

## LAY-OFF SIMPLIFICADO

### MEDIDA EXCECIONAL E TEMPORÁRIA DE PROTEÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO, NO ÂMBITO DA PANDEMIA COVID-19

#### ATUALIZAÇÃO DA MEDIDA CONFORME DECRETO-LEI N.º 10-G/2020 DE 26 DE MARÇO DE 2020

I. Enquadramento:.....	1
II. Lay-off simplificado - o que é: .....	2
III. Entrada em vigor e duração:.....	2
IV. Requisitos/a quem se aplica:.....	3
V. Apoios no âmbito de crise empresarial:.....	4

#### I. Enquadramento:

- Nas últimas semanas e no âmbito da pandemia COVID-19 tem sido aprovada diversa legislação (1) por forma a salvaguardar/manter os postos de trabalho e mitigar e atenuar os efeitos daquela para as empresas: sendo que uma das medidas mais emblemáticas e imediatas foi a criação de um regime simplificado de “Lay-off” inspirado na figura já prevista no Código do Trabalho.
- Com a publicação do **Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26 de março de 2020**, que **revogou** o “Lay-off simplificado” previsto na Portaria 71-A/2020, DE 15 de Março, conforme alterada pela Portaria 76/B/2020, de 18 de Março, temos **agora um novo regime que se aplica não só aos casos que sejam agora requeridos mas também a todos os requerimentos já apresentados no âmbito daquela Portaria** que, segundo a

(1) Consulte a legislação atualizada e consolidada em: <https://dre.pt/legislacao-covid-19>.

intenção do legislador, visa esclarecer, reforçar e simplificar as primeiras medidas que foram tomadas a este respeito.

## II. Lay-off simplificado - o que é:

Regime simplificado da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho, previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho ("Lay-Off simplificado"), **definindo e regulando os apoios financeiros concedidos aos trabalhadores e às empresas abrangidos por este regime.**

**E se a empresa já implementou o lay off simplificado e requereu apoios financeiros ao abrigo da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, entretanto revogada? os pedidos mantêm a sua eficácia e são analisados à luz do presente Decreto – Lei n.º 10-G/2020 de 26 de março de 2020.**



**Fica agora claro que as empresas que optem por esta medida poderão proceder, nos termos do previsto no Código do Trabalho (298.º e ss.) à:**

- Redução temporária do período normal de trabalho, ou,
- Suspensão de contratos de trabalho.

## III. Entrada em vigor e duração:

- **Desde 27 de Março de 2020 até 30 de junho de 2020:** prorrogável por mais três meses em função da ponderação da evolução das consequências económicas e sociais da COVID -19.

IV. Requisitos/a quem se aplica:

- Aplica-se a **todos os empregadores de natureza privada** independentemente da sua dimensão;
- **A Empresa/Entidade Empregadora tem que se encontrar numa situação de crise empresarial em virtude do surto pandémico do COVID -19**, enquadrada numa das seguintes opções:

a) **Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento**, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2 -A/2020, de 20 de março, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto -Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, **relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos;**



**Nova situação enquadrável enquanto crise empresarial:** não prevista na Portaria n.º 71/B/2020 de 15 de março, conforme aplicável; **Cf.** Lista aqui: <https://data.dre.pt/eli/dec/2-a/2020/p/cons/20200320/pt/html> - sem prejuízo de alterações ou novas inclusões decretadas pelo governo.

b) A paragem **total** ou **parcial** da atividade da empresa ou estabelecimento que **resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão o cancelamento de encomenda.**



**O que mudou:** Prevê-se agora que a paragem também possa ser parcial.

c) A quebra **abrupta e acentuada** de, pelo menos, **40 % da faturação no período dos trinta dias anteriores ao pedido junto dos serviços competentes da**

segurança social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Estas duas últimas situações materializam-se: mediante declaração do empregador acompanhada de certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste

- A Empresa deve ter a sua situação tributária e contributiva regularizada: até ao dia 30 de abril de 2020, não relevam para efeitos do cumprimento deste requisito as dívidas constituídas no mês de março de 2020.

#### V. Apoios no âmbito de crise empresarial



Estas medidas/apoios:

- São cumuláveis com outros apoios;
- Não prejudicam a ponderação pelo empregador de outras opções (v.g. marcação de férias, flexibilização de horários), em especial o previsto no Código do Trabalho relativo à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador (p.ex. caso de força maior motivado por esta pandemia).

