais difícil dar resposta ao pagamento de impostos, dos salários aos trabalhadores e, em alguns casos, em manter a empresa a laborar.

## **CAPÍTULO V**

### **AS CONSEQUÊNCIAS DO “FALSO” *LAY OFF* SIMPLIFICADO**

Relativamente a este capítulo quando falo em consequências do “falso” *lay off* simplificado, pretendo introduzir as falsas declarações e o incumprimento do regime em análise que geram a restituição de apoios, importando perceber em que termos se estabelecem estas consequências.

Em primeiro lugar importa salientar que a introdução destas matérias e das suas consequências legais, se justifica, no meu ponto de vista, pela não fiscalização imediata do cumprimento dos requisitos exigidos para acesso ao *lay off*, matéria que não se encontra regulada no Decreto-Lei por não haver uma previsão do início da realização da referida. No entanto, como era de esperar essa fiscalização iria acabar por acontecer, mas poderia ser evitada com adoção de controlos prévios do acesso ao regime. Isto porque, segundo relatório intercalar do Tribunal de Contas<sup>14</sup>, relativo ao acompanhamento da implementação das medidas do *lay off*, pode concluir-se que o Estado, ao tentar dar uma resposta rápida à situação de crise, se esqueceu que ao facilitar no acesso ao regime, que na prática não foi tão linear assim, poderiam

---

<sup>14</sup> Furtado, Ana (2021), Tribunal de contas, «-COVID-19- Implementação do lay-off “simplificado” durante a pandemia.» - Relatório nº 1/2021 – OAC, 2ª secção.

Disponível em: <https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/Relatorios/relatorios-oac/Documents/2021/relatorio-oac001-2021-2s.pdf>, consultado a 23 de agosto de 2021.

surgir posteriormente, aquando da fiscalização, problemas. No fundo, “ (...) o relaxar, por um lado, do nível de exigência dos controlos prévios em prol da celeridade na concessão do apoio, é admissível desde que seja assegurada, por outro lado, a implementação de outros controlos e verificações internas (ex-post) adaptados à configuração específica desta medida, o que não se demonstrou ter ainda existido.” e, sem dúvida, para correção deste “lapso” a solução seria que tivessem sido “ (...) criados controlos e verificações concomitantes e posteriores mais exigentes, capazes de mitigar outros riscos, (...)”, uma vez que a não implementação dos referidos controlos gerou a aplicação de 324 processos contraordenacionais e 9 participações-crime, que poderiam ter sido evitados.

Após este esclarecimento, passemos ao que realmente compõe este capítulo, as falsas declarações, previstas no artigo 12º do Decreto-Lei em análise, que apenas esclarece que estas geram uma punição séria, deste modo, a não veracidade, com o intuito de obter as isenções temporárias do pagamento de contribuições à SS, constantes do artigo 11º do mesmo diploma, levam à restituição das contribuições respeitantes ao tempo em que tenha vigorado o regime excecional, sem prejuízo da aplicação das sanções legais previstas para o respetivo ilícito.

Por outro lado, temos o incumprimento e as suas consequências, conforme artigo 14º do Decreto-Lei em análise, em que o legislador sanciona rigorosamente o incumprimento das obrigações respeitantes aos apoios, quer por parte do empregador, quer por parte do trabalhador, gerando, por isso, este incumprimento a imediata cessação dos referidos apoios e a restituição ou pagamento, dependendo do caso, à SS e ao IEFP, I.P., na totalidade ou em parte dos valores recebidos ou dos valores isentados, com acréscimo de juros à taxa legal em caso de não pagamento voluntário nas situações previstas no artigo, havendo aqui que fazer uma divisão do que se considera incumprimentos, de um lado, por parte do empregador e, por outro, por parte do trabalhador.

No que toca ao empregador, este encontra-se em situação de incumprimento se efetuar despedimento, com exceção do despedimento por facto imputável ao trabalhador; se não cumprir pontualmente com as obrigações retributivas devidas aos trabalhadores em suspensão do contrato de trabalho e, no caso de redução do período normal de trabalho, incumprir pontualmente com a retribuição devida ao trabalhador; se não cumprir com as suas obrigações legais, fiscais ou contributivas; se distribuir lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão de incentivos, seja qual for a forma, nomeadamente a título de levantamento por conta; se incumprir com as obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;



quando preste, as supra explanadas, de falsas declarações; e, por fim, aceite que um trabalhador ao abrigo da modalidade de suspensão, ou fora do horário preste de trabalho.

No que ao trabalhador respeita, este considera-se em incumprimento, caso preste trabalho à própria entidade empregadora estando abrangido pela modalidade de suspensão do contrato de trabalho e, por fim, em caso de redução, preste trabalho à própria entidade empregadora fora do horário estabelecido.

Além das consequências supra mencionadas, o incumprimento gera ainda responsabilidade contraordenacional, conforme artigo 15º do Decreto-Lei em análise, em caso de violação das normas aplicáveis ao *lay off* em geral, previstas nos artigos 298º e seguintes do CT.

## **CAPÍTULO VI**

### **O FINANCIAMENTO AO ABRIGO DO LAY OFF SIMPLIFICADO**

No que toca ao financiamento, este encontra-se previsto no diploma legal que regula o regime do *lay off* simplificado, no seu artigo 16º, que vem dizer no fundo o seguinte: “ 1 - *Os valores da compensação retributiva da responsabilidade da Segurança Social pagos ao abrigo do presente decreto-lei são financiados pelo Orçamento do Estado.* 2 - *Os apoios previstos no presente decreto-lei são passíveis de financiamento comunitário, sendo-lhe aplicável as respetivas disposições do direito comunitário e nacional.*”

No que diz respeito ao número 1 do artigo supra mencionado, no que toca à compensação retributiva paga pela SS o financiamento é dado pelo Estado no OE e, efetivamente no diploma que aprovou o OE<sup>15</sup> do ano corrente, no seu artigo 144º, pode ler-se que as medidas excecionais e temporárias, como é o caso do regime em análise, quer tenham carácter orçamental e que surgiram no âmbito da atual pandemia são financiados pelo OE, através de transferência para a SS dos montantes sustentados por esta entidade, tendo acesso a estes valores através da execução orçamental da entidade que discrimina os gastos mensais que esta teve com cada uma das medidas adotadas.

Neste sentido, importa fazer referência ao valor que o Estado, no âmbito do combate e prevenção da COVID-19, em concreto com os apoios às empresas e ao emprego onde se insere

---

<sup>15</sup> O OE foi aprovado pela Lei nº 75-B/2020, de 31 de dezembro. Orçamento de Estado 2021. Disponível em: [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=3362&tabela=leis&so\\_miolo=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3362&tabela=leis&so_miolo=), consultado em 23 de agosto de 2021.

o *lay off* simplificado que, segundo dados fornecidos pela síntese de execução orçamental de julho de 2021<sup>16</sup>, custou ao Estado 366,6 milhões de euros.

De acordo com o Decreto-Lei em análise, há ainda a possibilidade, agora no número 2 do artigo supra mencionado, de financiamento comunitário. Este, ativo desde 22 de setembro de 2020, vai ser concretizado principalmente através do instrumento europeu de apoio temporário para mitigar, em situação de emergência, os riscos de desemprego, designado de SURE.

O SURE consiste num contributo de proteção dos postos de trabalho e dos trabalhadores que foram afetados pela pandemia do coronavírus mediante prestação de ajuda financeira, na modalidade de empréstimos, realizado em circunstâncias favoráveis da UE aos Estados-Membros que auxiliarão nos aumentos inesperados da despesa pública para preservar o emprego. Este instrumento é primordial no que respeita à estratégia da Comissão com o intuito de proteger os cidadãos e mitigar as repercussões socioeconómicas substanciais causados pela pandemia.

Em suma, o surgir deste instrumento é mais uma prova da solidariedade da UE, em razão do acordo dos Estados-Membros de apoio recíproco por intermédio de recursos financeiros adicionais sob forma de empréstimos. Neste sentido, foi desembolsado para Portugal o valor de 5,14 mil milhões de euros, tendo sido proposto o empréstimo de 5,934 mil milhões.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> A execução orçamental no fundo corresponde a um conjunto de operações que refletem a cobrança de receita e o pagamento de despesas previstas no OE.

Direção-Geral do Orçamento (2021), “Síntese de Execução Orçamental, Quadro 3 – Execução das medidas adotadas no âmbito da COVID-19 – Administração pública.

Disponível em: <https://www.dgo.gov.pt/execucaoorcamental/Paginas/Sintese-da-Execucao-Orcamental-Mensal.aspx?Ano=2021&Mes=Agosto>.

<sup>17</sup> Comissão Europeia(2021), “Instrumento SURE”.

Disponível em: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure\\_pt](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_pt).

## CAPÍTULO VII

### OS IMPACTOS DO *LAY OFF* SIMPLIFICADO

Após explicação de algumas medidas de caráter temporário e extraordinário implementadas pelo Estado, com enfoque no regime do *lay off* simplificado e nas medidas fiscais, no âmbito da pandemia COVID-19, com o intuito de manter os postos de trabalho e apoiar a tesouraria das empresas e termos concluído que na prática houve falhas. Importa neste sentido não ser ingrata e desvalorizar o esforço deste no combate à crise económica, uma vez que o surgir desta pandemia apanhou todos de surpresa, tendo que diariamente quer as empresas como o Estado de aprender a lidar com esta “nova realidade”, e rapidamente foram exigidas respostas no combate a esta que levaram a não pensar na totalidade das consequências futuras e se mecanismos existentes conseguiriam dar uma resposta positiva às medidas implementadas, mas elas existem.

