



Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL



Ciclo de Webinars

Covid-19: preparar a retoma





LAY OFF EM TEMPOS DE EMERGÊNCIA

RITA CANAS DA SILVA

The logo for Sérvulo & Associados, featuring the word "Sérvulo" written in a fluid, cursive, blue font. The letters are interconnected, with the "S" having a long, sweeping stroke that loops back to the "e".

Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

INTRODUÇÃO

A apresentação não incidirá sobre um conjunto alargado de medidas de apoio adotadas recentemente e que vão muito além do lay-off:

- » Apoio extraordinário à redução da atividade económica de trabalhador independente;
- » Apoio extraordinário aos membros de órgãos estatutários;
- » Apoio excepcional à família para trabalhadores independentes e do serviço doméstico;
- » Contribuições à Segurança Social (com exceção da medida de isenção do pagamento de contribuições associada ao *lay-off*);
- » Medidas de proteção social por isolamento e doença;
- » Assistência a filho ou neto por isolamento profilático;
- » Apoio excepcional à família dos trabalhadores por conta de outrem
- » Plano extraordinário de formação (previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março).



INTRODUÇÃO

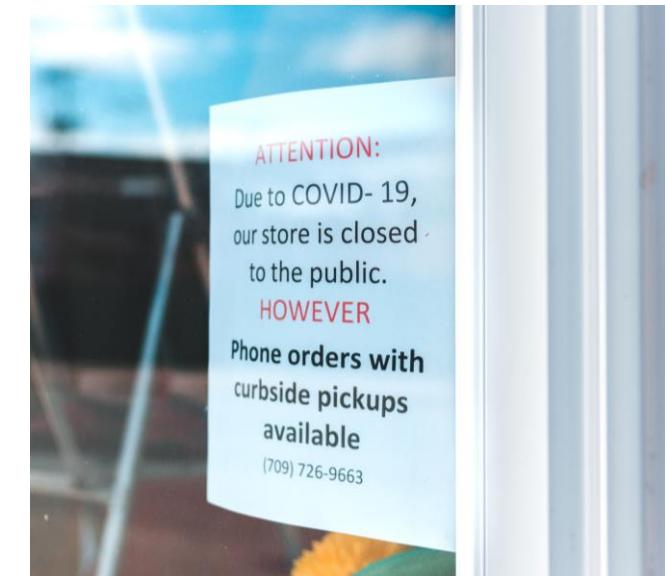
- A Organização Mundial de Saúde declarou, no passado dia 11 de março, estado pandémico.
- O estado de emergência decretado em 18 de março, determinou a paralisação | encerramento [ou a quase-paralisação/encerramento] de diversas empresas.
- Outras, apesar de não terem sido encerradas por imposição legal, não têm como estar abertas, registando quebras abruptas na procura dos seus serviços (p.ex., setor do turismo - hotéis).
- Para mitigar o impacto devastador destas circunstâncias anómalas, foi criado um mecanismo análogo ao “lay-off comum”, [CT] mas com um procedimento mais ágil: “lay-off (?) simplificado”.
- De acordo com os números divulgados, cerca de 82.000 empresas já recorreram a este mecanismo, abrangendo mais de 1 milhão de trabalhadores.



- Neste contexto, importa analisar:

- O lay-off pré-COVID-19
- O lay-off contemporâneo do COVID-19

Possibilitam redução de encargos remuneratórios: exceções admitidas à proibição de redução remuneratória (art. 129.º, n.º 1, d)) Redução | Suspensão



Lúcio

REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO/SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Lay-off tradicional | Lay-off especial = situação de crise económica, o empregador pode impor ao trabalhador uma redução total ou parcial do tempo de trabalho.

**Suspensão (total ou parcial)
da obrigação de trabalhar**

**Subsistência de deveres
acessórios autónomos da
prestação de trabalho**

**Subsistência do poder
disciplinar**

Antiguidade

Mantêm-se, todavia, os deveres das partes não relacionados diretamente com a prestação efetiva de trabalho (p. ex., dever de lealdade).

Exemplo: o trabalhador que viole o seu dever de confidencialidade durante o período de suspensão, poderá ser sujeito ao poder disciplinar do empregador.

