



lay-off - base legal

[Diário da República n.º 61/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-03-26](#)

Decreto-Lei n.º 10-G/2020

Estabelece uma medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19

Revoga a [Portaria n.º 71-A/2020](#), de 15 de março, na sua redação atual.

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, ou seja, 27 de março de 2020.

Os requerimentos entregues ao abrigo da [Portaria n.º 71-A/2020](#), de 15 de março, na sua redação atual, e antes da entrada em vigor do presente decreto-lei, para efeitos da aplicação dos apoios financeiros previstos naquela, mantêm a sua eficácia e são analisados à luz do presente decreto-lei.

lay-off

lay-off é a redução temporária do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa.

Há três razões que podem justificar o acesso a esse regime:

1. motivos de mercado;
2. estruturais ou tecnológicos;
3. catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa.

lay-off simplificado

“medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho” que se inspira no regime tradicional de *lay-off* e promete ser mais rápida e flexível.

Condições de acesso

Empresas que se encontrem numa das três seguintes situações:

1. Encerramento total ou parcial decretado “por decisão das autoridades políticas ou de saúde”. É o caso, por exemplo, dos ginásios, museus ou bares, que foram fechados por causa do estado de emergência.
2. Paragem total ou parcial da sua atividade resultante da interrupção das cadeias de abastecimento globais ou da suspensão ou cancelamento de encomendas e reservas.
3. Quebra “acentuada” de, pelo menos, 40% da faturação,” por referência ao mês anterior ou período homólogo

Procedimento

O empregador **comunica, por escrito**, aos trabalhadores a respetiva decisão, indica a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, não carece de acordo dos trabalhadores, basta a comunicação.

Deve **remeter** de imediato:

- requerimento eletrónico ao serviço competente da área da Segurança Social
- acompanhado de declaração do empregador contendo a descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta e, nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º,
- de certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste,

- bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (numa mesma empresa, há trabalhadores que podem não ser abrangidos por esta medida)

As entidades beneficiárias do presente apoio podem vir a ser **fiscalizadas** pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações.

O comprovativo referido no número anterior é efetuado por prova documental.

Poderá ser solicitada a apresentação dos seguintes documentos (recomenda-se dossier preparado previamente):

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respetivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;
- Para os efeitos da segunda parte da subalínea i) da alínea b) do n.º 1, 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; e
- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

Os trabalhadores abrangidos por esta medida podem ficar numa de duas situações, sendo que, a cada uma delas corresponde uma forma de remuneração diferente:

1. Redução da carga horária, ou seja, continua a trabalhar, mas menos horas.
2. Suspensão do contrato de trabalho, ou seja, o trabalhador deixa de trabalhar. O mesmo trabalhador pode, no entanto, trabalhar para outro empregador durante esse período, embora seja preciso avisar o primeiro patrão.

Aprovação

Em princípio **"será automaticamente concedido"**.

O pedido de 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 têm a **duração de um mês, sendo, excecionalmente, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses.**

Direitos

O [Decreto-Lei n.º 10-G/2020](#) remete para o Código do Trabalho.

É concedido um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho e destinado, exclusivamente, ao pagamento de **remunerações**.

A comparticipação da Segurança Social "será transferida, em princípio, numa data certa e os empregadores poderão adaptar a tesouraria das empresas às datas das transferências"

Os serviços públicos competentes nas áreas de segurança social e do emprego e formação profissional devem entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo a que este possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar.

Este apoio pode ser cumulativo com um **plano de formação** aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), ao qual acresce uma bolsa nos mesmos termos do previsto no n.º 5 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

Na suspensão do contrato, o trabalhador fica a ganhar dois terços do salário bruto (até ao máximo de três salários mínimos, 1905 euros líquidos); desse montante, o Estado pagará 70% e a empresa paga 30%; ninguém poderá ganhar menos do que o salário mínimo (635 euros).

Se o trabalhador exercer outra atividade remunerada, durante a suspensão, o salário ganho nesse âmbito é descontado dos dois terços referidos se a remuneração dessa atividade for superior aos dois terços em causa o empregador e a Segurança Social deixam de ter de os pagar.

Na redução do período de trabalho, a empresa paga por inteiro as horas trabalhadas, havendo lugar a uma retribuição contributiva correspondente à parte da jornada que foi suprimida, a Segurança Social só paga 70% da diferença entre o valor devido pela empresa devido pelas horas de trabalho efetivo e os dois terços ou 635 euros.

A compensação retributiva tem por referência a retribuição normal ilíquida do trabalho, devendo os serviços da Segurança Social proceder subseqüentemente aos ajustamentos necessários, com eventual restituição das quantias indevidamente recebidas.

A retribuição contributiva é dividida nos mesmos moldes, 70% pago pelo Estado e o resto pelo empregador, que fica isento do pagamento dos 23,75% de Taxa Social Única, durante o *layoff*.

O trabalhador terá de pagar a sua parte das contribuições (11%).

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas neste 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.**

A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações dos meses em que a empresa beneficia destas medidas.

Limites

Proibição do despedimento.

Durante o período de aplicação destas medidas e nos 60 dias subseqüentes o **empregador não recorrer** às modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho **para fazer cessar** contratos de trabalho de trabalhador abrangido.

Mas não é salvaguardada a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, a não renovação dos contratos a prazo e a cessação dos contratos de prestação de serviços firmados com trabalhadores independentes.

Em suma: principais alterações (não dispensa consulta do diploma legal)

Passam a poder usufruir do apoio extraordinário as empresas que **foram fechadas total ou parcialmente por decisão das autoridades políticas ou de Saúde;**

É reduzido para 3 o número de meses em que o chamado lay-off simplificado pode ser aplicado a um trabalhador por via de renovações

Albufeira, 27 de Março de 2020

A Direcção

parceiro estratégico:



ASSOCIAÇÃO DOS HOTÉIS E EMPREENDIMENTOS TURÍSTICOS DO ALGARVE

E.C. – Cerro Alagoa, Apartado 2360, 8201-918 ALBUFEIRA

SEDE: Ed. AHETA, Quinta da Bolota, Lote 4 A ALBUFEIRA

TEL: 289 580 530 FAX: 289 541 743 e-mail: aheta@aheta.pt NIPC: 503 439 223

www.aheta.pt