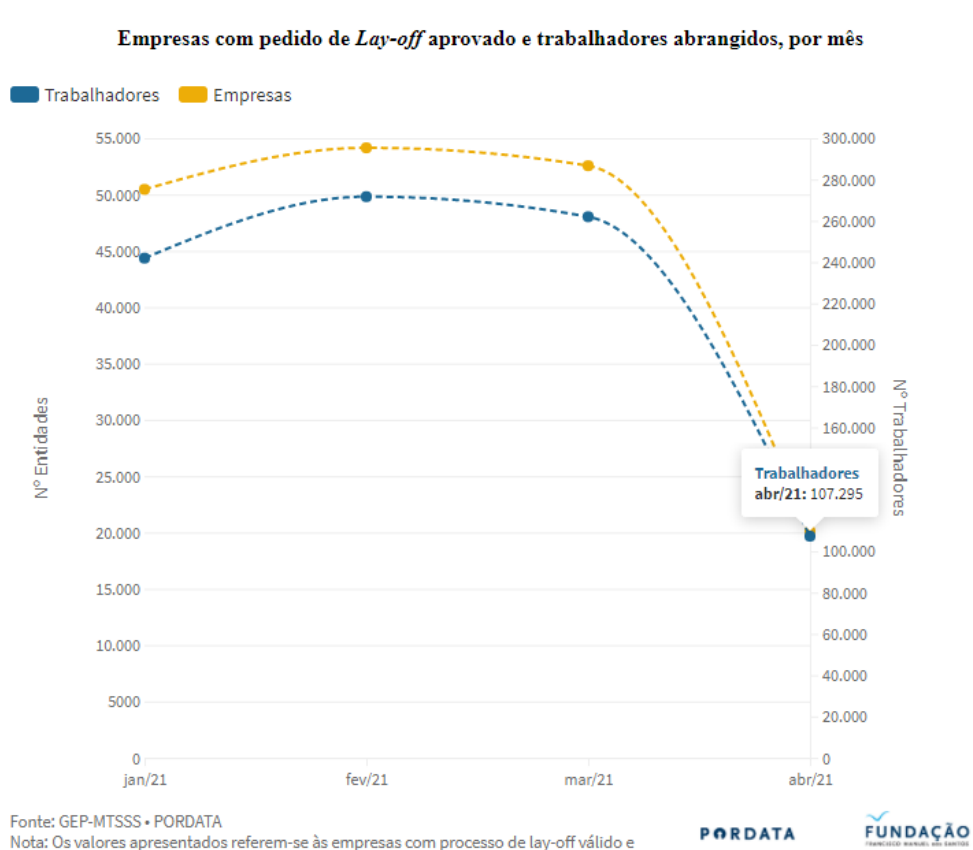
Tudo isto, gera impactos nos diferentes intervenientes, sendo estes o trabalhador, a entidade empregadora e a SS, sendo esta uma entidade pública vai permitir perceber quais os impactos no Estado e, por fim, o impacto na fiscalidade.

#### **7.1. Os impactos do *lay off* simplificado nos Trabalhadores**

No que respeita ao impacto deste regime nos trabalhadores este dá-se a dois níveis, por um lado, encontrando-se o trabalhador a laborar, há um impacto do regime no seu rendimento normalmente auferido e, por outro lado, ao nível do desemprego.

Ao nível do seu rendimento, o trabalhador que se encontre abrangido pelo regime do *lay off* simplificado, como é claro do Decreto-Lei que regula este regime, terá uma perda de rendimento de dois terços da retribuição normal ilíquida, assim dá-se um corte no rendimento dos trabalhadores bastante significativo, no entanto, as despesas destes não se alteram, dando-se aqui um impacto na economia doméstica, isto caso ela ainda não exista.

**Figura 2** - Empresas com pedidos de Lay off aprovados e trabalhadores abrangidos, por mês.



**Fonte:** PORDATA.

Se observarmos a figura 2 supra podemos concluir que em abril de 2021 tínhamos 170.295 mil trabalhadores em *lay off* simplificado, menos 71,626 mil do que no início deste ano em que se encontravam abrangidos por este regime 241.921 mil trabalhadores podendo justificar-se esta descida pelo início das fiscalizações das condições de acesso ou pela necessidade de abandono do posto de trabalho para prestar auxílio a familiares, certo é que apesar desta descida há uma parte considerável da população abrangida por este regime e se juntarmos todos estes trabalhadores que tiveram uma quebra de rendimento vai fazer diferença nos números.

Neste sentido, para perceber o impacto da perda de rendimento, importa analisar esta perda de rendimento tendo em conta duas situações, por um lado o trabalhador a laborar em estado de emergência, decretado pela Resolução da Assembleia da República n.º 83-A/2020, de 6 de novembro na sua redação inicial e renovado que limitou, restringiu ou condicionou o exercício

dos direitos de liberdade e de deslocação e, por outro lado, o trabalhador a laborar sem estas restrições.

Temos assim dois cenários distintos, no primeiro caso o trabalhador encontrava-se condicionado a deslocar-se por razões profissionais e, assim, passa a estar em teletrabalho, significando isso que a sua casa de habitação além desta designação é agora o seu local de trabalho, nesta situação o trabalhador, com o rendimento cortado, vê as despesas domiciliárias a aumentar pela permanência constante na habitação com o restante agregado, mas em contrapartida não tem gastos ao nível do transporte. Por outro lado, no segundo caso, o trabalhador não compartilha o mesmo espaço de trabalho e lazer tendo que se deslocar para as instalações da empresa tendo essa deslocação um custo, mas a não permanência na habitação gera menos gastos. Neste sentido, tendo em conta a não hesitação do Estado em dar um corte no rendimento dos trabalhadores, apesar de outros apoios a estes facultados, foram estes que, nas circunstâncias adversas em que vivemos e com o pouco que recebiam que tiveram que fazer contas a vida e começar a poupar, daí se falar que os valores das poupanças familiares sofreram um crescimento de 6.6 pontos percentuais de acordo com os dados do gabinete de estatística da União Europeia<sup>18</sup> – Eurostat – e a justificação para este crescimento apesar das adversidades está relacionada com uma redução do consumo e porque aquando do confinamento as pessoas restringem-se às necessidades básicas e, sem esquecer que ajuda o facto do receio e prudência do que está para vir. Aparentemente parece-nos algo positivo, no entanto se virmos bem a pandemia não afetou todos da mesma forma pois estas poupanças nem todas as pessoas conseguiram fazer por perda das fontes de rendimento e para estas poupar não era possível apenas sobreviver com o pouco que tinham, até porque após o desconfinamento pode haver uma reversão desta poupança familiar uma vez que voltaremos a consumir não só nas necessidades básicas.

Os cenários supra expostos geraram impactos que inicialmente se sentem ao nível do rendimento de trabalho, mas rapidamente se espalham para o rendimento disponível das famílias, não podemos é esquecer-nos de que o impacto não é igual para todas as famílias. Segundo o Banco de Portugal para se analisar este impacto é necessário considerar que este *“depende do número de indivíduos com rendimentos do trabalho, assim como da sua situação*

---

<sup>18</sup> EUROSTAT, Gabinete de estatísticas da União Europeia.  
Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Sector\\_accounts](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Sector_accounts) .

*laboral e dos setores em que exercem a sua atividade.*”<sup>19</sup> e em estudo realizado com base em inquérito à Situação Financeira das famílias de 2017 pode dizer-se que se espera que o impacto negativo da pandemia tende a crescer no que respeita ao rendimento disponível das famílias, sendo o impacto mais reduzido nas famílias com rendimento mais baixo não sentem este impacto pois o seu rendimento é apoiado em transferências públicas que não tiveram afetação pela pandemia, não obstante há um decréscimo do rendimento de trabalho por estes trabalhadores se encontrarem a realizar atividades afetadas pela pandemia. Neste sentido e, por influência do rendimento de trabalho, o impacto é moderado nas famílias com rendimento disponível intermediário, em contrapartida, nas famílias com o rendimento disponível elevado, a redução dos rendimentos do trabalho é ampliada pela existência de limites máximos aplicáveis aos rendimentos auferidos no âmbito das medidas de apoio. De salientar que esta análise do Banco de Portugal é numa perspetiva de curto prazo.

Neste seguimento, não bastando este corte a nível do rendimento que, por receios das incertezas que esta pandemia trará, levou a uma poupança e daí se falar que a população enriqueceu os trabalhadores não ficaram isentos de contribuições nem de IRS.

É de conhecimento geral a relação das pessoas em geral com os impostos numa foi pacífica e nunca será por culpa da não transparência e eficácia dos sistemas existentes que ao não fazerem com que as pessoas se sintam parte de um processo civilizacional e para mitigar esta realidade é necessário um novo paradigma tributário. Neste sentido apesar desta relação adversa das pessoas com os impostos não levou a dispensa destes em contexto de pandemia, assim o *lay off* sendo um apoio que é pago aos trabalhadores pela SS para a compensação de retribuições não é considerado uma prestação social e, por isso, é contabilizado em sede de IRS, tal como o apoio à retoma e os apoios excecionais à família como já explicado subcapítulo 2.3.1.1.