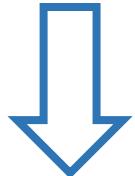
O tempo de redução ou suspensão é computado para efeitos de antiguidade.

dr.ºvalo



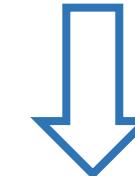
REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO OU SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (“LAY-OFF”)

“Lay-off” comum



Artigos 298.º e ss. do Código do Trabalho

“Lay-off” simplificado



Decreto-Lei n.º 10-G/2020





“LAY-OFF” COMUM

Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

QUE EMPRESAS PODEM RECORRER A ESTE REGIME? DUPLA EXIGÊNCIA

- Situação de crise empresarial, com fundamento em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa (art. 359.º, n.º 2 do CT)
- +
- As empresas só podem recorrer a este mecanismo se este se revelar indispensável para assegurar a sua viabilidade e a manutenção dos postos de trabalho.

É UM MECANISMO DE EMERGÊNCIA



Lívia

“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

No que se traduz o “Lay-off”?

- » O lay-off é um mecanismo de apoio às empresas em situação de crise, que permite ao empregador, unilateralmente, **reduzir o período normal de trabalho dos seus trabalhadores ou suspender os contratos de trabalho em vigor.**
- » Atenta a inatividade total ou parcial dos trabalhadores, o empregador poderá conter custos: reduzindo unilateralmente a remuneração auferida pelos trabalhadores, até ao limite de **dois terços da sua retribuição normal ilíquida** desde que este valor não seja inferior a **1 RMMG (€635,00) = compensação retributiva** – cf. artigo 305.º, n.º 1, al. a) do CT.
- » Nestas circunstâncias: a **compensação retributiva** é paga diretamente ao trabalhador pelo empregador.
- » A Segurança Social comparticipa em 70% desse valor (artigo 305.º, n.º 4 do CT).
- » Nos casos em que os trabalhadores se encontrarem a frequentar cursos de formação profissional em conformidade com um plano de formação aprovado pelo IEFP, este serviço atribui um valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais (IAS - € 131,64), destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.



“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

Exemplo 1: SUSPENSÃO

Se um trabalhador em situação normal auferir € 960,00, tem direito a receber 2/3 daquele valor (€640,00).

- Acima 1 RMMG
- Abaixo de 3 RMMG: a compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em *layoff* ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, 3 vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG) (€1.905,00) (n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho).
 - Valor a cargo da Segurança Social (70%): €448,00
 - Valor a cargo do empregador (30%): €192,00



“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

Exemplo 2: REDUÇÃO

Se um trabalhador em situação normal auferir € 960,00, tem direito a receber 2/3 daquele valor (€640,00).

Se, em situação de redução, presta atividade profissional e aufera, em contrapartida, um salário de €531,84, o trabalhador teria direito a compensação retributiva de 108,16 €.

Valor a cargo da Segurança Social (70%): €75,71

Valor a cargo do empregador (30%): €32,45



“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

DEVERES DOS EMPREGADORES

Durante o período de lay-off, o empregador deve cumprir com diversas obrigações, sob pena de restituição dos apoios recebidos.

Exemplos:

- Pagamento das contribuições à Segurança Social, sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- **Não distribuição de lucros;**
- **Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membros de corpos sociais;**



“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

PROCEDIMENTO

1

COMUNICAÇÕES: comunicação por escrito à comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, da intenção de reduzir ou suspender a prestação da atividade [+ elementos do n.º 1 do art. 299.º]

2

NEGOCIAÇÕES E CONSULTA: com as estruturas representativas dos trabalhadores [artigo 300.º do Código do Trabalho]

3

DECISÃO

4

IMPLEMENTAÇÃO



“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

ACOMPANHAMENTO DA MEDIDA

A empresa que recorra ao regime normal de lay-off, deve informar trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores, a comissão representativa dos mesmos ou, na sua falta, cada trabalhador abrangido, da evolução das razões que justificaram o recurso ao lay-off.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) poderá, por sua iniciativa ou mediante requerimento de qualquer interessado, pôr termo à aplicação do regime relativamente a todos ou alguns trabalhadores, caso (i) não se verifique o fundamento invocado; (ii) não tenham sido efetuadas as comunicações prévias à adoção deste regime ou a empresa se tenha recusado a participar no procedimento de negociação; ou (iii) a empresa não cumpra os deveres que se lhe impõem durante o lay-off.



“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

DURAÇÃO

- » Não pode ser superior a 6 meses, prorrogáveis por mais 6 meses.
- » Caso a redução ou suspensão tenha como fundamento a ocorrência de catástrofe ou outra ocorrência que afete gravemente a atividade normal da empresa, a medida pode durar até 1 ano, igualmente prorrogável por 6 meses.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Lívia Lacerda".

“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

Novo recurso ao lay-off?

O empregador só pode recorrer novamente ao lay-off depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.

Exemplo: lay-off por 6 meses, só pode recorrer-se novamente decorridos 3 meses.



