

“Lay-off simplificado”



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

PORTO

Av. dos
 Combatentes da
 Grande Guerra, 154
 4200-185
 Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
 Rua de Campolide,
 31, 1º Dto.
 1070-026
 Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
 Rua Tabatinguera,
 140, 17º - Centro
 01020-901 São
 Paulo - SP - Brasil

MEMBRO ASSOCIADO DA
 ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE
 ADVOGADOS (AEA)

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março veio clarificar a medida, inicialmente aprovada pela Portaria n.º 71-A/2020, de 13 de março, que se encontra agora revogada, para o Apoio Extraordinário à Manutenção de Contrato de Trabalho em Situação de Crise Empresarial, inspirando-se na figura do lay-off prevista no Código do Trabalho mas simplificando o seu procedimento.

Conheça as respostas às principais questões colocadas:

1. Que empresas podem recorrer?

Podem recorrer a este procedimento empresas afetadas pela pandemia da COVID-19 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial, o que, para efeitos de aplicação das medidas excecionais previstas, corresponde a:

- 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;
- b) Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- c) Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de 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 atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

2. A que medidas excecionais a empresa tem acesso?

A principal medida é a atribuição de um apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na forma de apoio financeiro, por trabalhador, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações, podendo reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho e/ou suspender os contratos de trabalho.

Nestes casos, o trabalhador passará a auferir 2/3 da sua retribuição ilíquida, sendo 70% assegurado pela Segurança Social e 30% pela entidade empregadora, com o limite mínimo de € 635,00 (RMMG – Retribuição Mínima Mensal Garantida) e o máximo de € 1.905,00 (3 RMMG).

(Esta remuneração poderá ser superior nos casos de redução do período de trabalho em que deverá ser equivalente ao tempo de trabalho prestado, com o mínimo de 2/3 supra referido.)

Além disso, as empresas poderão recorrer a um Plano de Formação Profissional,

pelo IEFP, I.P., pafo de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

A entidade empregadora também beneficiária de isenção total e temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários (23,75% da Taxa Social Única) durante o período de vigência das medidas de apoio.

3. Qual é a duração do apoio?

A empresa poderá beneficiar deste apoio financeiro durante o mês, podendo ser prorrogado mensalmente, até um máximo de três meses.

4. Qual é o procedimento a seguir?

O procedimento é tramitado eletronicamente junto do Instituto da Segurança Social, obedecendo aos seguintes passos:

- Envio de comunicação escrita aos trabalhadores da decisão de requerer apoio, indicando a duração previsível do mesmo (ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando aplicável);
- Envio de formulário à Segurança Social, acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial, certidão do contabilista certificado da empresa que ateste a situação de crise empresarial e listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.

(Para aceder ao procedimento, a entidade empregadora não poderá ter dívidas à Autoridade Tributária e Segurança Social, salvo as referentes ao período de março de 2020.)

5. Os trabalhadores com contrato de trabalho suspenso podem continuar a trabalhar?

O trabalhador pode exercer atividade remunerada fora da empresa mas deve comunicar esse facto ao empregador no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade e poderá sofrer eventual redução na compensação retributiva.

6. Os trabalhadores podem ser despedidos?

Durante o período de aplicação destas medidas, bem como nos 60 dias seguintes, a entidade empregadora não pode fazer cessar contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

O presente Artigo destina-se a ser distribuído entre Clientes e Colegas e a informação nele contida é prestada de forma geral e abstrata. A informação proporcionada e as opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de problemas. **RIGOR E PROFISIONALISMO, NA PROCURA DAS MELHORES SOLUÇÕES.** Este Artigo não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos, enviando-nos um e-mail, para geral@nfs-advogados.com.



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

PORTO

Av. dos
 Combatentes da
 Grande Guerra, 154
 4200-185
 Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
 Rua de Campolide,
 31, 1º Dto.
 1070-026
 Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
 Rua Tabatinguera,
 140, 17º - Centro
 01020-901 São
 Paulo - SP - Brasil