O receio e prudência do que está para vir levou a que houvesse uma poupança inesperada por parte da população, mas também pelo receio de desemprego futuro por toda esta incerteza. É verdade que a intenção do Estado ao implementar o regime do *lay off* simplificado pretendeu proteger os postos de trabalho, evitando o despedimento em massa, é certo que quando olhamos para a figura infra concluímos que tendo em conta julho de 2021 e o período homologado há

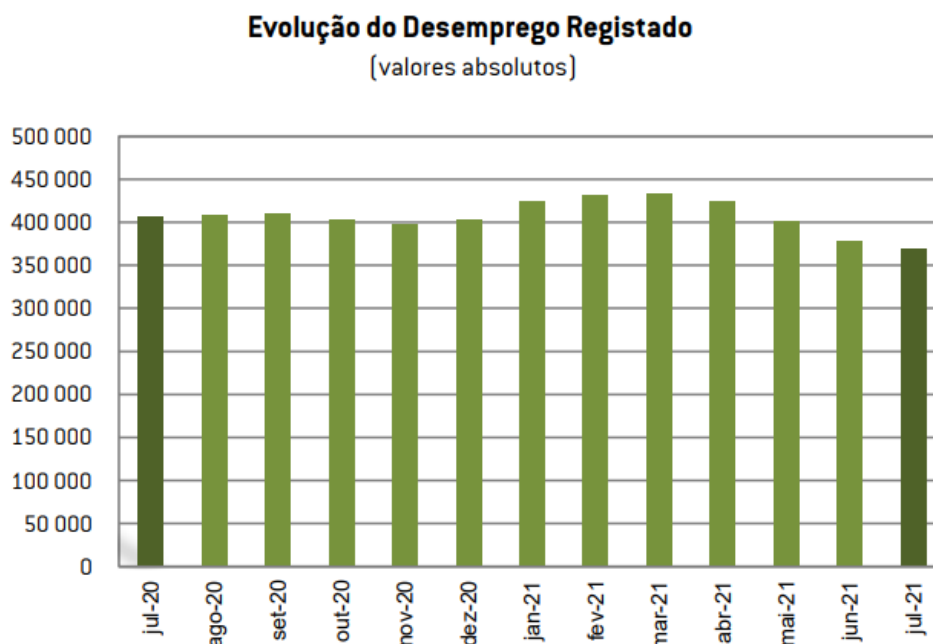
---

<sup>19</sup> Banco de Portugal (2020), Economia numa imagem, “No curto prazo, o impacto da pandemia COVID-19 nos rendimentos do trabalho das famílias é maior nos extremos da distribuição de rendimento disponível.”.

Disponível em: <https://www.bportugal.pt/page/economia-numa-imagem-56>

efetivamente uma descida no desemprego motivada pela implementação deste regime, mas manter-se-á este indicador após o fim da concessão dos apoios do Estado?

**Figura 3** – Evolução do Desemprego Registrado (valores absolutos)



**Fonte:** IEFP, I.P. – Informação mensal – Mercado de emprego

Para resposta a esta questão é necessário referir que estes números de desemprego são conseguidos pela proibição do despedimento que, como vimos em capítulo anterior, não é assim tão vantajosa para o trabalhador que encontrando-se em situação de despedimento auferir mais e está isento de contribuições, no entanto, garante o posto de trabalho apesar de ser de forma temporária. Não obstante é fácil dar a volta a esta exigência do regime, por um lado o empregador pode despedir antes de formalizar o pedido de adesão ao *lay off* simplificado que, no meu ponto de vista, estas questões devem ser fiscalizadas para como pretendido se assegurar o máximo de postos de trabalho e que pode justificar o aumento deste indicador em alguns meses, por outro lado apenas se proíbe o despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho estando a disposição do empregador as restantes modalidades de despedimento e, por fim, caso as empresas, como veremos mais a frente, não olhem para esta nova realidade e se reinventem podem ficar sem tesouraria para manter todos os trabalhadores e ficam obrigados a proceder ao despedimento aquando do fim dos apoios.

A título conclusivo, estar ao abrigo do *lay off* foi uma desvantagem para os trabalhadores pela quebra considerável no seu rendimento, apesar desta quebra não houve uma dispensa de tributação, por outro lado não tendo o Estado pensado no trabalhador e ajuda-lo nesta altura em que a atual pandemia afeta todos os grupos sociais os trabalhadores, apoiando-se na redução de custos na locomoção até ao local de trabalho e na obrigatoriedade do confinamento e de apenas em alguns casos terem de ir alternadamente até ao local de trabalho, havendo uma redução de custos por haver uma restrição às necessidades básicas por parte dos trabalhadores por isso é que estes cortes não fossem sentido no âmbito familiar.

Não obstante, apesar de ser de forma temporária, garantem-se os postos de trabalho e o desemprego chega a números inferiores apesar de ser fácil dar a volta a esta questão como supra mencionado, ainda assim para o trabalhador, como vimos, seria mais vantajoso encontrar-se em situação de desemprego do que em *lay off*, de um lado pelo facto de receber mais e estar isento de contribuições.

Em suma, o *lay off* simplificado não pensou no trabalhador, tendo este que tomar as decisões certas para sobreviver a esta nova realidade. Não trouxe vantagens para este pelo contrário e vemos logo aqui um grande erro do Estado que não pensou no trabalhador, apesar de outros apoios conferidos o que nos interessa é o *lay off* em particular.

## **7.2. Os impactos do *lay off* simplificado nas Empresas**

A implementação do regime do *lay off* simplificado foi para muitas empresas, segundo a Deloitte em inquerido realizado a 06 de outubro de 2020 a medida considerada por 80% dos inquiridos como a “*principal medida de resposta a pandemia*”<sup>20</sup>, esta foi por isso um alívio para as empresas aquando da pandemia da COVID-19 que obrigou, como já vimos, a uma resposta rápida por parte do Governo que implementou com rapidez um confinamento que levaram a impactos a curto prazo. Este regime, como já vimos, consiste num adaptar do já existente regime do *lay off* regulado no CT com adaptações no seu procedimento de modo a torná-lo mais eficiente e rápido, pelo menos esta foi a intenção do governa na sua criação, no entanto, houve falhas no regime desde logo na validação dos pedidos o que acabou por comprometer a celeridade na transferência das ajudas e levou a que muitas empresas entrassem

---

<sup>20</sup> Deloitte (2020), “COVID-19: *Lay-off* simplificado é medida mais valorizada pelos empresários, mas linhas de crédito são consideradas insuficientes”.

Disponível em: <https://www2.deloitte.com/pt/pt/pages/about-deloitte/articles/Observatorio-Competitividade-Fiscal-2020-press-release.html>.



em incumprimento antes da concessão deste regime. Assim, pode dizer-se que o *lay off* foi visto como algo positivo apesar da rapidez da sua implementação que gerou os referidos impactos a curto prazo e, como veremos, se não for bem gerido este apoio pode levar a impactos futuros.

Num primeiro plano importa dizer que a exigência de rapidez na resposta a pandemia originou impactos a curto prazo nas empresas que se podem definir, de um modo geral, como negativos e muito acentuados. Em primeiro lugar, com a pandemia e as medidas introduzidas houve muitas empresas que encerraram ainda que temporariamente e outras até mesmo definitivamente em virtude das restrições colocadas no decurso do estado de emergência e a rutura na procura, não obstante houve empresas que permaneceram a laborar. Por conseguinte, ocorreu uma quebra considerável no tocante às vendas e ao volume do negócio que se verificou na generalidade e de forma significativa que, com o abrandamento progressivo das medidas implementadas, se foi reduzindo de forma muito gradual, neste sentido, é expectável que as empresas procurem estratégias que as transformem mais resistentes a choques. Esta redução no volume de negócio, não fossem as medidas de apoio, em particular o *lay off* simplificado, poderia originar modificações nos postos de trabalho, contudo, as medidas de apoio tiveram um contributo relevante neste aspeto, no entanto, pode haver uma redução efetiva quando estes apoios chegarem ao fim. Neste sentido, independentemente de os postos de trabalho permanecerem quase intactos, verificou-se uma diminuição do pessoal efetivamente a trabalhar associada à adoção do *lay off* simplificado, quando se opte pela modalidade de suspensão do contrato de trabalho, pela imposição do teletrabalho no qual o trabalhador está presentes, de forma alternada, nas instalações da empresa permitiu às empresas manter o pessoal efetivamente a trabalhar e, ao mesmo tempo, garante o distanciamento físico e as condições de segurança no local de trabalho ou, ainda, por ausências relacionadas com a pandemia, como é o caso de doença ou apoio à família.

Ainda no que aos impactos a curto prazo diz respeito, pode haver um impacto ao nível da vertente comunicacional, significando isto que, com toda a incerteza dos impactos futuros da atual pandemia, os clientes, os fornecedores e até mesmo a Banca podem, respetivamente, quebrar contratos pela desconfiança ou dúvida da sustentabilidade da empresa, quebrar as cadeias de abastecimento pelo mesmo motivo e pode haver quebras de contratos pela existência de um impacto económico e de uma diminuição de rendimentos das empresas, além disto, pode ainda haver um aumento do risco, por parte dos bancos, a nível das negociações com a banca uma vez que as condições financeiras ficam mais adversas, ficando em causa a capacidade financeira das empresas, por exemplo, em negociações de taxas de juro.