Lívolo

“LAY-OFF” COMUM (CÓDIGO DO TRABALHO)

PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTO?

- » O empregador está impedido de, nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas (consoante a duração do lay-off seja inferior ou superior a 6 meses), fazer cessar o contrato de trabalho do trabalhador abrangido pelo lay-off.
- » Caso se trate de trabalhador em comissão de serviço, de cessação de contrato de trabalho a termo ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador, não existirá esse impedimento. É ainda possível ao empregador fazer cessar os contratos de trabalho durante o período experimental.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Percorso nada simplificado...

TOTAL DE 8 DIPLOMAS (13/3 e 16/4)

- » **Resolução do Conselho de Ministros 10-A/2020, de 13 de março;**
- » **Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março;**
- » **Declaração de Retificação n.º 11-C/2020, de 16 de março;**
- » **Portaria n.º 76-B/2020, de 18 de março;**
- » **Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março;**
- » **Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março;**
- » **Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13 de abril;**
- » **Portaria n.º 94-A/2020, de 16 de abril.**



Lívia Lopes

“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

QUE EMPRESAS PODEM RECORRER A ESTE REGIME?

TRÊS SITUAÇÕES

1) Empresas cujo encerramento total ou parcial tenha sido decretado por decisão das autoridades políticas ou de saúde (artigo 3.º, n.º 1, al. a) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020).

Artigo 3.º

Situação de crise empresarial

1 — Para efeitos do presente decreto-lei, considera-se situação de crise empresarial:

a) O 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; ou

- Uma vez que este preceito se refere expressamente ao encerramento da empresa ou estabelecimento, foi questionado se as empresas com atividade suspensa, nos termos dos Decretos n.º 2-A/2020, 2-B/2020 e 2-C/2020 (decretos que regulamentam o estado de emergência) poderiam recorrer ao lay-off com base neste fundamento.
- Aliás, a Confederação do Comércio de Portugal denunciou que a Segurança Social estaria a “barrar” pedidos de lay-off feitos pelas empresas com atividade suspensa, com base no referido fundamento.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

- A dúvida residia na circunstância de os referidos Decretos do estado de emergência distinguirem expressamente as atividades suspensas das atividades cujo encerramento é obrigatório (e cujo elenco consta do Anexo I de cada um dos referidos Decretos).
- Com efeito, esta é a redação do Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril, atualmente em vigor:

Artigo 9.º

Encerramento de instalações e estabelecimentos

São encerradas as instalações e estabelecimentos referidos no anexo I ao presente decreto e que dele faz parte integrante.

Artigo 10.º

Suspensão de atividades no âmbito do comércio a retalho

1 — São suspensas as atividades de comércio a retalho, com exceção daquelas que disponibilizem bens de primeira necessidade ou outros bens considerados essenciais na presente conjuntura, as quais se encontram elencadas no anexo II ao presente decreto e que dele faz parte integrante.

2 — A suspensão determinada nos termos do número anterior não se aplica aos estabelecimentos de comércio por grosso nem aos estabelecimentos que pretendam manter a respetiva atividade exclusivamente para efeitos de entrega ao domicílio ou disponibilização dos bens à porta do estabelecimento ou ao postigo, estando neste caso interdito o acesso ao interior do estabelecimento pelo público.

Artigo 11.º

Suspensão de atividades no âmbito da prestação de serviços

1 — São suspensas as atividades de prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público, com exceção daquelas que prestem serviços de primeira necessidade ou outros serviços considerados essenciais na presente conjuntura, as quais se encontram elencadas no anexo II ao presente decreto.

2 — Os estabelecimentos de restauração e similares podem manter a respetiva atividade, se os seus titulares assim o decidirem, para efeitos exclusivos de confeção destinada a consumo fora do estabelecimento ou entrega no domicílio, diretamente ou através de intermediário.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, os estabelecimentos de restauração e similares ficam dispensados de licença para confeção destinada a consumo fora do estabelecimento ou entrega no domicílio e podem determinar aos seus trabalhadores a participação nas respetivas atividades, ainda que as mesmas não integrassem o objeto dos respetivos contratos de trabalho.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica a serviços de restauração praticados:

- a) Em cantinas ou refeitórios que se encontrem em regular funcionamento;
- b) Noutras unidades de restauração coletiva cujos serviços de restauração sejam praticados ao abrigo de um contrato de execução continuada.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

QUE EMPRESAS PODEM RECORRER A ESTE REGIME?

