

Medidas de proteção dos postos de trabalho (Covid-19) - lay off e outras

1. Quais as empresas que podem beneficiar das medidas?

2. Quais as medidas aprovadas?

3. Podem aceder a estes apoios empresas que tenham dívidas à Segurança Social e à Autoridade Tributária e Aduaneira?

4. Em que consiste a medida de layoff simplificado?

5. O empregador pode pagar o salário por inteiro?

6. O que se deve entender por retribuição normal?

7. Quem paga a compensação retributiva?

8. Uma empresa que tem vários estabelecimentos pode encerrar uns e manter outros em funcionamento?

9. Os valores pagos ao trabalhador durante a medida de layoff simplificado estão sujeitos a contribuições para a Segurança Social?

10. O trabalhador a tempo parcial também pode ser abrangido pelo layoff?

11. Os trabalhadores que se mantêm a desempenhar funções em pleno, mesmo estando a empresa abrangida pelo regime de lay off, auferem igualmente de 2/3 da retribuição? E aqueles que estão em teletrabalho?

12. Como fazer para beneficiar deste apoio?

13. Como se comprova que a empresa reúne condições para beneficiar do apoio?

14. A partir de quando é concedido o apoio?

15. Por quanto tempo é concedido o apoio?

16. O regime de lay off simplificado ora aprovado afeta o direito a férias? E o subsídio de férias?

17. O regime do layoff afeta o direito dos trabalhadores ao subsídio de Natal?

18. Durante o regime de layoff simplificado os trabalhadores podem ser despedidos?

19. Durante o regime de lay off simplificado podem cessar os contratos a termo certo ou incerto?

20. Um trabalhador no período experimental pode ser dispensado?

21. O layoff simplificado permite encerrar temporariamente a atividade ou obriga os estabelecimentos a ter serviços mínimos assegurados?

22. A isenção de contribuições para a Segurança Social abrange todos os trabalhadores ou só aqueles que se encontram em regime de lay off simplificado?

23. É possível intercalar os períodos de suspensão e/ou redução entre trabalhadores, isto é, aplicar uma metodologia de rotatividade, estando todos abrangidos pelo regime de layoff?

1. Quais as empresas que podem beneficiar das medidas?

Podem beneficiar destas medidas as empresas relativamente às quais se verifique uma das três seguintes situações:

- a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento decorrente de determinação do Governo ou das autoridades competentes em matéria de saúde ou proteção civil;
- b) A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte (i) da interrupção das cadeias de abastecimento globais; ou (ii) da suspensão ou cancelamento de encomendas ou reservas;
- c) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos 40% da faturação, nos 30 dias anteriores ao pedido junto da segurança social com referência (i) à média mensal dos 2 meses anteriores ao pedido, ou (ii) face ao período homólogo do ano anterior, ou (iii) para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período. *(Ex: Para um pedido apresentado a 31 de março de 2020, o período de faturação relevante é de 1 a 30 de março de 2020 e o período de referência pode ser (i) janeiro e fevereiro de 2020 (ex. faturação de 1 a 30 de março inferior a 60, tendo havido uma faturação de 110 em janeiro e de 90 em fevereiro, que resulta numa média de 100); ou (ii) 1 a 30 de março de 2019 (ex. faturação de 1 a 30 de março inferior a 90, tendo havido uma faturação de 150 de 1 a 30 de março de 2019); ou (iii) considerando empresa criada em 1 de julho de 2019, a média da faturação desde essa data até ao dia 29 de fevereiro de 2020 (ex. faturação de 1 a 30 de março inferior a 120, tendo havido uma média mensal de faturação de 200 de julho de 2019 a fevereiro de 2020))*

2. Quais as medidas aprovadas?

- 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 (o chamado lay off simplificado);
- b) Plano extraordinário de formação;
- c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
- d) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

3. Podem aceder a estes apoios empresas que tenham dívidas à Segurança Social e à Autoridade Tributária e Aduaneira?

Não. Para aceder às medidas de apoio, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

O DL n.º 10-G/2020 veio, contudo, esclarecer que, até ao dia 30 de abril de 2020, não relevam as dívidas constituídas no mês de março de 2020.

4. Em que consiste a medida de layoff simplificado?

Esta medida prevê um apoio da Segurança Social no tocante ao pagamento de remunerações dos trabalhadores cujos contratos tenham de ser suspensos ou reduzidos no seu período normal de trabalho, em virtude de uma das situações descritas na pergunta 1.