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

- ✓ Este apoio pode ser conjugado com a implementação de um Plano de formação;
- ✓ As empresas que beneficiem desta medida têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a **conceder pelo IEFP, I. P.**, pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG (€ 635 por trabalhador);
- ✓ As empresas que beneficiem desta medida têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social, relativamente aos trabalhadores abrangidos **e membros dos órgãos estatutários.**

- Em que consiste - Trata-se de um apoio financeiro que se destina **apenas e só ao pagamento de remunerações:**

- **Quanto:** O trabalhador terá direito a auferir mensalmente **um valor igual a 2/3 da** respetiva retribuição normal íliquida, suportado:
  - ✓ 70 %: pela Segurança Social;
  - ✓ 30 %: assegurado pela entidade empregadora.

**Quais os limites:**

Mínimo: RMMG (635€);

Máximo: valor correspondente a três RMMG (1905€).

- **Quando:** A Entidade empregadora efetua pontualmente o pagamento da totalidade compensação retributiva os 2/3 aos trabalhadores, sendo que os **serviços públicos competentes nas áreas da segurança social e do emprego e formação profissional devem entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar.**
- **Durante quanto tempo:** Durante um mês, sendo, excecionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses.

**Atenção:** Considerando que o DL que institui esta medida pode ser prorrogado por mais 3 meses, por decisão do governo, é crível que os referidos apoios também possam ser extensíveis por mais 3 meses numa base igualmente extraordinária e mensal.

▪ **Procedimento/como requerer:**

- Verificação de uma das situações acima elencadas de crise empresarial:

**É necessário juntar prova com o requerimento?**

Não, todavia: “As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, a posteriori, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar documentalmente nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações.”.

- Após consultar (não é necessária anuência) os delegados sindicais e as comissões de trabalhadores (se as mesmas existirem), deve ser remetida comunicação **por escrito** aos trabalhadores da decisão da empresa em recorrer ao apoio, indicando a duração previsível do mesmo;
- Mediante **requerimento eletrónico** apresentado pela entidade empregadora junto dos serviços da Segurança Social que deve ser acompanhado (**apenas**) de:
  - a) Declaração do empregador com a descrição sumária da crise empresarial que o afeta (dentro das hipóteses acima referidas);
  - b) (Certidão do contabilista certificado da empresa atestando o declarado pelo empregador, **caso se trate de crise empresarial nos termos das alíneas c) e b) supra;**
  - c) **Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.**
- Organização de toda a documentação que demonstre a situação de crise empresarial invocada – Todavia, “Sem prejuízo dos meios de prova enunciados no DL, a título exemplificativo, podem igualmente ser solicitados

*elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.”.*

▪ **Limitações/obrigações do Empregador**

▪ **Durante o período que vigore a medida ou nos 60 dias posteriores ao fim da mesma:**

- Proibição do despedimento (independentemente de estar abrangido ou não por estas 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.

▪ **Durante o período em que vigore a medida:**

- A Entidade Empregadora não pode recorrer ao trabalho prestado por trabalhador abrangido pela medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na modalidade de suspensão do contrato, ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.

**B- Plano extraordinário de formação**

- As empresas que, embora se encontrem numa situação de crise empresarial conforme acima descrita, não tenham recorrido ao apoio extraordinário de manutenção dos postos de trabalho, podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial:
  - De acordo com um plano de formação;
  - Com o objetivo de manter os postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores;
  - O apoio extraordinário é suportado pelo IEFP, I. P e tem a duração de um mês;
  - O apoio extraordinário **a atribuir a cada trabalhador**, é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da

retribuição ilíquida, com o limite máximo de uma remuneração mínima mensal garantida (€635);

- o O empregador deve comunicar aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, I. P., acompanhada dos seguintes documentos:
  - a) Declaração do empregador com a descrição sumária da crise empresarial que o afeta (dentro das hipóteses acima referidas);
  - b) Certidão do contabilista certificado da empresa atestando o declarado pelo empregador, caso se trate de crise empresarial nos termos das alíneas c) e b) supra;
  - c) Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

#### **C- Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa**

- Incentivo financeiro a ser pago apenas por um mês, **no valor de uma RMMG (€ 635,00), por trabalhador**, que visa apoiar as empresas que tenham beneficiados de medidas de alguma das medidas acima descritas e que, embora já não estando estranguladas na sua capacidade laboração em consequência do surto de COVID-19, necessitem de apoio na primeira fase de retoma da normalidade;
- Será concedido pelo IEFP **e pago de uma só vez**;
- Necessário que a entidade empregadora apresente requerimento junto do IEFP, acompanhado de todos os documentos que comprovem a situação de crise empresarial em que a empresa se enquadrou

#### **D- Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora:**

- Os empregadores que beneficiem das medidas acima elencadas, no contexto de crise empresarial, têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e **membros dos órgãos estatutários**, durante o período de vigência das mesmas.