De acordo com o Anexo I do Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril, atualmente em vigor, é obrigatório o encerramento das seguintes empresas:

ANEXO I

[a que se referem o artigo 9.º, a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º, a alínea b) do n.º 1 e a alínea c) do n.º 2 do artigo 46.º]

1 — Atividades recreativas, de lazer e diversão:

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

2 — Atividades culturais e artísticas:

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

3 — Atividades desportivas, salvo as destinadas à atividade dos praticantes desportivos profissionais e de alto rendimento, em contexto de treino:

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

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

Pistas de ciclismo, motociclismo, automobilismo e rotas similares, salvo as destinadas à atividade dos praticantes desportivos profissionais e de alto rendimento, em contexto de treino;
Provas e exibições náuticas;
Provas e exibições aeronáuticas;
Desfiles e festas populares ou manifestações folclóricas ou outras de qualquer natureza.

5 — Espaços de jogos e apostas:

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

6 — Atividades de restauração:

Restaurantes e similares, cafetarias, casas de chá e afins, com as exceções do presente decreto;
Bares e afins;
Bares e restaurantes de hotel, com as exceções do presente decreto;
Esplanadas;
Máquinas de vending, com as exceções do presente decreto.

7 — Termas e spas ou estabelecimentos afins.





“LAY-OFF” SIMPLIFICADO



Era uma questão terminológica. O Governo veio esclarecer que as empresas com atividade suspensa podem igualmente recorrer ao lay-off com fundamento na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020.

- Em suma, além das empresas cujo encerramento obrigatório tenha sido decretado (constantes do Anexo I dos referidos decretos do estado de emergência), podem recorrer ao lay-off simplificado com fundamento na alínea a): (i) todas as empresas cuja atividade esteja suspensa e que não estejam incluídas no Anexo II (empresas que devem manter a sua atividade - *minimercados, supermercados, hipermercados, frutarias, talhos, peixarias, padarias, mercados nos casos de venda de produtos alimentares, etc.*); (ii) as empresas de comércio a retalho, restauração e similares que tenham optado por manter a sua atividade em regime de entrega no domicílio, desde que a sua atividade se encontre, ainda assim, limitada.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

- 6 (Nova). A suspensão de atividade, no âmbito do comércio a retalho ou de prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público, por força do Estado de Emergência, constitui situação de crise empresarial, com fundamento em encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, para poder aceder ao apoio? 

A suspensão de atividade, no âmbito do comércio a retalho ou de prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público, por força dos artigos 8.º e 9.º do Decreto 2-A/2020 de 26 de março e dos artigos 10.º e 11.º do Decreto 2-B de 2 de abril (Estado de Emergência) é equiparada a encerramento total ou parcial da empresa nas seguintes situações:

- Atividades de **comércio a retalho** que se encontrem suspensas e não constem do respetivo anexo II;
- Atividades de **prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público** que se encontrem suspensas e não constem do respetivo anexo II;
- Atividades de **restauração e similares** (prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público) que, embora constantes do anexo II, se encontrem suspensas;
- Atividades de **comércio a retalho** que queiram *manter a respetiva atividade exclusivamente para efeitos de entrega ao domicílio ou disponibilização dos bens à porta do estabelecimento ou ao postigo* e que, não obstante manterem a atividade, a mesma se encontre de tal forma limitada, que implique a suspensão de contratos de trabalho ou a redução do PNT de um ou mais trabalhadores;
- Atividades de **restauração e similares** (prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público) que *mantenham a respetiva atividade, se os seus titulares assim o decidirem, para efeitos exclusivos de confeção destinada a consumo fora do estabelecimento ou entrega no domicílio, diretamente ou através de intermediário* e que, não obstante manterem a atividade, a mesma se encontre de tal forma limitada, que implique a suspensão de contratos de trabalho ou a redução do período normal de trabalho de um ou mais trabalhadores.

Resposta da DGERT, disponível no site desta entidade (<https://www.dgert.gov.pt/>)



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

- Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 10-G/2020 não exige às empresas cujo encerramento total ou parcial tenha sido decretado por decisão legal, que estas registrem prejuízo considerável.

QUALQUER EMPRESA QUE TENHA SIDO ENCERRADA POR IMPOSIÇÃO LEGAL PODE RECORRER AO
LAY-OFF?

NÃO. O lay-off, mesmo no regime simplificado, é uma medida de emergência, pelo
que a empresa tem de se encontrar em situação de crise empresarial.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

QUE EMPRESAS PODEM RECORRER A ESTE REGIME?

2) Empresas que registem a paragem total da atividade que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais OU da suspensão ou cancelamento de encomenda (cf. artigo 3.º, n.º 1, al. b), subalínea i) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020).