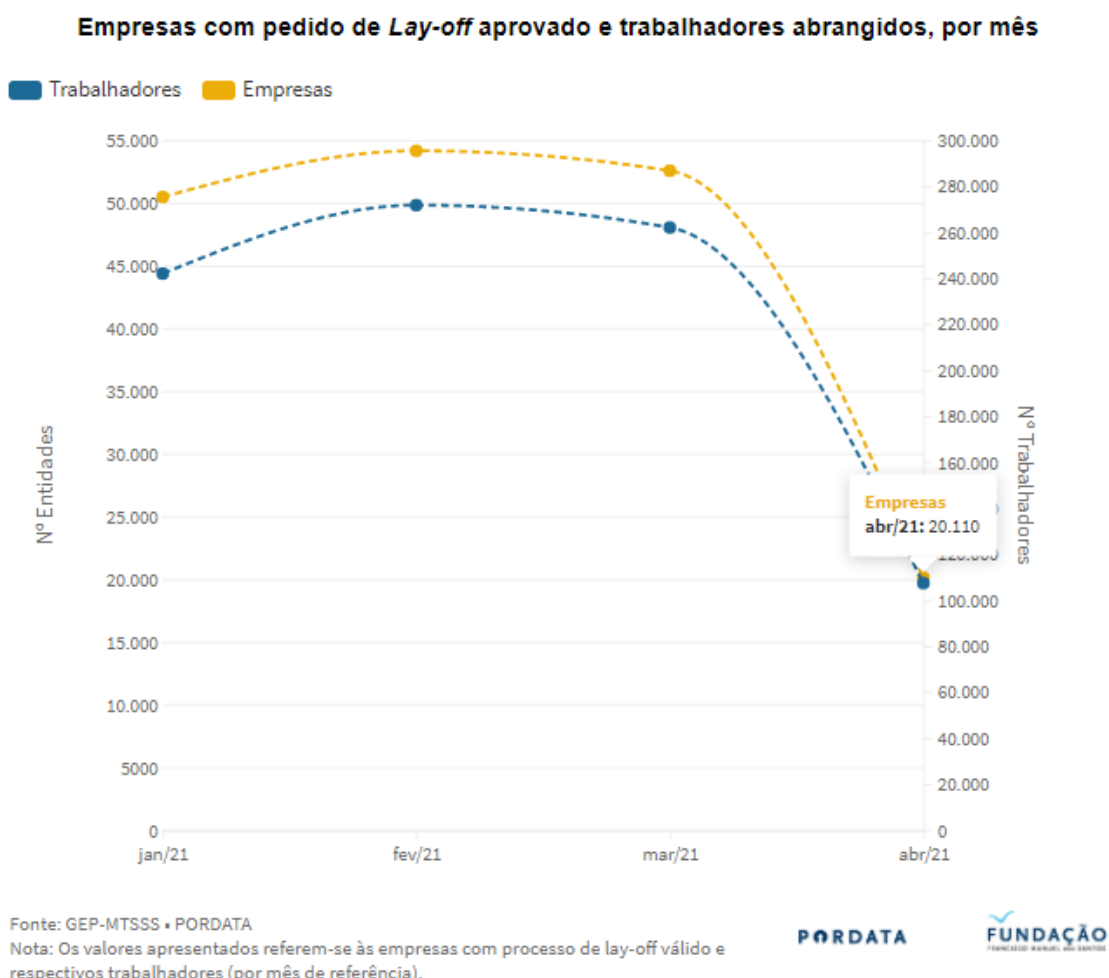
Neste sentido, várias foram as medidas implementadas para apaziguar o impacto económico por um lado prorrogaram-se os prazos das prestações sociais, que se processaram de forma automática, tornaram-se menos rígidas as obrigações fiscais, a Segurança Social, os apoios a trabalhadores independentes, a famílias – para cuidar dos membros do seu agregado ou para evitar despejos – criaram-se linhas de crédito a empresas com um número reduzido de condicionalidades e, por fim, a que mais se destaca o *lay off* simplificado, assim não tendo sido implementadas estas medidas que apoiam a liquidez das empresas parte das empresas não tinham capacidade para se manter a laborar por mais de dois meses<sup>21</sup>, por isso, estas medidas desempenharam um papel significativo no decurso da pandemia, proporcionando sustentabilidade a nível das tesourarias das empresas e impedindo despedimentos e o fecho das empresas.

O *lay off* simplificado em concerto foi a medida a que mais empresas recorreram durante a pandemia, conforme imagem infra, em abril de 2021, 20.100 mil empresas tinham os seus pedidos de acesso a este regime aprovados.

---

<sup>21</sup>Mateus, Cristina e Nuno Monteiro, Ana Sequeira (2020), “03 Occasional Papers 2020 - “O IMPACTO DE CURTO PRAZO DA PANDEMIA COVID-19 NAS EMPRESAS PORTUGUESA”  
Disponível em: [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/op202003\\_pt.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/op202003_pt.pdf)

**Figura 4** – Empresas com pedidos de Lay off aprovado e trabalhadores abrangidos, por mês



**Fonte:** PORDATA

Com o acesso a esta medida permitiu-se às empresas uma redução ao nível dos custos com a mão de obra num período em que as quebras nas vendas foram bastante acentuadas, segundo Inquérito Rápido e Excecional às Empresas, designado COVID-IREE, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística e o Banco de Portugal<sup>22</sup>, realizado de abril a junho que a adesão a este regime foi feita pelas empresas mais afetadas pela pandemia e nas grandes empresas. No fundo as empresas que recorreram a este regime encontravam-se em situação mais desfavorável motivada pelo encerramento durante um longo período de tempo, pela existência de quebras acentuadas quer no pessoal a trabalhar efetivamente, no emprego e nas vendas, por optarem

<sup>22</sup> Mateus, Cristina e Nuno Monteiro, Ana Sequeira (2020), “03 Occasional Papers 2020 - “O IMPACTO DE CURTO PRAZO DA PANDEMIA COVID-19 NAS EMPRESAS PORTUGUESA” Disponível em: [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/op202003\\_pt.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/op202003_pt.pdf)

mais pelo recurso ao crédito e, por fim, por se encontrarem em situação mais frágil do que empresas que não recorreram a esta medida. Como já referido houve uma redução do emprego e, as que aderiram ao regime do *lay off* simplificado, sentiram mais a referida redução, com isto, ficam evidentes as dificuldades das empresas no contexto da pandemia havendo uma necessidade de redução de pessoal que com o acesso a este regime as empresas ficam impedidas de processar despedimentos, levando isto a não renovação de contratos e a não alteração de saídas voluntárias ou programadas de trabalhadores para esse efeito, no entanto, a não criação desta medida levaria a quebras maiores no emprego.

Não querendo retirar a relevância da implementação desta medida, em concordância com o entendimento do Tribunal de Contas em relatório intercalar<sup>23</sup>, importa dizer que aquando da sua criação houve cenários não precavidos sobretudo não se averiguar se as empresas comunicam de forma correta aos trabalhadores que ficaram abrangidos por esta medida e a modalidade a que ficaram ao abrigo o que “ (...) o que aumenta o risco de situações irregulares relacionadas com desvios à suspensão do contrato de trabalho.”; a não avaliação do impacto sentido nos diferentes setores de atividade e a sua viabilidade das empresas, sugerindo a OCDE um apoio mais direcionado para os trabalhadores em risco de desemprego e não tão direcionado para assegurar postos de trabalho<sup>24</sup>, aqui há um notório risco de um adiar por parte do Estado situações relacionadas com o desemprego, com a reconversão de atividades económicas ou a suprimir os beneficiários que têm mais dificuldades e que necessitam efetivamente de ajuda; e o tratamento desproporcional pela exigibilidade de uma quebra de 40% na faturação nos últimos 2 meses, uma vez que há empresas com trabalhos sazonais. Por outro lado além de terem sido postas de lado algumas situações, houve falhas ao nível da celeridade, da simplicidade de resposta a esta medida, como inicialmente idealizado, desde logo pela existência de demoras na concessão do referido que repercute em atrasos nos pagamentos por parte da SS à entidade empregadora e, ainda neste sentido, a não realização de fiscalização imediata do cumprimento dos requisitos exigidos para acesso ao *lay off*, matéria que não se encontra regulada no Decreto-Lei por não haver uma previsão do seu início, esta poderia ser evitada com adoção de controlos prévios do acesso ao regime pois a tentativa do Governo de resposta rápida à situação de crise,

---

<sup>23</sup> Furtado, Ana (2021), Tribunal de contas, «-COVID-19- Implementação do lay-off “simplificado” durante a pandemia.» - Relatório nº 1/2021 – OAC, 2ª secção.

Disponível em: <https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/Relatorios/relatorios-oac/Documents/2021/relatorio-oac001-2021-2s.pdf>

<sup>24</sup> OCDE (2020), “Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond”.

Disponível em: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond0853ba1d/>

se esqueceu que ao facilitar no acesso ao regime, que na prática não foi tão linear assim, poderiam surgir posteriormente, aquando da fiscalização, problemas.

No que à tributação diz respeito, o *lay off* simplificado tendo um apoio de 70% ou 100% por parte da segurança social para pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores, pelo mesmo motivo que se tributa este regime em sede de IRS, por se tratar de um apoio que é pago aos trabalhadores pela SS não é considerado uma prestação social e, por isso, é contabilizado, a compensação retributiva é gasto dedutível em sede de IRC ou de IRS no caso de empresa optar pela contabilidade organizada.

