



**NPCFADVOGADOS**

# FOLHA INFORMATIVA

## **COVID-19 – Novo regime do LAY OFF simplificado**

No seguimento das diversas críticas apontadas ao regime de lay off simplificado instituído pela Portaria nº 71-A/2020 de 15 de março, foi publicado ontem, dia 26 de março, o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, o qual prevê o alargamento das medidas excecionais e temporárias de proteção à atividade das empresas e manutenção dos postos de trabalho.

O sobredito diploma, que entra em vigor hoje, dia 27 de março de 2020 e vigora até 30 de setembro de 2020 (eventualmente prorrogável por mais 3 meses), revoga a Portaria nº 71-A/2020 de 15 de março e vem alargar o leque das empresas que podem beneficiar do já conhecido, ‘lay-off’ simplificado.

Antes de mais, salientamos que o prazo de renovação das medidas de apoio foi encurtado:

**Com o novo decreto-lei, as medidas de apoio têm a duração de 1 mês, podendo ser, excepcionalmente, prorrogáveis até ao limite de 3 meses.**

A grande inovação face à suprarreferida portaria, recai na possibilidade de, à semelhança do que sucede no regime geral de lay-off (previsto no Código do Trabalho), as empresas em situação de crise empresarial podem proceder à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, no âmbito do regime de ‘lay-off’ simplificado requerido.

Esta inovação vem responder a muitas situações existentes actualmente nas empresas em que determinados trabalhadores, por força de encerramento determinado, ou por força da suspensão de actividades lectivas e não lectivas presenciais, se encontram praticamente sem trabalho para executar, ou com carácter reduzido ou esporádico.

Assim, as empresas poderão abranger os trabalhadores ou alguns dos trabalhadores no regime da suspensão de contrato ou no regime da redução de horário, adequando os mesmos à situação



**NPCFADVOGADOS**

Av. Fontes Pereira de Melo, 6 – 3º dto.  
1050 – 121 Lisboa

 [www.npcf.pt](http://www.npcf.pt)

 NPCF

concreta das necessidades actuais da empresa, beneficiando do apoio financeiro ao pagamento de 2/3 da remuneração ilíquida do trabalhador. Assim:

a) Suspensão dos contratos de trabalho: os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente um montante igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida (com o limite mínimo correspondente ao salário mínimo nacional, € 635), e com um valor máximo correspondente ao triplo do salário mínimo nacional, e. € 1905.

Sendo 70 % assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador.

*Ex.: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 960,00€, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado 640,00€ (960,00€:3) X 2) na situação de suspensão do contrato de trabalho.*

b) Redução do horário de trabalho dos trabalhadores abrangidos:

Nessa hipótese, o trabalhador tem direito a ser remunerado pelo empregador pelo seu trabalho, na proporção das horas de trabalho. No entanto, a remuneração final do trabalhador terá de ser sempre de 2/3 da sua remuneração normal ilíquida pelo que, nestes casos, terá ainda direito a receber uma compensação retributiva até perfazer os 2/3 do seu salário e com um valor máximo correspondente ao triplo do salário mínimo nacional, i.e. € 1905. Esta compensação será paga em 70% pela Segurança Social e em 30% pela entidade empregadora.

*Ex.: Se 2/3 do salário normal ilíquido de um trabalhador correspondessem a 640,00€ ((960,00€:3) x 2), e se numa situação de redução do período normal de trabalho recebesse um salário de 531,84€, o trabalhador teria direito a uma compensação de 108,16€, até perfazer o limite mínimo deste apoio.*

Afigura-se, também, importante salientar uma das principais alterações previstas que passou a figurar no novo decreto: até ao dia 30 de abril de 2020, não relevam, para efeitos de situação tributária regularizada [conforme previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 177º-A do Código de Procedimento e de Processo Tributário e do n.º 1 do artigo 208º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social] as dívidas constituídas **no mês de março de 2020, o que significa que as empresas que não tenham a sua situação contributiva e tributária regularizada, por falta de cumprimento de obrigações constituídas no mês de março de 2020, não ficarão impedidas de recorrer ao regime de ‘lay-off’.**

O presente decreto-lei veio, ainda, possibilitar o acesso ao regime de ‘lay-off’ simplificado, a todas as empresas ou estabelecimentos que: (1) **(NOVO)** tenham encerrado por força das medidas aprovadas (ex: restaurantes); (2) tenham registado uma paragem total ou parcial da atividade, decorrente da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas; (3) verifiquem uma quebra na ordem dos 40% da faturação nos 30 dias anteriores aos do pedido de apoio junto da Segurança Social, com referência aos 2 meses anteriores a esse período ou face ao período homólogo do ano anterior.