As empresas que recorram ao regime de lay-off com base neste fundamento, terão ainda de demonstrar que “a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio” (artigo 3.º, n.º 3, alínea c) do DL 10-G/2020).

JUÍZO DE ANTECIPAÇÃO



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

QUE EMPRESAS PODEM RECORRER A ESTE REGIME?

3) Empresas que registem quebras abruptas e acentuadas de, pelo menos, 40% da faturaçāo no período de 30 dias anterior ao do pedido junto 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 (cf. artigo 3.º, n.º 1, al. b), subalínea ii) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020).



COMO SE CALCULA A QUEBRA DE 40% DE FATURAÇĀO?

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Lívia L." or a similar name.

“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Nas suas FAQs, a Segurança Social esclarece a forma de aferir a quebra de faturação de, pelo menos, 40%:

A quebra de 40% é avaliada pela comparação entre a faturação nos 30 dias imediatamente anteriores à data de entrega do requerimento e:

- i) A média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou;
- ii) O período homólogo do ano anterior, ou;
- iii) Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Exemplo: se o requerimento é entregue a 31 de março, importa apurar a faturação entre o dia 1 e 30 de março de 2020 e comparar com a média mensal da faturação dos meses de:

- i) janeiro e fevereiro de 2020; ou
- ii) 1 de março a 30 de março de 2019.

Como são contados os 30 dias anteriores à data de entrega do requerimento?

O período de 30 dias é contado em dias corridos e não precisa de ser fixado dentro de meses completos. Para um requerimento entregue a 27 de março, o período de 30 dias ocorre entre o dia 26 de fevereiro e o dia 26 de março.

E se a empresa tiver iniciado a sua atividade há menos de 12 meses?

Nestes casos a quebra avalia-se pela comparação entre o valor médio da faturação dos 30 dias imediatamente anteriores à data de entrega do pedido e o valor médio mensal de faturação desde a data em que iniciou a atividade.

Exemplo: se o pedido é feito a 31 de março de 2020 e a empresa está em atividade desde 1 de setembro de 2019, deve comparar a média da faturação entre o dia 1 de março e 30 de março de 2020 e comparar com a média mensal da faturação de 1 de setembro de 2019 a 29 de fevereiro de 2020.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

PROVA DA SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL

As empresas que recorram a este mecanismo poderão ser fiscalizadas *a posteriori*, podendo ser requerida a apresentação dos seguintes documentos:

- (i) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- (ii) Declaração de IVA referente ao mês do apoio e dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a empresa se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral;
- (iii) Documentos que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;
- (iv) Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio.

Esta documentação deve ser preservada durante 3 anos, conforme resulta do artigo 8.º, n.º 1 da Portaria n.º 94-A/2020, de 16 de abril.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

QUE TRABALHADORES PODEM SER ABRANGIDOS PELO LAY-OFF?

A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo lay-off deve obedecer a critérios objetivos, relacionados com a situação da empresa, não podendo esta seleção ser feita de forma discriminatória (299.º, n.º 1, al. c) do CT).



Lívia

“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

VALORES A RECEBER PELOS TRABALHADORES

O regime previsto no “lay-off” simplificado é igual ao regime previsto no “lay-off” comum.

Exceção: o Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13 de abril, aditou ao artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 um n.º 9, dispondo que não haverá lugar a dedução se a atividade for exercida nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.

Quem paga a compensação retributiva?

Tal como sucede no regime de “lay-off” comum, a compensação retributiva é suportada em 70% pela Segurança Social e em 30% pelo empregador.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

QUESTÃO CONTROVERSA 1: Qual o montante máximo que o trabalhador em lay-off poderá auferir?

SALÁRIOS MAIS ELEVADOS | SUSPENSÃO

Exemplo:

A. aufere mensalmente uma remuneração de €18.000,00.

DÚVIDA: Tem direito a receber **2/3 daquele ordenado** (€12.000,00) em *layoff* com suspensão do contrato de trabalho, **OU** tem direito apenas a receber €1.905,00 (**3 RMMG**)?



Coincidência entre o que o trabalhador recebe nos termos do disposto no artigo 305.º, n.º 1, al. a) do CT e o valor sobre o qual incide a comparticipação da Segurança Social (art. 305.º, n.º 3 do CT)?

Se assim for, o trabalhador apenas teria direito a €1.905,00 (3 RMMG).

“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

QUESTÃO CONTROVERSA 2: Pode a empresa decidir voluntariamente pagar aos seus trabalhadores um valor correspondente a 2/3 do ordenado, ainda que superior a 3 RMMG? Ou poderá mesmo decidir pagar o salário por inteiro?



