



31 MAR. 20

LABORAL

Coronavírus: Atualização do *Lay-off* simplificado

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, publicado no Diário da República, 1º Suplemento, Série I de 26/03/2020 veio revogar a Portaria n.º 71-A/2020 de 15 de março, alterando de forma substancial o regime do *lay-off* simplificado.

Mantém-se, com pequenas alterações, as 4 medidas extraordinárias de apoio aos empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, são elas:

1. Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho;
2. Criação de plano extraordinário de formação;
3. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora;
4. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa; e
5. Proibição de despedimentos.

"Mantém-se, com pequenas alterações, as 4 medidas extraordinárias de apoio aos empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19."

A definição de crise também foi alterada, passando a considerar-se como tal as seguintes situações alternativas:

- o O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, por força 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; ou
- o A 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; ou

- o A 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.

1. Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (lay-off simplificado)

O apoio extraordinário para as empresas em crise empresarial destina-se aos casos de suspensão do contrato de trabalho ou redução do horário de trabalho, é concedido pelo período de 1 mês e pode ser excecionalmente prorrogado, mensalmente, até um máximo de 3 meses:

- o Em caso de suspensão do contrato de trabalho, a Segurança Social paga ao empregador 70% sobre 2/3 da retribuição ilíquida de cada trabalhador abrangido;
 - i) O trabalhador recebe 2/3 da retribuição normal ilíquida do trabalho, ou 1 salário mínimo nacional, conforme o valor mais elevado;
 - ii) O trabalhador não pode receber mais de 3 salários mínimos nacionais no decorrer deste apoio;
- o Em caso de redução do horário de trabalho, o empregador paga as horas efetivamente trabalhadas, caso este valor seja inferior a 2/3 da retribuição normal ilíquida ou 1 salário mínimo nacional, é devido ao trabalhador uma compensação retributiva até se atingir esse valor, sendo essa compensação suportada em 70% pela Segurança Social e os restantes 30% pelo empregador;
 - i) O trabalhador recebe as horas efetivamente trabalhadas, caso estas não perfaçam 2/3 da retribuição normal ilíquida do trabalho, ou 1 salário mínimo nacional, tem direito a compensação retributiva no montante em falta;

Procedimento

- o Comunicação da decisão de redução temporária dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho, por escrito, aos trabalhadores, ouvindo os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam;
- o Envio do Modelo RC 3056-DGSS através da Segurança Social Direta e os seguintes documentos. Do próprio modelo consta:
 - i) Declaração do empregador com descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta;
 - ii) Certidão do contabilista certificado que ateste essa descrição;
- o Deve ser anexo ao Modelo RC 3056-DGSS:
 - i) Listagem nominativa e dados dos trabalhadores abrangidos, modalidade de lay-off, remuneração líquida mensal, datas de início e fim e, no caso de opção pela modalidade de redução, número de horas de trabalho normal semanal e número de horas de redução;

2 Plano extraordinário de formação

Previsto para empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho – tem a duração de 1 mês e os seguintes termos:

- o O IEFP define e organiza um plano de formação, que será, tanto quanto possível, desenvolvido à distância;
- o O apoio é pago diretamente ao empregador, pelo IEFP;

- o O valor do apoio depende das horas de formação frequentadas com dois limites: 50% da retribuição líquida do trabalhador e 1 salário mínimo nacional, conforme o que seja atingido primeiro;

3 Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

Os empregadores que beneficiem de qualquer medida prevista no Decreto-Lei n.º 10-G/2020 têm direito, no decurso do apoio, à isenção total das contribuições devidas à Segurança Social, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários.

4 Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa

Pago pelo IEFP de uma só vez e com o valor de um salário mínimo nacional.

5 Proibição de despedimentos:

Determina-se ainda a proibição do empregador despedir, por via do despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho, enquanto durarem as medidas de apoio e nos 60 dias subsequentes, qualquer trabalhador da empresa.

Continua a poder operar a caducidade dos contratos de trabalho a termo bem como a denúncia no período experimental. ■