Em suma, o *lay off* simplificado assegurou os postos de trabalho e os contratos e com o apoio conferido pela segurança social que por isso mesmo sujeita este regime a tributação em sede de IRC, dá-se ainda uma diminuição dos encargos com o pessoal tendo em conta o referido contributo da SS, no entanto houve coisas que não foram tidas em conta aquando da implementação do regime e que levaram a consequências. Não obstante o grande contributo deste regime este tem que ser visto por parte das empresas como uma altura para olhar e desenvolver processos de recuperação financeira, com o intuito de alterar modelos económicos, modelos de negócio, refazer o plano de negócios e comercial, com isto quero dizer que havendo uma diminuição de encargos as empresas podem não utilizar este tempo para desenvolver estratégias para o futuro que permita uma recuperação financeira da empresa, porque se formos realistas terminados os apoios e não havendo este cuidado por parte das empresas muitas encerraram portas e, conseqüentemente, geram-se despedimentos e assim todo o rigor na implementação desta medida ficará sem efeito e, infelizmente, parece-me que será o que irá acontecer tendo em conta o impacto da pandemia na economia portuguesa.

### **7.3. Os impactos do *lay off* simplificado na segurança social**

Conforme Capítulo VI, a segurança social financiou o regime do *lay off* simplificado, inicialmente em 70% da remuneração mensal do trabalhador e, atualmente, na percentagem de 100%, assim esta contribuição teve impactos na SS.

No contexto das medidas de apoio quer às empresas, às famílias e ao setor social com o intuito de amenizar os efeitos da atual pandemia várias foram alguns institutos que realizaram este apoio, tais como o Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da SS que tem tido um papel preponderante, devendo salientar-se o comportamento das entidades da Segurança Social na estruturação e instrumentalização das referidas medidas. Neste sentido, compete à SS fornecer apoios às empresas, aos trabalhadores independentes e de serviço doméstico e às famílias. Por

seu turno, estas medidas levam à isenção ou diminuição de receita de contribuições e de rendas de imóveis, ao adiamento dos prazos de pagamento de contribuições e de rendas de imóveis ou na suspensão dos processos de execução fiscal e dos prazos de pagamento dos planos prestacionais, realizados não só pelos institutos supra mencionados como também pelo Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

A concessão destes apoios e o seu processamento é realizado pelos sistemas de informação da SS que têm a seguinte estrutura, as que processam os apoios sociais e de gestão de declarações de remunerações, as que gerem as contas correntes de beneficiários e de contribuintes, as que gerem processos de execução fiscal e as que geram as demonstrações financeiras e orçamentais realizado pelo Sistema de Informação Financeira da SS.

Não obstante todas medidas implementadas, de realçar o regime do *lay off* simplificado que teve um papel preponderante na diminuição das taxas de desemprego e na manutenção da atividade empresarial. Tendo em consideração os dados disponíveis pela PORDATA, em abril de 2021, 20.100 mil empresas tinham os seus pedidos de acesso a este regime aprovados e tínhamos 170.295 mil trabalhadores ao abrigo do *lay off* simplificado. Neste sentido, os valores ligados às despesas valor com as medidas no âmbito COVID-19 chegou, em final de julho de 2020, aos 1.094,00 M€.

Os impactos no sistema da SS deram-se pela diminuição económica derivado da redução do emprego, assim, entre abril e julho de 2020 as receitas com contribuições e quotizações caíram, face ao período homólogo, cerca de 8%.<sup>25</sup> Neste sentido, importa salientar que o equilíbrio da SS em 2020, principalmente no que respeita a parte contributiva, se conseguirá através da transferência direta do Orçamento do Estado, no valor de cerca de 2.274 milhões de euros, designada de transferência Covid, o referido equilíbrio, em 2021, alcançou-se além desta transferência no valor de 447 milhões de euros e por um desvio de verbas dirigidas ao Fundo de Estabilização Financeira da SS, no valor de 517 milhões de euros.

No que respeita ao saldo global do subsetor da Segurança Social chegou, em julho de 2021, a -445,7 milhões de euros, uma variação de +2,7 milhões de euros face ao período homólogo. Estes números baseiam-se num crescimento da receita efetiva, em 1.373,9 milhões de euros, e um igual crescimento da despesa efetiva, de 1.371,1 milhões de euros, que se traduz num aumento de 8,2 % face ao período homólogo de 2020, resultante, sobretudo, de um crescimento

---

<sup>25</sup> COELHO, Miguel (2020), “ COVID-19 – IMPACTO NO SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL PORTUGUÊS”.

das contribuições e quotizações de 894,1 milhões de euros, do crescimento das transferências do exterior em 112,0 milhões de euros e, por fim, do crescimento das transferências correntes da Administração Central de 230,7 milhões de euros.

Relativamente à despesa efetiva, que chegou ao valor de 18.592,3 milhões de euros, que representa um crescimento de 8,0 % face ao período homólogo. Este crescimento justifica-se nos efeitos associados ao crescimento da despesa com pensões e complementos, com as prestações de desemprego, com os programas e prestações de ação social, com a prestação Social para a Inclusão e complemento e com a introdução das medidas excecionais e temporárias devido à pandemia e pela redução dos encargos com doenças profissionais, do complemento solidário para idosos, das prestações de parentalidade e do abono de família.

Não obstante a proporção da crise gerada pela COVID-19, a seu aumento e impacto estrutural no mercado de trabalho ainda não se conseguir prever, se formos realistas há uma forte possibilidade de, apesar de este cenário nos parece bastante esperançoso, tendo em conta todos os apoios e o investimento do governo, parece muito reduzida a prevalência deste otimismo aquando do fim dos apoios pois não será fácil, apesar da persistência do governo no combate da atual pandemia, pois no meu ponto de vista aquando do fim destes haverá uma crise nos diversos setores da economia e no mercado de trabalho.





A situação pandémica vivida em Portugal nos últimos dois anos vem alertar-nos de que situações idênticas podem voltar a surgir e que, por isso, é necessário que hajam mecanismos na lei para o seu combate aquando do seu surgimento.

Após análise detalhada das medidas de carácter extraordinário e excecional para dar resposta à pandemia COVID-19, focando-se a presente dissertação, no regime do *lay off* simplificado e nas medidas fiscais implementadas tendo como principal objetivo manter os postos de trabalho e apoiar a tesouraria das empresas, é possível tirar algumas conclusões. Estas conclusões são válidas apesar de se verificar alguns erros na sua implementação e algumas falhas que podem gerar consequências futuras.

Em primeiro lugar importa dizer que estas medidas foram bem pensadas e com objetivos bastante definidos a concretizar, no entanto, a exigência de uma rápida resposta a esta situação análoga levou a que não fossem tidas em conta todas as suas consequências futuras e, até mesmo, se os mecanismos existentes conseguiram dar resposta positiva às medidas adotadas, havendo, por isso, lacunas na sua implementação. Neste sentido, importa dizer que não é minha intenção desvalorizar a importância destas medidas e o esforço do poder político no combate à crise económica, porque a verdade é que aprender a lidar com esta “nova realidade”, que apanhou todos de surpresa e tomou conta do mundo de forma tão rápida, é um desafio diário para todos sem exceção e cada um deu o melhor possível para que os impactos fossem os mais diminutos.

A análise feita, neste sentido, permite descortinar os impactos destas lacunas nos vários intervenientes do regime do *lay off* simplificado, na pessoa do trabalhador [a]), do empregador [b]) e da segurança social [c)] .

a) O impacto destas medidas nos trabalhadores dá-se no seu rendimento normalmente auferido e pelo receio futuro de se encontrarem em situação de desemprego. No lado do rendimento verifica-se uma quebra acompanhada da prevalência de despesas fixas, o que gera um impacto na economia doméstica, se é que esta já não existe, podendo observar nesta situação uma despreocupação com “a parte mais fraca” da relação laboral que além deste corte no rendimento foi forçada, tendo em conta o contexto da atual pandemia, a “fazer contas a vida” e poupar, cingindo-se às necessidades básicas e reduzindo no consumo, e daí se pode afirmar um crescimento dos valores das poupanças familiares. Sucede que a este corte a nível do rendimento acresce a tributação deste valor por não se considerar uma prestação social e, por isso, é contabilizado em sede de IRS.

O receio de desemprego futuro existe pela proteção deste conceito na vigência do *lay off* simplificado, sendo imprevisível o que acontecerá com o fim deste e, ainda, por ser possível dar a volta a esta exigência do regime, podendo o empregador despedir antes de formalizar o pedido de adesão ao regime, evitando-se este desvio se a fiscalização tivesse sido realizada desde o início da entrada em vigor deste. Certo é que, apesar de ser de forma temporária, se garantem os postos de trabalho e o desemprego diminuiu, mas ainda assim seria mais vantajoso para o trabalhador encontrar-se em situação de desemprego do que em *lay off*, de um lado pelo facto de valor mais alto do seu rendimento e estar isento de contribuições.

Em conclusão, estar ao abrigo desta medida é desvantajoso para o trabalhador desde logo pela quebra do rendimento e, apesar desta, não haver dispensa de tributação e ainda porque, tendo o governo se focado na redução de custos associada à obrigatoriedade do confinamento, pois nestas circunstâncias o trabalhador deixa de ter gastos na locomoção até ao local de trabalho, esqueceu-se que o trabalhador passa a ter gastos no ceio familiar. Neste sentido é o trabalhador que, tendo em conta o contexto da pandemia, se restringe às necessidades básicas e reduzindo no consumo, levando a que estes cortes não fossem sentidos a nível familiar, ainda assim, é notória a despreocupação do governo com o trabalhador numa altura em que todos fomos afetados e em que era necessária uma ajuda devido às circunstâncias, até porque para o trabalhador, como vimos, é mais vantajoso estar em situação de desemprego.