Os valores devidos ao trabalhador não admitem desvio por acordo das partes, tendo em conta o contexto de crise e a tríade de interesses pressuposta – empregador, trabalhador(es) e interesse geral na preservação do tecido económico e na defesa do nível de emprego.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lívia'.

“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Solução desadequada | Exemplo 1:

Empresa ABC → LAY-OFF (pagamento dos salários a 100%)

600 trabalhadores → €1.000,00/mês (cada)

Em lay-off, cada trabalhador auferia €666,66 (2/3 de €1.000,00)

Segurança Social - €466,66 (70%) → €279.996,00 (600x466,66)

Empresa - €200,00 (30%)

Pagando o salário por inteiro aos trabalhadores, a empresa terá de assumir o pagamento EXTRA de €333,34 → €200.004,00
(600x333,34)

Este valor permitia à empresa excluir 200 trabalhadores do lay-off (€200.004,00/€1.000,00)

A Segurança Social pouparia €93.332,00 (200x466,66).

OU SEJA: se esta empresa não aplicasse o lay-off a todos os trabalhadores, a Segurança Social, em vez de ter de suportar o pagamento de €279.996,00, apenas teria de pagar €186.664,00!



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Solução desadequada | Exemplo 2:

A, trabalhador, em layoff em modalidade de suspensão, auferiria €12.000,00 ou, eventualmente, €18.000,00,

comparticipando a Segurança Social o pagamento de 70% de €1.905,00 (€1.333,50).

B, trabalhador da mesma empresa, igualmente com remuneração mensal de €18.000,00 e em regime de lay-off em modalidade de redução do período normal de trabalho, continua a prestar a sua atividade tendo uma redução de 50% do PNT, auferindo €9.000,00.

Se a empresa decidir pagar o remanescente de 2/3 do seu ordenado receberá €12.000,00 ou, eventualmente, €18.000,00, se a empresa decidir pagar a remuneração por inteiro.



O trabalhador **B** que está a prestar a sua atividade, mas com redução do período normal de trabalho, irá auferir o mesmo valor de que o trabalhador **A**, que não está a prestar a sua atividade, estando em regime de suspensão do contrato de trabalho.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Porém: é distinta a posição assumida pela Segurança Social

- » Cf. declarações Secretário de Estado da Segurança Social, de 3 de abril, no sentido de esta hipótese ser válida, não beneficiando a empresa, relativamente a este remanescente, de isenção do pagamento das contribuições sociais.

vs.

- » Declarações da ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social em entrevista à TSF, de 28 de abril: «isenção total relativamente à contribuição»
- » Artigo 11.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 estabelece o seguinte:

Artigo 11.º

Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

1 — Os empregadores que beneficiem das medidas previstas no presente decreto-lei 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.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

QUESTÃO CONTROVERSA 3:

Empresa recorre ao “lay-off” simplificado na modalidade de redução do período normal de trabalho (p.e. 50%). O valor da redução é superior a 2/3 da retribuição ilíquida mensal (€2.200,00) → não tem direito a comparticipação por parte da Segurança Social.

Terá direito ao benefício da isenção temporária de pagamento das contribuições à Segurança Social?

Artigo 11.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 não prevê qualquer exclusão da isenção para este caso.

Veja-se, aliás, que a norma estende a isenção aos membros dos órgãos estatutários que não estão, sequer, incluídos no *lay-off*, e, neste caso, independentemente do valor remuneratório auferido.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Que parcelas retributivas estão incluídas na compensação retributiva do trabalhador?

O artigo 305.º, n.º 1, a) do Código do Trabalho utiliza o conceito de “retribuição normal ilíquida” – conceito mais abrangente do que o de retribuição base, envolvendo, além desta, as diuturnidades e todas as demais prestações regulares e periódicas (p. ex., o subsídio por isenção de horário de trabalho).



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

COMISSÕES?

De acordo com as declarações do gabinete do Secretário de Estado da Segurança Social, as comissões não devem ser computadas para o cálculo da remuneração mensal ilíquida, considerando que estas são prestações de natureza “incerta e variável”.

Porém ...

Nos termos do disposto no artigo 261.º, n.º 1 do Código do Trabalho, as comissões são consideradas retribuição (ainda que variável), tendo natureza regular e periódica, pelo que este entendimento da Segurança Social é contrário à lei.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO?

Nos termos do disposto no artigo 260.º, n.º 1, al. a), ex vi n.º 2 do mesmo preceito, o subsídio de refeição não é considerado retribuição (salvo no que excede os seus “montantes normais”).

