

MARÇO 2020

COVID 19 LAYOFF SIMPLIFICADO | PROTECÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO ACTUALIZAÇÃO¹

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março, que entrou em vigor no dia 27 de Março de 2020, objecto de rectificação por meio da Declaração de Rectificação n.º 14/2020, de 28 de Março, veio instituir uma *medida excepcional e temporária de protecção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19* em substituição do já vulgarmente denominado *lay off simplificado* mas em tudo semelhante ao mesmo.

O QUE É?

Esta medida reveste em especial as seguintes modalidades cumulativas:

- (i) Apoio extraordinário ao pagamento das compensações retributivas a que os trabalhadores tenham direito em virtude da sua inactividade (total ou parcial), concedido por cada trabalhador abrangido e exclusivamente para o pagamento da mesma;
- (ii) Apoio à retoma da actividade da empresa; e ainda
- (iii) Isenção temporária das contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora (as quotizações dos trabalhadores não beneficiam de qualquer isenção).

QUEM PODE REQUERER O APOIO?

São destinatários do apoio as entidades empregadoras de natureza privada (incluindo as do sector social) e respectivos trabalhadores que, por terem sido afectados pela pandemia Covid-19, se encontrem em situação de crise empresarial sendo esta aferida por um dos seguintes critérios:

- a) encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever legal de encerramento de instalações e estabelecimentos, relativamente ao estabelecimento ou empresa efectivamente encerrados e abrangendo apenas os trabalhadores a estes directamente afectos;
- b) paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte:
 - i. da interrupção das cadeias de abastecimento globais,
 - ii. da suspensão ou cancelamento de encomendas 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, ou
 - iii. da quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da facturação no período de 30 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

¹ Por uma questão de facilidade, assinalámos a sublinhado as alterações introduzidas na presente nota informativa.

período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período, sendo que ambas as situações devem ser objecto de declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que as ateste.

O presente apoio é concedido a empresas que tenham regularizada a sua situação contributiva junto da administração tributária e da segurança social, sendo que, até ao dia 30 de Abril de 2020, não relevam as dívidas constituídas no mês de Março de 2020.

Durante o período de aplicação das medidas de apoio e nos 60 dias seguintes, a empresa não pode fazer cessar quaisquer contratos de trabalho nem por despedimento colectivo nem por extinção do posto de trabalho (ou seja, quer relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo presente apoio quer relativamente a quaisquer outros trabalhadores da empresa).

EM QUE CONSISTE O APOIO?

1) Redução da retribuição normal

O apoio depende da suspensão do contrato de trabalho ou da redução do período normal de trabalho pois tem como propósito o apoio ao pagamento da compensação devida aos trabalhadores pela referida inactividade, não se destinando a participar os custos incorridos pela entidade empregadora com o trabalho efectivamente prestado pelo(s) seu(s) trabalhador(es).

Assim, estando-se perante a suspensão dos contratos de trabalho, os trabalhadores abrangidos por estas medidas têm direito a receber, durante o período de suspensão, uma compensação retributiva correspondente a 2/3 da sua retribuição normal, com o limite mínimo de uma retribuição mínima mensal garantida (actualmente €635,00) e um limite máximo de três retribuições mínimas mensais garantidas (ou seja, actualmente o máximo de €1.905,00).

Estando-se perante a redução do período normal de trabalho, os trabalhadores abrangidos têm direito a receber, durante o período de redução do tempo de trabalho, uma compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal acima mencionado de 2/3 da sua retribuição normal, sendo aplicáveis os mesmos limites mínimo e máximo acima indicados. Esta compensação é paga pela empresa ao trabalhador.

A segurança social paga directamente à empresa 70% de tal compensação sendo os restantes 30% suportados pela empresa.

2) Dispensa de pagamento de contribuições

A empresa, durante o período de concessão do apoio está isenta de pagar contribuições para a segurança social relativamente às remunerações pagas aos trabalhadores abrangidos pelo apoio estando igualmente isenta de contribuições para a segurança social relativamente à remuneração dos membros os órgãos estatutários.

As quotizações dos trabalhadores não beneficiam de qualquer isenção devendo ser objecto de retenção e entrega à segurança social, sendo preenchida uma declaração de remunerações autónoma.

3) Apoio à retoma da actividade

As empresas que beneficiem destas medidas têm ainda direito a um apoio à retoma da sua actividade por uma só vez e correspondente a uma remuneração mensal mínima garantida por trabalhador (actualmente €635,00).

COMO PEDIR O APOIO?

Antes de requerer o apoio à segurança social a empresa comunica, por escrito, aos trabalhadores a decisão de requerer o apoio, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam.

Seguidamente, a empresa remete um requerimento electrónico disponibilizado pela segurança social ao serviço competente da área respectiva, acompanhado da declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afecta e de certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste (nos casos em que o pedido não decorre do dever legal de encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento), bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos com as informações exigidas pela segurança social (nome, NISS, data de nascimento, modalidade, remuneração ilíquida mensal, número de horas semanais de trabalho normal, número de horas de redução e data de início e termo do apoio).

QUAL A DURAÇÃO?

Actualmente prevê-se que estes apoios tenham a duração de um mês, podendo ser excepcionalmente prorrogáveis mensalmente e até ao máximo de três meses.

INCUMPRIMENTO

O incumprimento por parte da empresa ou do trabalhador das obrigações relativas aos apoios implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Despedimento, excepto por facto imputável ao trabalhador;

- b) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- c) Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- d) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- f) Prestação de falsas declarações;
- g) Prestação de trabalho à própria entidade empregadora 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.

A par disso, está expressamente previsto que a violação de normas legais relativas à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho origina responsabilidade contra-ordenacional nos termos gerais.

NOTAS FINAIS

Os requerimentos que hajam sido entregues ao abrigo da Portaria n.º 71 -A/2020, de 15 de Março e antes de dia 27 de Março de 2020, mantêm a sua eficácia e são analisados à luz deste novo regime.

À medida que forem sendo publicados diplomas legislativos que alterem ou complementem o acima referido, actualizaremos esta informação.

A **PARES | Advogados** encontra-se disponível para providenciar informação sobre como beneficiar dos incentivos previstos no âmbito deste regime de forma mais concreta e adequada à realidade de cada cliente, estando capacitada para prestar todo o apoio necessário.

Madalena Moreira dos Santos
mms@paresadvogados.com

A presente Nota Informativa é dirigida a clientes e advogados, não constituindo publicidade, sendo vedada a sua cópia, circulação ou outra forma de reprodução sem autorização expressa dos seus autores. A informação prestada assume carácter geral, não dispensando o recurso a aconselhamento jurídico de forma prévia a qualquer tomada de decisão relativamente ao assunto em apreço. Para esclarecimentos adicionais contacte **Madalena Moreira dos Santos** (mms@paresadvogados.com).