

LAY-OFF SIMPLIFICADO



O chamado “lay-off simplificado” é uma das medidas excepcionais e temporárias, aprovadas pelo Governo para mitigar as dificuldades atravessadas pelas empresas afectadas pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem em **situação de crise empresarial** por esse motivo.

O regime jurídico desta figura encontra-se actualmente previsto no Decreto-Lei nº 10-G/2020 de 26/03¹, diploma este que entrou em vigor no dia 27/03/2020 e apenas produzirá efeitos até ao dia 30 de Junho de 2020, podendo, contudo, vir a ser prorrogado por mais 3 meses.

Em traços gerais, este novo diploma veio alterar o regime jurídico aplicável às medidas extraordinárias em matéria laboral anteriormente aprovadas e, bem assim, concretizar aspectos práticos da aplicação dessas medidas que não estavam anteriormente contemplados, em particular no que se refere ao regime do lay-off simplificado.

Assim, dada a novidade e importância prática desta figura jurídica no contexto sócio-económico actual, passamos a descrever os principais aspectos do regime jurídico do lay-off simplificado actualmente em vigor e respectivos requisitos de aplicação prática.

QUEM PODE RECORRER AO LAY-OFF SIMPLIFICADO

Podem recorrer ao “lay-off simplificado” as empresas e trabalhadores ao seu serviço, afectados pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem em **situação de crise empresarial** por esse motivo, considerando-se como tal:

a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, decretado por decisão das

¹ Este diploma foi objecto de rectificação em 28/03/2020, através da Declaração de rectificação nº 14/2020 e, mais recentemente, foi alterado pelo Decreto-Lei nº 14-F/2020 de 13 Abril.



autoridades políticas (declaração de estado de emergência), administrativas ou de saúde, relativamente ao estabelecimento ou empresa efectivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes directamente afectos;

b) A paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmente comprovadas;

c) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da facturação no período de 39 (trinta) dias anterior ao do 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 actividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Em qualquer das situações de crise empresarial acima mencionadas, o empregador **poderá requerer o 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 – é o chamado “**lay-off simplificado**”.

EM QUE CONSISTE

Esta medida reveste a forma de um **apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações** (este apoio financeiro é calculado nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Cód. do Trabalho).

A duração da medida é de 1 mês, sendo excepcionalmente prorrogável, mensalmente, até um máximo de 3 meses.

Esta medida poderá ser cumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, ao qual acresce uma bolsa em termos idênticos ao previsto no n.º 5 do artigo 305.º do Cód. do Trabalho (a bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP).



MODALIDADES

O lay-off simplificado pode assumir 2 modalidades:

- i) **Redução temporária dos tempos normais de trabalho** - nestes casos, durante a vigência das medidas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes nos termos previstos no Código do Trabalho;
- ii) **Suspensão dos contratos de trabalho** – nestes casos, durante a vigência das medidas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho nos termos previstos no Código do Trabalho.

COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA

Durante o período da redução ou suspensão **o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva** na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal mínimo igual a 2/3 (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, com o limite máximo correspondente ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

Assim, **no caso dos trabalhadores que fiquem com o seu contrato de trabalho suspenso**, o trabalhador terá direito a receber do empregador o equivalente a dois terços do seu salário (dos quais serão 70% assegurados pela Segurança Social e 30% pelo empregador). Esse valor é, no mínimo, igual ao salário mínimo nacional (€ 635,00) e no máximo três vezes o salário mínimo nacional (€ 1.905,00).

Já no caso dos **trabalhadores relativamente aos quais seja reduzido o seu período normal de trabalho**, os mesmos terão direito a receber o valor salarial proporcional à carga horária mantida. Nesta situação os trabalhadores só terão direito a compensação retributiva (e apenas na medida do necessário para atingir esses valores) se a retribuição proporcional ao tempo de trabalho prestado for inferior a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida ou quando esse valor seja inferior ao salário mínimo nacional.

Note-se que, em qualquer dos casos, **a compensação retributiva a que o trabalhador tem direito é paga directamente ao trabalhador pelo respectivo empregador** (a Segurança Social participará no pagamento nos termos referidos, transferindo a respectiva contribuição



para a empresa, mas é ao empregador que cabe a obrigação de pagar os montantes devidos ao trabalhador).