Contudo, na modalidade de lay-off com redução do período normal de trabalho, o subsídio de refeição deverá ser pago ao trabalhador, nos termos do disposto no artigo 154.º, n.º 3, al. b):

- Quando o período normal de trabalho diário seja superior a 5 horas, o subsídio será devido por inteiro;
- Quando o PNT diário seja inferior a 5 horas, o subsídio será devido em proporção do respetivo PNT semanal.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

PROCEDIMENTO

O pedido de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho é feito à Segurança Social, através do [formulário](#), disponível no respetivo site, após comunicação aos trabalhadores/delegados sindicais/comissões de trabalhadores.

- Caso as empresas recorram a este regime com fundamento no encerramento total ou parcial decretado por decisão das autoridades políticas ou de saúde, apenas terão de apresentar declaração da empresa atestando a situação de crise empresarial.
- Nos restantes fundamentos, a empresa, além da declaração da empresa, deve apresentar declaração do contabilista certificado. [Estas declarações são feitas no próprio formulário](#).

As empresas devem ainda juntar a [listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social, preenchendo um ficheiro excel](#), em modelo igualmente disponibilizado pela Segurança Social.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Desde dia 22 de abril, estão disponíveis no site da Segurança Social o formulário e ficheiro anexo a entregar para efeitos de prorrogação do apoio, bem como as instruções de preenchimento desses documentos.

Instruções de Preenchimento do Anexo ao Modelo RC 3057/1-DGSS (Prorrogação do Layoff)

Deverá ser preenchido um único pedido de PRORROGAÇÃO de LAYOFF pela Entidade Empregadora, independentemente do número de estabelecimentos.

Para que o requerimento seja aceite, deverá submeter o pedido na Segurança Social Direta da Entidade Empregadora.

Deverá submeter **um único ficheiro em formato compactado (zipado)**, em www.seg-social.pt, no menu Perfil, opção Documentos de Prova, com o assunto COVID19 - Pedido de Prorrogação Layoff, apenas com os seguintes documentos:

- Anexo ao Modelo RC 3057-DGSS em **Excel (extensão XLSM)** e o
- Modelo RC 3057-DGSS em **PDF**.

O anexo ao requerimento RC 3057-DGSS tem 2 folhas de preenchimento obrigatório:

- Dados Gerais – Informação da Entidade Empregadora e caracterização do Regime de LAYOFF
- Identificação Trabalhadores – Lista dos trabalhadores abrangidos no processo de LAYOFF

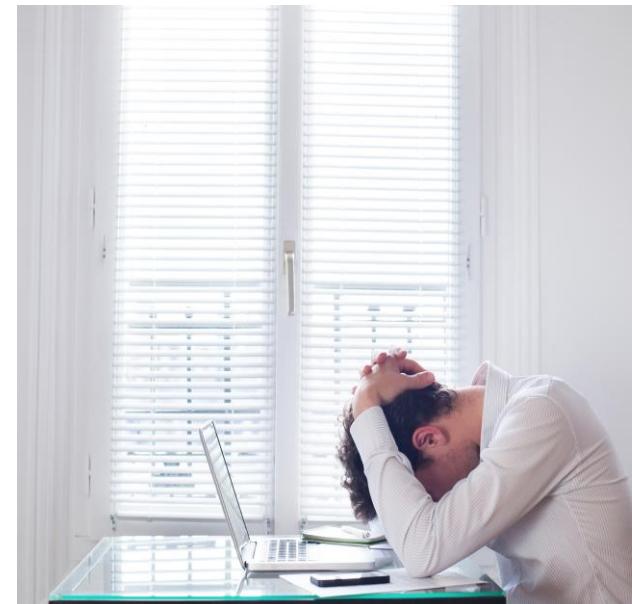
Excerto das instruções disponíveis no site da Segurança Social



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

A empresa pode incluir novos trabalhadores do regime de lay-off?

Sim. Nos termos do artigo 4.º, n.º 2 da Portaria n.º 94-A/2020, de 16 de abril, as empresas podem incluir novos trabalhadores durante o período de concessão do apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, apresentando um novo ficheiro anexo (ficheiro Excel), sendo o pagamento do apoio concedido pelo período remanescente.



Lívalo

“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

DURAÇÃO

Esta medida tem a duração de **um mês**, renovável até três meses (art. 4.º, n.º 3 do DL n.º 10-G/2020).

Tendo em conta que o diploma legal apenas produz efeitos até 30 de junho, as empresas que requeiram o apoio no início de junho, continuam a ter direito à aplicação da medida por um período máximo de três meses?

De acordo com a informação prestada pela Segurança Social, estas empresas poderão renovar o apoio, nos termos legais (!!!)