No que às empresas diz respeito o *lay off* foi visto como algo positivo apesar da rapidez da sua implementação ter gerado impactos a curto prazo e, como vimos, se não for bem gerido este apoio pode levar a impactos futuros. No contexto da pandemia e tendo em conta as medidas introduzidas as empresas que recorreram a este regime encontravam-se em situação mais desfavorável motivada pelo encerramento durante um longo período de tempo, pela existência de quebras acentuadas quer no pessoal a trabalhar efetivamente, no emprego e nas vendas, por optarem mais pelo recurso ao crédito e, por fim, por se encontrarem em situação mais frágil do que empresas que não recorreram a esta medida. Assim, são evidentes as dificuldades das empresas no contexto da pandemia havendo uma necessidade de redução de pessoal que com o acesso a este regime as empresas ficam impedidas de processar despedimentos, levando isto a não renovação de contratos e a não alteração de saídas voluntárias ou programadas de trabalhadores para esse efeito, no entanto, a não criação desta medida levaria a quebras maiores no emprego. Ainda assim, não querendo retirar a relevância da implementação destas medida, houve cenários não precavidos como já vimos, desde logo ao nível da fiscalização da implementação do regime nas empresas, não ter havido uma avaliação do impacto sentido nos diferentes setores de atividade e a sua viabilidade nas empresas, pela existência de um

tratamento desproporcional pela exigência de uma percentagem de 40% na faturação e, por fim, houve falhas na concessão deste apoio que repercutiu em atrasos de pagamento. Não obstante o grande contributo deste regime tem que ser visto por parte das empresas como uma altura para olhar e desenvolver processos de recuperação financeira, com o intuito de alterar modelos económicos, modelos de negócio, refazer o plano de negócios e comercial, com isto quero dizer que estas devem desenvolver estratégias para o futuro que permita uma recuperação financeira da empresa, porque se formos realistas terminados os apoios e não havendo este cuidado por parte das empresas muitas encerraram portas e, conseqüentemente, geram-se despedimentos e assim todo o rigor na implementação desta medida ficará sem efeito.

Em conclusão, este regime teve um contributo positivo para as empresas pois assegurou postos de trabalho, contratos e, ainda, apoios ao nível da remuneração dos trabalhadores por parte da SS que gerou uma diminuição de encargos com pessoal. Apesar disto, não há dispensa de tributação e houve, como vimos, falhas ao nível da celeridade, da simplicidade de resposta a esta medida, como inicialmente idealizado. Não obstante, para que estas medidas surtam efeito nas empresas, é necessário que estas não se agarrem somente a este apoio mas se reinventem e reorganizem para evitar que com o término deste apoio, haja uma reversão da situação e as empresas não consigam ultrapassar esta crise.

c) Pelo financiamento da SS, no âmbito do regime do *lay off* simplificado, quer às empresas, quer às famílias e ao setor social, com o intuito de amenizar os efeitos da pandemia, geram-se impactos. Estes dão-se pela diminuição económica decorrente da redução do emprego, no entanto, existe um equilíbrio na SS, relativamente à parte contributiva, apoiado na transferência Covid, uma transferência realizada diretamente do Orçamento de Estado e por um desvio de verbas dirigidas ao Fundo de Estabilização Financeira da SS. Quanto ao saldo global este decrece, devido a estes financiamentos, este decréscimo baseia-se num crescimento da receita efetiva e um igual crescimento da despesa efetiva. Posto isto, tendo em conta a proporção da crise gerada pela COVID-19, o seu aumento e impacto estrutural no mercado de trabalho ainda não se conseguir prever, se formos realistas há uma forte possibilidade de, apesar de este cenário, pensado para apoiar quem precisa mas também quem apoia, parecer bastante esperançoso, tendo em conta todos os apoios e o investimento do governo, parece muito reduzida a prevalência deste otimismo aquando do fim deste apoios pois não será fácil, apesar da persistência do governo no combate da atual pandemia, uma vez que, no meu ponto de vista aquando do fim destes haverá uma crise nos diversos setores da economia e no mercado de trabalho.

Por fim, após toda a exposição de ideias importa realçar que o *lay off* simplificado, apesar de algumas falhas e de não terem sido tidas em conta todas as consequências futuras que estas lacunas poderiam trazer, a sua não implementação levaria a consequências mais gravosas tendo em conta a situação vivida nos dias que correm.

Neste sentido, e se me é permitido acho que seria importante criar um mecanismo ou aperfeiçoar e corrigir o já existente para que estivesse à disposição dos sujeitos que têm direitos e deveres laborais de modo a que, aquando do surgimento de situação idêntica, pudessem acioná-lo e ter um apoio imediato nas suas tesourarias e, simultaneamente, os serviços terem ao seu dispor o mecanismo, que já estando definido, facilitaria ser posto em prática, sem falhas nem deslises, tornando-se mais fácil lidar e agir, de forma rápido e eficaz, nestas situações adversas e inesperadas.

## *Fontes Normativas*

Código de Procedimento e de Processo Tributário, aprovado pelo Decreto-lei nº 433/99, de 26 de outubro de 1999

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela lei nº 110/2009, de 16 de setembro de 2009

Código de Trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009

Decreto-lei nº 10-G/2020, de 26 de março de 2020

Decreto Lei nº 23-A/2021, de 24 de março de 2021

Decreto-Lei nº 14-A/2020, de 18 de março de 2020

Decreto-Lei nº 10-A/2020, de 13 de março de 2020

Decreto-Lei nº 2-A/2020, de 20 de março de 2020

Decreto-Lei nº 6-E/2021, 15 de janeiro de 2021

Decreto-Lei nº 10-F/2020, de 26 de março de 2020

Decreto-Lei 10-K/2020, de 26 de março de 2020

Decreto-lei 26-B/2021, de 13 de abril de 2021

Decreto-Lei 103-A/2020, de 15 de dezembro de 2020

Decreto-Lei nº 441/91, de 17 de outubro de 1991

Decreto-Lei nº 114/2007, de 19 de abril de 2007



## **Referências Bibliográficas**

Agência Lusa (2021), “Covid.19. Pandemia agravou desigualdades na repartição da riqueza em Portugal, segundo um estudo”.

Disponível em: <https://observador.pt/2021/03/28/covid-19-pandemia-agravou-desigualdades-na-reparticao-da-riqueza-em-portugal-segundo-um-estudo/>.

Agência Lusa (2021), OBSERVADOR, “Pandemia custou ao Estado 3.695 milhões de euros entre janeiros e maio”.

Disponível em: <https://observador.pt/2021/06/25/pandemia-custou-ao-estado-3-695-milhoes-de-euros-entre-janeiro-e-maio/>.

Agência Lusa (2021), OBSERVADOR, “Covid-19. Empresas com mais tempo para entregarem IVA e IRC”.

Disponível em: <https://observador.pt/2021/04/23/covid-19-empresas-com-mais-tempo-para-entregarem-iva-e-irc/>.

Aguiar-Branco, Advogados (2020), “COVID-19 | MEDIDAS DE PROTEÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO”.

Disponível em: <https://www.aguiarbranco.pt/Archive/Docs/fl21353637083.pdf>.

Autoridade Tributária e Aduaneira, AT, “Medidas Fiscais e Aduaneiras – IRC/IRS”.

Disponível em: [https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/apoio\\_contribuinte/COVID\\_19/Medidas\\_Fiscais\\_e\\_%20Aduaneiras/Paginas/IRC\\_IRS.aspx](https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/apoio_contribuinte/COVID_19/Medidas_Fiscais_e_%20Aduaneiras/Paginas/IRC_IRS.aspx).

Banco de Portugal (2020), Economia numa imagem, “As maiores reduções no pessoal efetivamente a trabalhar devido ao COVID-19 estão associadas ao *layoff* simplificado”. Disponível em: <https://www.bportugal.pt/page/economia-numa-imagem-53>.

Banco de Portugal (2020), Economia numa imagem, “A quebra de atividade decorrente da pandemia COVID-19 tem um impacto muito heterogéneo na situação de tesouraria das empresas”.

Disponível em: <https://www.bportugal.pt/page/economia-numa-imagem-55>.

Banco de Portugal (2020), Economia numa imagem, “No curto prazo, o impacto da pandemia COVID-19 nos rendimentos do trabalho das famílias é maior nos extremos da distribuição de rendimento disponível.”.

Disponível em: <https://www.bportugal.pt/page/economia-numa-imagem-56>.

Banco de Portugal (2021), “Quais os impactos da COVID-19 nas empresas?”.

Disponível em: <https://www.bportugal.pt/page/quais-os-impactos-do-covid-19-na-economia-portuguesa>.

Brás, Sérgio Pires (2020), “Medidas Laborais excepcionais e temporárias”, comunicação apresentada na conferência on-line COVID-19, realizada no âmbito da pandemia COVID-19, Ordem dos Advogado, 31 de março de 2020, (online).

Caixa Geral de Depósitos (2021), Saldo Positivo, “Estive em layoff: como declarar os meus rendimentos?”

Disponível em: <https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/leis-e-impostos/Pages/declarar-rendimentos-layoff.aspx>.