A. Em caso de suspensão, os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente um montante igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida (com o limite mínimo correspondente ao salário mínimo nacional, € 635), e com um valor máximo correspondente ao triplo do salário mínimo nacional, *ou seja*, € 1905. Desses 2/3, 70 % é assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador. *Ex.: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 960,00€, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado 640,00€ ((960,00€:3) X 2) na situação de suspensão do contrato de trabalho.*

B. Em caso de redução do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado pelo empregador pelo seu trabalho, na proporção das horas de trabalho. No entanto, a remuneração final do trabalhador terá de ser sempre de 2/3 da sua remuneração normal ilíquida pelo que, nestes casos, poderá ainda ter direito a receber uma compensação retributiva até perfazer os 2/3 do seu salário e com um valor máximo correspondente ao triplo do salário mínimo nacional, *i.e.* € 1905. Esta compensação, e apenas esta, será paga em 70% pela Segurança Social e em 30% pela entidade empregadora.

Exemplos:

O trabalhador que receba € 1.000 e veja reduzido para metade o período normal de trabalho, recebe € 500 do empregador em contrapartida do trabalho prestado, mais **€ 166,6€** de compensação retributiva, de que 70% são suportados pela segurança social e 30% pelo empregador, porque tem direito a receber 2/3 da retribuição normal ($€ 1.000 \times 2 / 3 = € 666,6$).

O trabalhador que receba € 2.000 e veja reduzido para metade o período normal de trabalho, recebe € 1.000 do empregador em contrapartida do trabalho prestado, mais **€ 333,33** de compensação retributiva, de que 70% são suportados pela segurança social e 30% pelo empregador, porque a soma da compensação retributiva (€ 333,33) e da retribuição (€ 1.000) não pode exceder 2/3 da retribuição normal ($€ 2.000 \times 2 / 3 = € 1.333,33$).

O trabalhador que receba € 5.000 e veja reduzido para metade o período normal de trabalho, recebe € 2.500 do empregador em contrapartida do trabalho prestado, mas nada a título de compensação retributiva, pois a primeira prestação já é superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (€ 1.905).

5. O empregador pode pagar o salário por inteiro?

Nada impede que o empregador queira pagar por inteiro, assegurando o pagamento do terço restante.

6. O que se deve entender por retribuição normal?

A lei usa o conceito de “retribuição normal ilíquida” (artigo 305.º, n.º 1, al. a), Código do Trabalho e artigo 6.º, n.º 6 do DL 10-G/2020).

O conceito é mais abrangente do que o de retribuição base, e mais abrangente do que o que se retira do artigo 262.º do CT (retribuição base e diuturnidades).

O conceito de “retribuição normal” envolve assim a retribuição base, as diuturnidades e todas as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho, que constem da folha de vencimento.

7. Quem paga a compensação retributiva?

A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora. A segurança social, por sua vez, transfere a respetiva contribuição para a empresa.

8. Uma empresa que tem vários estabelecimentos pode encerrar uns e manter outros em funcionamento?

O atual procedimento permite que, ou por encerramento de um estabelecimento ou por quebra da faturação, o empregador proceda à suspensão de todos os contratos de trabalho ou à redução dos períodos normais de trabalho em relação a uma parte dos trabalhadores e à suspensão dos contratos de trabalho em relação aos restantes trabalhadores. Pode assim encerrar um ou vários estabelecimentos e manter outros em funcionamento.

9. Os valores pagos ao trabalhador durante a medida de layoff simplificado estão sujeitos a contribuições para a Segurança Social?

Durante a aplicação do apoio, a entidade empregadora está isenta de pagamento de contribuições para a segurança social na parte da entidade empregadora, mantendo-se a quotização de 11% relativa ao trabalhador.

10. O trabalhador a tempo parcial também pode ser abrangido pelo layoff?

Sim, em termos iguais aos aplicáveis aos trabalhadores a tempo completo.

11. Os trabalhadores que se mantêm a desempenhar funções em pleno, mesmo estando a empresa abrangida pelo regime de lay off, auferem igualmente de 2/3 da retribuição? E aqueles que estão em teletrabalho?

Os que estão a funcionar de pleno, quer em teletrabalho, quer na empresa, recebem por inteiro.

12. Como fazer para beneficiar deste apoio?

Em primeiro lugar, o empregador deve comunicar aos trabalhadores que pretende recorrer a esta medida e o início do *layoff*, não havendo qualquer minuta ou formulário para tanto. Pode assim utilizar o email profissional da empresa, desde que o trabalhador tenha acesso à sua caixa de correio eletrónica. Esta comunicação deve ser feita depois de ouvidos os delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, quando existam.