A este respeito importa ainda referir que, como regra, se os trabalhadores abrangidos pelo lay-off simplificado exercerem uma actividade remunerada fora da empresa durante o período do lay-off, haverá lugar a uma redução da sua compensação retributiva na medida da remuneração auferida por força do exercício dessa outra actividade. Assim, caso o trabalhador exerça uma actividade remunerada fora da empresa, deverá comunicar esse facto ao empregador no prazo de 5 (cinco) dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perder o direito à compensação retributiva e, bem assim, de ficar obrigado a restituir os montantes recebidos a esse título, constituindo a omissão de comunicação uma infracção disciplinar.

Neste ponto, o Decreto-Lei nº 14-F/2020 de 13/04 veio introduzir uma alteração significativa em matéria de redução da compensação retributiva por força do exercício de actividade remunerada durante o período da redução ou suspensão do contrato de trabalho, prevendo-se agora que, aos trabalhadores em lay-off simplificado que exerçam actividade fora da empresa durante o período do lay-off, não se aplicará a redução da compensação retributiva **desde que essa actividade seja exercida nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.**

ISENÇÃO TEMPORÁRIA DAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL A CARGO DO EMPREGADOR

Durante o período do lay-off, os empregadores ficam temporariamente isentos do pagamento das contribuições para a Segurança Social relativamente aos trabalhadores abrangidos pela medida e membros dos órgãos estatutários, ou seja, a empresa não terá de pagar os 23,75% da Taxa Social Única a cargo do empregador.

Note-se, contudo, que quanto aos trabalhadores, o desconto (de 11% sobre a sua retribuição) para a Segurança Social mantém-se.

PROIBIÇÃO DE DESPEDITOS

Durante o lay-off, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não poderá fazer cessar contratos de trabalho, através de despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.



Note-se que esta proibição de despedimentos aplica-se a todos os trabalhadores da empresa (e não apenas aos trabalhadores abrangidos pelo lay-off).

PROCEDIMENTO E DOCUMENTAÇÃO

Para poder requerer e beneficiar do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho nas situações de lay-off simplificado (redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho), o empregador deverá:

- a) Comunicar, por escrito, aos trabalhadores a decisão de recorrer ao lay-off, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam;
- b) Enviar de imediato, logo após as comunicações efectuadas nos termos da alínea anterior, o **requerimento electrónico ao serviço competente da área da Segurança Social** acompanhado da seguinte documentação:
 - (i) Declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta;
 - (ii) Certidão do contabilista certificado da empresa que ateste a situação de crise empresarial;
 - (iii) Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social.

Este requerimento electrónico e respectivo anexo encontram-se disponíveis no site da Segurança Social (*in* www.seg-social.pt). Assim, as empresas que pretendam requerer a Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (lay-off simplificado) devem submeter, através da Segurança Social Directa, o requerimento de modelo próprio RC 3056-DGSS e o anexo de modelo RC3056/1-DGSS.

Para além do já referido, a empresa deverá ainda reunir a informação e documentação que se passa a identificar (dado que poderá ser fiscalizada posteriormente, devendo então comprovar os motivos invocados):

- (i) **Balancete contabilístico** referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- (ii) **Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA)** referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração



referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;

- (iii) Em caso de paragem (total ou parcial) da actividade da empresa ou estabelecimento (resultante da interrupção das cadeias de abastecimento globais ou da suspensão ou cancelamento de encomendas), nos termos previstos na subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do art. 3º deste Decreto-Lei, deverão ser reunidos os documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio;
- (iv) **Elementos comprovativos adicionais** poderão vir a ser exigidos por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

Por último, importa salientar que, para poder aceder a estas medidas, **o empregador deverá ter, comprovadamente, a sua situação contributiva e tributária devidamente regularizada** perante a Segurança Social (IPSS) e a Autoridade Tributária e Aduaneira (ATA). Para este efeito e apenas até ao dia 30 de Abril de 2020, não relevam as dívidas constituídas no mês de marco de 2020.

Esta nota é meramente informativa. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada.
Caso pretenda obter qualquer informação adicional ou esclarecimento, não hesite em contactar-nos: geral@mgadvogados.pt