Caixa Geral de Depósitos (2021), Saldo Positivo, “Novidades fiscais para 2021: qual o impacto nas suas finanças?”

Disponível em: <https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/leis-e-impostos/Pages/novidades-fiscais-2021.aspx>.

Caleiras, Jorge e Renato Miguel Carmo (2020), “O REGRESSO DO DESEMPREGO MASSIVO?”.

Disponível em: [https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR\\_Estudos\\_CoLABOR\\_1.pdf](https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Estudos_CoLABOR_1.pdf).

Caldas, José Castro e Ana Alves da Silva, Frederico Cantante (2020), COLABOR EBOOKS, “AS CONSEQUÊNCIAS SOCIOECONÓMICAS DA COVID-19 E A SUA DESIGUAL DISTRIBUIÇÃO”.

Disponível em: <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/07/As-consequencias-socioeconomicas-da-COVID-19-e-sua-desigual-distribuicao.pdf>.

Centro de Estudos Judiciários (2020), “COVID-19 Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa”, Coleção de Formação contínua.

Código de Procedimento e Processo Tributário, aprovado pelo Decreto-lei nº 433/99, de 26 de outubro de 1999

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela lei nº 110/2009, de 16 de setembro de 2009

Código de Trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009

COELHO, Miguel (2020), “ COVID-19 – IMPACTO NO SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL PORTUGUÊS”.

Comissão Europeia(2021), “Instrumento SURE”.

Disponível em: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure\\_pt](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_pt).



Comissão Europeia (2020), “ Perguntas e respostas: Comissão propõe o SURE, um novo instrumento temporário dotado de 100 000 milhões de EUR para ajudar a proteger os postos de trabalho e os trabalhadores”, Bruxelas (online).

Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/QANDA\\_20\\_572](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/QANDA_20_572).

CONCEIÇÃO, Apelles J.B. (2020), 12ª Edição, “*Segurança Social – Manual Prático*”, Almedina.

Conselho Europeu, Conselho da União Europeia (2021), “Infografia – Mecanismo de Recuperação e Resiliência”.

Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/eu-recovery-plan/>.

Confederação empresarial em Portugal (2020), “*ESTUDOS SOBRE A CARGA FISCAL EM PORTUGAL*”.

Disponível em: [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt\\_pt/topics/tax/pdf/ey-estudo-sobre-a-carga-fiscal-em-portugal-2020.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt_pt/topics/tax/pdf/ey-estudo-sobre-a-carga-fiscal-em-portugal-2020.pdf).

DATALABOR (2020), “Layoff em contexto de pandemia”.

Disponível em: <https://datalabor.pt/layoff-em-contexto-de-pandemia>.

Departamento de Prestações e Contribuições (2021), Instituto da Segurança Social, I.P, “Guia Prático. Regime do Lay off”.

Disponível em: [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006\\_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45).

Deloitte (2020), “Observatório de Competitividade Fiscal 2020”, *Connecting thoughts with confidence*.

Disponível em: [file:///C:/Users/beatr/Downloads/OCF2020\\_Deloitte.pdf](file:///C:/Users/beatr/Downloads/OCF2020_Deloitte.pdf).

Deloitte (2020), “COVID-19: *Lay-off* simplificado é medida mais valorizada pelos empresários, mas linhas de crédito são consideradas insuficientes”.

Disponível em: <https://www2.deloitte.com/pt/pt/pages/about-deloitte/articles/Observatorio-Competitividade-Fiscal-2020-press-release.html>.

Direção-Geral do Orçamento (2021), “Síntese de Execução Orçamental, Quadro 3 – Execução das medidas adotadas no âmbito da COVID-19 – Administração pública.

Disponível em: <https://www.dgo.gov.pt/execucaoorcamental/Paginas/Sintese-da-Execucao-Orcamental-Mensal.aspx?Ano=2021&Mes=Agosto>.

EUROSTAT, Gabinete de estatísticas da União Europeia.

Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Sector\\_accounts](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Sector_accounts).

Furtado, Ana (2021), Tribunal de contas, «-COVID-19- Implementação do lay-off “simplificado” durante a pandemia.» - Relatório nº 1/2021 – OAC, 2ª secção.

Disponível em: <https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/Relatorios/relatorios-oac/Documents/2021/relatorio-oac001-2021-2s.pdf>.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2021), “Boletim Estatístico agosto de 2021”.

Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beago2021.pdf/61f9eb5f-52ec-48dd-940b-ba8071759b56>.

Garrigues (2020), ALERTAS, “COVID-19: Medidas excecionais em matéria Laboral e de Segurança Social introduzidas pelo PEES”.

Disponível em: <https://www.garrigues.com/pt/pt-PT/news/covid-19-medidas-excecionais-em-materia-laboral-e-seguranca-social-introduzidas-pelo-pees>.

Garrigues (2020), NEWSLETTER NEWS, “Medidas fiscais adotadas em Portugal no âmbito da pandemia COVID-19”.

Disponível em: <https://www.garrigues.com/pt/pt-PT/news/medidas-fiscais-adotadas-em-portugal-no-ambito-da-pandemia-covid-19>.

Gaudêncio, Marta e Maria Norton dos Reis, Lourenço Gouveia Fernandes (2020), COVID-19. Alteração ao Calendário Fiscal de 2020/2021.

Disponível em: [https://www.paresadvogados.com/xms/files/Covid\\_19\\_Alteracao\\_ao\\_Calendario\\_Fiscal\\_2020-2021.pdf](https://www.paresadvogados.com/xms/files/Covid_19_Alteracao_ao_Calendario_Fiscal_2020-2021.pdf).

GOMES, Ana e Andre R. Teissier-du-Cros, Antoine Deltour, António João Maia, Attiya Waris, Clement Carrue, Éric Toussaint, Eugénio Rosa, Eurico Marcos Diniz de Santi, Felícia Cabrita, Francisco Louçã, Joana Amaral Dias, João Paulo Batalha, John Christensen, José Roberto Afonso, Juracy Soares, Márcio Verdi, Maria Lúcia Fattorelli, Maria Luís Albuquerque, Miguel Viegas, Neeti Biyani, Nuno Barroso, Óscar Afonso, Paul Collier, Paulo de Moraes, Paulo Núncio, Pedro Crisóstomo, Pedro Marinho Falcão, Roberto Kupski, Vasco Branco Guimarães, Virgílio Macedo, 2020, 1ª Edição, “*OS IMPOSTOS E O COMBATE ÀS DESIGUALDADES (NA ERA DO COVID-19)*”, Rei dos Livros.

Instituto Nacional de Estatística (2020), “A carga fiscal representou 34,8% do PIB em 2020”.

Disponível em: [file:///C:/Users/beatr/Downloads/11EstReceitasFiscais\\_2020.pdf](file:///C:/Users/beatr/Downloads/11EstReceitasFiscais_2020.pdf).

Lança, Filomena (2020), “O que muda nos impostos e as alterações às contribuições para a Segurança Social”, Economia, Coronavírus.

Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/coronavirus/detalhe/o-que-muda-nos-impostos-e-as-alteracoes-as-contribuicoes-para-a-seguranca-social>.

Lopes, Fernanda Ribeiro (2020), DATALABOR, “Nota jurídica: Os regimes de Layoff”.

Disponível em: <https://datalabor.pt/nota-juridica-os-regimes-de-layoff>.

Mamede, Ricardo Paes e Mariana Pereira, Simões António (2020), Organização Internacional do Trabalho (OIT), “Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho”.

Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_754606.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf) .

Mateus, Cristina e Nuno Monteiro, Ana Sequeira (2020), “03 Occasional Papers 2020 - “O IMPACTO DE CURTO PRAZO DA PANDEMIA COVID-19 NAS EMPRESAS PORTUGUESA”

Disponível em: [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/op202003\\_pt.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/op202003_pt.pdf).

Melo, Catarina (2020), SAPO ECO, “Medo catapulta poupança dos portugueses. Mas isso é bom ou mau ?”.

Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2020/09/24/medo-catapulta-poupanca-dos-portugueses-mas-isso-e-bom-ou-mau/>.

Melo, Cátia Rodrigues (2020), *Situação Tributário não Regularizada*, Dissertação de mestrado em Direito na área de Especialização de Direito Fiscal, Universidade Católica Portuguesa, Porto.

Mendes, António Mendonça (2020), Secretário de Estado Adjunto e dos Assuntos Fiscais, Despacho 296/2020.XXII, 31 de julho 2020, Lisboa.

Disponível em: [https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/informacao\\_fiscal/legislacao/Despachos\\_SEAF/Documents/Despacho\\_SEAAF\\_296\\_2020\\_XXII.pdf](https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/informacao_fiscal/legislacao/Despachos_SEAF/Documents/Despacho_SEAAF_296_2020_XXII.pdf).

Menéndez, Uría, Proença de Carvalho (2020), “Guia de questões jurídicas relativas à crise sanitária COVID-19”.

Disponível em: [https://www.uria.com/documentos/galerias/5145/documento/9165/guia\\_COVID\\_POR.pdf](https://www.uria.com/documentos/galerias/5145/documento/9165/guia_COVID_POR.pdf).

Moneris (2020), “Como é auferida a quebra de 40% de faturação?”.

Disponível em: <https://www.moneris.pt/quebra-faturacao>  
[https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130791179/202003280000/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidadaWAR\\_drefrontofficeportlet\\_rp=indice](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130791179/202003280000/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidadaWAR_drefrontofficeportlet_rp=indice).