Os apoios são requeridos na plataforma do Instituto da Segurança Social, I.P., através do preenchimento de um formulário que se encontra já disponível.

Não serão aceites pedidos que não sejam deduzidos através da referida plataforma.

13. Como se comprova que a empresa reúne condições para beneficiar do apoio?

Basta o preenchimento do formulário, acompanhado de:

1. Certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial, por:

- a. paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento; ou
- b. quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação;

2. Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (NISS) em ficheiro em formato Excel, disponibilizado online pela Segurança Social.

O requerimento deverá ser entregue através da Segurança Social Direta no menu Perfil, opção Documentos de Prova, com o assunto COVID19-Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho. Deve registar/alterar o IBAN na Segurança Social Direta, para que a Segurança Social possa proceder ao pagamento dos apoios à entidade empregadora, que será responsável pelo pagamento ao trabalhador.

14. A partir de quando é concedido o apoio?

O apoio é dado a partir da data em que a empresa reúne condições para tal ainda que o pedido venha a ser feito posteriormente.

15. Por quanto tempo é concedido o apoio?

O apoio é concedido por um período de 1 mês, que não tem de coincidir com um mês de calendário. Após esse mês, e caso a situação que levou a empresa a requerer o apoio se continue a verificar, poderá ser feito um pedido de prorrogação, por mais 1 mês (até ao limite de 3), usando o mesmo formulário.

16. O regime de lay off simplificado ora aprovado afeta o direito a férias? E o subsídio de férias?

Não. Nos termos do artigo 306.º do CT, o tempo de redução ou suspensão não afeta o vencimento e a duração do período de férias.

A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho.

17. O regime do layoff afeta o direito dos trabalhadores ao subsídio de Natal?

Não. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela segurança social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante.

18. Durante o regime de layoff simplificado os trabalhadores podem ser despedidos?

Durante o período de aplicação das medidas de apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho de trabalhador, **ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos no Código do Trabalho.**

19. Durante o regime de lay off simplificado podem cessar os contratos a termo certo ou incerto?

Sim, nada obsta que os contratos de trabalho a termo cessem por caducidade.

Com efeito, não tendo sido suspensos os prazos dos contratos a termo, devemos concluir que continua a ser legítimo ao empregador fazer cessar os contratos de trabalho uma vez chegado o seu termo, uma vez que tal não configura uma situação excecional que fosse justificada pela crise determinada pelo COVID-19, mas uma normal prerrogativa do empregador.

20. Um trabalhador no período experimental pode ser dispensado?

Sim. A lei permite que, durante o período experimental, o empregador denuncie o contrato sem necessidade de aviso prévio ou de ser invocado qualquer motivo, não tendo neste caso o trabalhador direito a qualquer indemnização.

O DL esclarece que o empregador apenas não pode cessar contratos de trabalho, através de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

21. O layoff simplificado permite encerrar temporariamente a atividade ou obriga os estabelecimentos a ter serviços mínimos assegurados?

O layoff simplificado permite o encerramento do estabelecimento, mas não obriga a que assim aconteça.

Também não obriga os estabelecimentos a prestar serviços mínimos.

Mas pode-se ter alguns trabalhadores em regime de lay off simplificado, quer na modalidade de suspensão, quer na modalidade de redução, e outros continuarem em funções, em regime de teletrabalho ou a desempenhar funções no próprio estabelecimento, por exemplo, de segurança e manutenção.

22. A isenção de contribuições para a Segurança Social abrange todos os trabalhadores ou só aqueles que se encontram em regime de lay off simplificado?

Apenas relativamente aos trabalhadores abrangidos pelas medidas previstas no DL n.º 10-G/2020 se prevê a isenção das contribuições do empregador para a SS.

Nesta medida, se o empregador continuar a precisar de trabalhadores, quer em regime de teletrabalho, quer presencial, deverá fazer os descontos para a SS como habitualmente.

23. É possível intercalar os períodos de suspensão e/ou redução entre trabalhadores, isto é, aplicar uma metodologia de rotatividade, estando todos abrangidos pelo regime de layoff?

Sim, alterando de mês para mês. Isto é: é possível ter num mês trabalhadores em redução e outros em suspensão e no mês seguinte alterar, passando os que estavam em suspensão para redução e vice-versa. Não esquecer que os trabalhadores em regime de layoff devem constar de lista nominativa, a qual pode ser alterada de mês para mês.