Este novo regime de 'lay-off' continua a garantir aos trabalhadores das empresas mais afetadas e que requeiram o acesso a esta medida de apoio extraordinário, o pagamento de 2/3 da sua remuneração. Desse valor, 70% é assegurado pelo Estado e 30% pela entidade empregadora.

**O que se nos afigura importante referir neste âmbito, pois não tem sido referido com a frequência necessária, é que cabe à entidade empregadora “adiantar” o pagamento da totalidade dos 2/3 da remuneração a que os trabalhadores continuarão a ter direito, no âmbito da vigência do regime de 'lay-off' simplificado, cabendo-lhe, posteriormente, aguardar o reembolso de 70% desse mesmo valor, pela Segurança Social, sendo que tem sido adiantado pelo governo que os pagamentos iniciar-se-ão no mês de Abril, sendo provavelmente uma visão otimista, pelo que alertamos os nossos clientes a não acompanharem esse otimismo e preverem no seu planeamento a possibilidade deste reembolso poder vir a sofrer um *delay* maior, o que acarreta um significativo esforço financeiro para as empresas em situação de crise empresarial.**

Existe, também, uma proibição de despedimento, durante o período de aplicação das medidas de apoio, sendo que as empresas não poderão fazer cessar contratos de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, seja através da modalidade de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

O decreto-lei que regula o regime de 'lay-off' simplificado, impõe esta proibição ao despedimento no seu artigo 13º. Contudo, a referida norma apenas se refere à proibição do empregador fazer cessar contratos de trabalho de trabalhador abrangido pela medida, o que pode vulnerar o espírito do diploma: o de assegurar a manutenção dos postos de trabalho.

Ora, isto acaba por deixar em aberto vários cenários, como a possibilidade de fazer cessar contratos em período experimental, a caducidade dos contratos a termo, bem como, negociar saídas por mútuo acordo, entre outras, sendo que nalgumas destas podem vir a ter interpretação extensiva.

O diploma parece apenas proteger os postos de trabalho dos trabalhadores que estejam abrangidos pelo 'lay-off', o que consideramos colocar em causa a génese do próprio.

Desta forma, o nosso conselho perante este cenário, e por forma a não melindrar o espírito do próprio diploma e incorrer no risco de prejudicar o apoio ou de uma eventual prorrogação do apoio, que venha a ser necessário, caso este entendimento venha a ser concretizado, recai na possibilidade das empresas celebrarem os acordos de cessação dos contratos de trabalho de que haja necessidade, em momento prévio ao do envio do requerimento para a Segurança Social. Esta parece ser a solução mais segura e que menos riscos significa para a empresa.

Em conclusão, consideramos que o novo regime de lay off se encontra mais robusto e com melhores respostas às empresas. Esperemos que a operacionalização por partes das entidades



oficiais resposta à altura das necessidades, sobretudo encurtando os tempos de resposta e pagamento dos apoios.

**Nota:**

O requerimento para aceder ao 'lay-off' simplificado, já está disponível no *site* do Instituto da Segurança Social, em: [http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889112/RC\\_3056.pdf/61b7f4b0-bf25-4913-a063-e510800a0141](http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889112/RC_3056.pdf/61b7f4b0-bf25-4913-a063-e510800a0141)

**Elaborado por:**

**Alexandra Sécio**

*alexandra.secio@npcf.pt*

**Sofia Ferro Mateus**

*sofia.mateus@npcf.pt*

**Coordenação:**

**Alexandra Sécio**

*alexandra.secio@npcf.pt*



**NPCFADVOGADOS**

Av. Fontes Pereira de Melo, 6 – 3º dto.  
1050 – 121 Lisboa

 [www.npcf.pt](http://www.npcf.pt)

 NPCF