Neto, Serena Cabrita e Miguel C.Reis, João Velez de Lima, Isaque Ramos (2020), “Coronavírus: Impactos fiscais”.

Disponível em:  
[https://www.plmj.com/xms/files/03\\_Novidades\\_legislativas/2020/04\\_abril/Coronavirus/PT/Coronavirus - Impactos fiscais.pdf](https://www.plmj.com/xms/files/03_Novidades_legislativas/2020/04_abril/Coronavirus/PT/Coronavirus_-_Impactos_fiscais.pdf).

OECD ilibrary (2021), Sumário Executivo, “Reformas da política tributária 2021: edição especial sobre política tributária durante a pandemia de COVID-19”

Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/427d2616-en/index.html?itemId=/content/publication/427d2616-en>.

OECD ilibrary (2021), “Tributação de Salários”.

Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/taxation/taxing-wages/volume-/issue-047072cd-en>

OCDE (2020), “Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond”.

Disponível em: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond0853ba1d/>.

Oliveira, Vítor Rodrigues (2020), OBSERVADOR, “OE2021. Pandemia leva carga fiscal para os valores mais baixos em oito anos”.

Disponível em: <https://observador.pt/2020/10/13/oe2021-pandemia-leva-carga-fiscal-para-o-valor-mais-baixo-em-oito-anos/>

Ordem dos Advogados (2021), “Estes são os apoios para as empresas em 2021”.

Disponível em: <https://portal.oa.pt/comunicacao/imprensa/2021/01/01/estes-sao-todos-os-apoios-para-as-empresas-em-2021/>.

Ordem dos Contabilistas Certificados (2020), “Contabilização e tributação dos apoios e incentivos atribuídos no âmbito da pandemia”.

Disponível em: <https://www.occ.pt/fotos/editor2/contabilizacaoapoios41-ultimaversao.pdf>.

Patrício, Ana Cristina Amaral e Marco Pinto Moreira (2020), Rogério Alves -& Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL, FLASH “ COVID-19: LAY-OFF SIMPLIFICADO E OUTRAS MEDIDAS DE APOIO (FAQ’S).

Disponível em: <http://www.raassociados.pt/media/documents/flashcovid19atualizao layoffsimplificadoeoutras medidas.pdf>.

Pereira, Catarina Almeida (2021), “Lay-off simplificado: flexível, caro e com pouca fiscalização”.

Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/lay-off-simplificado-flexivel-caro-e-com-pouca-fiscalizacao>.

Pimentel, Marina (2020), Renascença, «”Lay-off”. Governo corrige: empresas não podem ter dívidas às Finanças nem à Segurança Social”.

Disponível em: <https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2020/03/29/lay-off-governo-corrige-empresas-nao-podem-ter-dividas-as-financas-nem-a-seguranca-social/187234/>.

Pimentel, Marina (2020), Renascença, “Lay-off simplificado. Especialista diz que empresas com dívidas à Segurança Social ou Fisco vão poder recorrer”.

Disponível em: <https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2020/03/27/lay-off-simplificado-especialista-diz-que-empresas-com-dividas-a-seguranca-social-ou-fisco-va-o-poder-recorrer/187000/>.

PLMJ (2020), “Coronavírus: Atualização do *Lay-off* simplificado”.

Segurança Social (2020), “Cálculo e Pagamento da Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (Layoff)”

Disponível em <https://www.seg-social.pt/documents/10152/16954868/C%C3%A1lculo+e+Pagamento+da+Medida+Extraordin%C3%A1ria+de+Apoio.pdf/00eaefea-307d-4885-9695-3dc09a53c232>.

Pinto, Paulo Ribeiro (2021), “Despesas da Segurança Social com medias covid ascendeu a 1,9 mil milhões de euros”.

Disponível em: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/despesa-da-seguranca-social-com-medidas-covid-ascendeu-a-19-mil-milhoes-de-euros-13285696.html>.

Ramalho, João Magalhães e Serena Cabrita Neto, Leonardo Marques dos Santos, Priscila Santos, Sara Salgueiro (2015), “SITUAÇÃO TRIBUTÁRIA E CONTRIBUTIVA REGULARIZADA”

Disponível em: [https://www.plmj.com/xms/files/v1\\_antigos\\_anteriores\\_a\\_abr2019/newsletters/2015/Janeiro/Situacao\\_Tributaria\\_e\\_Contributiva\\_Regularizada.pdf](https://www.plmj.com/xms/files/v1_antigos_anteriores_a_abr2019/newsletters/2015/Janeiro/Situacao_Tributaria_e_Contributiva_Regularizada.pdf).

Ramos, Isaque e Serena Cabrita Neto (2021), “Coronavírus: Medidas Fiscais no âmbito dos novos apoios ao emprego e à economia”, Nota Informativa

Disponível em: <https://www.plmj.com/pt/conhecimento/notas-informativas/Coronavirus-Medidas-fiscais-no-ambito-dos-novos-apoios-ao-emprego-e-a-economia/31324/>.

Redação (2020), Idealista/news, “Covid-19: o que muda nos salários com o novo regime de lay-off e que gastos têm as empresas”.

Disponível em: <https://www.idealista.pt/news/financas/mercado-laboral/2020/03/24/42827-covid-19-o-que-muda-nos-salarios-com-o-novo-regime-de-lay-off-e-que-gastos-tem-as>.

Redação (2020), Idealista/news, “Salários Vs impostos: portugueses ganham 73% do vencimento bruto”.

Disponível em: <https://www.idealista.pt/news/financas/economia/2020/04/30/43213-salarios-vs-impostos-portugueses-ganham-73-do-vencimeno-bruto>.

República Portuguesa XXII GOVERNO, não paramos ESTAMOS ON – A RESPOSTA À COVID, “Medidas Fiscais”

Disponível em: <https://covid19estamoson.gov.pt/apoios-ao-emprego-e-economia/>.

Salgado, Paula Margarida Barrocas (2020), Tribunal de Contas, “COVID-19 MEDIDAS E REPORTE NOS PRIMEIROS 3 MESES – Acompanhamento da execução orçamental- RELATÓRIO Nº. 1/2020 – AEO, 2ª SECÇÃO”.

Disponível em: <https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/Relatorios/RelatoriosAcompanhamentoExecucaoOrcamental/Documents/2020/aeo-dgtec-rel01-2020-2s.pdf>.

Santos, António Paulo (2020), “Layoff - A Verdade da Mentira”, comunicação apresentada na conferência on-line COVID-19, realizada no âmbito da pandemia COVID-19, Ordem dos Advogado, 06 de maio de 2020, (online).

Segurança Social (2021), “Cálculo das contribuições”.

Disponível em: <https://www.seg-social.pt/calculo-das-contribuicoes1>.

Segurança Social (2021), “EXECUÇÃO ORÇAMENTAL JULHO DE 2021”.

Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/17858515/Execu%C3%A7%C3%A3o+or%C3%A7amental+de+julho+de+2021/1e35193c-91fa-4ecc-871c-82dcbc8f478f>.

Segurança Social (2020), “GUIA PRÁTICO REGIME DE LAYOFF”.

Disponível em: [http://www.seg-social.pt/documents/10152/24088/6006\\_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45](http://www.seg-social.pt/documents/10152/24088/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45).

Silva, António Costa (2020), “Visão Estratégica para o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2020-2030”.

Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNDAYtAQAZiD%2FFAUAAA%3D>.

Silva, Inês (2020), EKONOMISTA, “Tudo o que precisa de saber sobre layoff segundo o Código do Trabalho”

Disponível em: <https://www.e-konomista.pt/layoff/>.

Silva, Pedro Adão e Renato Miguel do Cramo, Frederico Cantante, Catarina Cruz, Pedro Estevão, Luís Manso, Tiago Santos Pereira (2020), Colabor - Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social, “TRABALHO E DESIGUALDADES NO GRANDE DESCONFIAMENTO”.

Silva da, Rita Canas (2020), “Lay-off em tempos de Emergência”, comunicação apresentada no sétimo SÉRVULO, Ciclo de Webinars Covid-19: preparar a retoma, 19 de abril de 2020,(online).

Disponível em: [https://www.servulo.com/xms/files/00\\_SITE\\_NOVO/01\\_CONHECIMENTO/07\\_Eventos\\_Online/Apresentacao\\_Laboral.pdf](https://www.servulo.com/xms/files/00_SITE_NOVO/01_CONHECIMENTO/07_Eventos_Online/Apresentacao_Laboral.pdf).

Sousa, Jéssica (2021), O Jornal Económico, “Poupança das famílias europeias continuou a crescer no final de 2020”.

Disponível em: <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/poupanca-das-familias-europeias-continuou-a-crescer-no-final-de-2020-736792>.

Troncho, Mafalda (2020), Nações Unidas, “ O impacto da pandemia no trabalho e o caminho para a recuperação”.

Disponível em: <https://unric.org/pt/o-impacto-da-pandemia-no-trabalho-e-o-caminho-para-a-recuperacao/>.

Varzim, Tiago (2020), SAPO ECO, “ Carga fiscal continua em máximos em Portugal e acima da média da OCDE”.

Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2020/12/03/carga-fiscal-continua-em-maximos-em-portugal-e-acima-da-media-da-ocde/>.

Varzim, Tiago (2021), SAPO ECO, “ OCDE: Estado português fica em média com 27,4% do salário bruto”.

Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2021/04/29/ocde-estado-portugues-fica-em-media-com-274-do-salario-bruto-embargo-dia-29-10h/>.