Por outro lado, as empresas a quem seja concedido este apoio beneficiarão ainda de um **incentivo financeiro extraordinário** para assegurar a fase de normalização da atividade findo o período de vigência das medidas.

Este incentivo tem a duração de 1 mês, correspondendo a 1 retribuição mínima mensal garantida (€635,00) por trabalhador.

As empresas que beneficiem do apoio até dia 30 de junho, poderão beneficiar deste apoio nessa data, apesar de o Decreto-Lei já não estar em vigor nesse momento?

De acordo com a informação prestada pela Segurança Social, sim (!!!)



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

INCUMPRIMENTO E RESTITUIÇÃO DO APOIO

As empresas serão obrigadas a restituir o apoio concedido caso:

- Incumpram as suas obrigações retributivas, legais, fiscais e contributivas;
- Distribuam lucros, sob qualquer forma;
- Incumpram, por facto imputável ao empregador, as obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- Prestem falsas declarações;
- O trabalhador abrangido pela medida preste trabalho à empresa, ou, no caso de redução temporária do período normal de trabalho, preste trabalho fora do horário estabelecido.

A Portaria n.º 94-A/2020, de 16 de abril, estabeleceu que, quando haja lugar a restituição do apoio, esses valores serão compensados com os valores de apoios ou prestações que o beneficiário esteja ou venha a receber.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

DESPEDIMENTOS?

Na versão original do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, estabelecia-se a proibição de a empresa 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, sob pena de ser obrigada a restituir o apoio concedido (arts. 13.º e 14.º, n.º 1, al. a) do referido diploma legal).

Contudo, a Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, alterou o artigo 13.º do Decreto-Lei, passando a proibir o empregador de, *durante o período de aplicação das medidas de apoio bem como nos 60 dias seguintes, fazer cessar contratos de trabalho 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.*

Ou seja: sob a “capa” de uma retificação, o legislador estendeu a proibição de cessar contratos ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho a todos os trabalhadores da empresa, abrangidos ou não pelo lay-off.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

Podem ser celebrados acordos de cessação do contrato de trabalho?

As partes são livres de, por acordo, revogar o contrato de trabalho, celebrando um acordo de suspensão (artigo 349.º do Código do Trabalho). Este acordo, seria, à partida, uma forma de cessação do contrato admissível à luz do Decreto-Lei n.º 10-G/2020.

Contudo, frequentemente estes acordos surgem como alternativa ao despedimento coletivo ou ao despedimento por extinção do posto de trabalho, optando o trabalhador por aceitar o acordo ao invés de se sujeitar ao procedimento de despedimento. Nestes casos, o acordo é qualificado como despedimento involuntário, para efeitos de atribuição de subsídio de desemprego.

Há, por isso, um risco elevado de esta modalidade ser também proibida durante a vigência das medidas de lay-off, bem como nos 60 dias posteriores, sendo a empresa que recorra a este acordo obrigada a restituir o apoio concedido.



“LAY-OFF” SIMPLIFICADO

A empresa pode fazer cessar contratos de trabalho a termo?

Sim. O contrato caducará verificado o respetivo termo, desde que a empresa dê observância ao aviso prévio e comunique a caducidade por escrito, procedendo ao pagamento da compensação que for devida, nos termos usuais.



Lívolo

SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (“Lay-off”)

Lay-off comum vs. lay-off simplificado

	Lay-off comum (CT)	Lay-off simplificado (DL n.º 10-G/2020)
Procedimento	Mais complexo e moroso	Não existe fase de negociação, podendo o empregador requerer o lay-off imediatamente após a comunicação aos trabalhadores e audição dos delegados sindicais e comissões de trabalhadores
Duração	6 meses, prorrogável até 1 ano; ou 1 ano, prorrogável por 6 meses, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que afete gravemente a atividade normal da empresa	1 mês, prorrogável até 3 meses
Deveres do empregador	Pagamento das contribuições sociais	Isenção do pagamento das contribuições sociais
Proibição de despedimento	Abrange apenas os trabalhadores sujeitos ao lay-off	Abrange todos os trabalhadores da empresa



CONCLUSÕES

- O lay-off é um mecanismo essencial à mitigação dos desastrosos efeitos que o atual surto pandémico provocou na economia.
- O «lay-off simplificado», medida criada para responder à grave situação de crise empresarial, suscita, porém, indesejavelmente muitas dúvidas → insegurança



Lívia

Sérvulo

Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

Rita Canas da Silva



rcs@servulo.com





Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL



Ciclo de Webinars

Covid-19: preparar a retoma



O webinar
começará dentro
de momentos

