



NPCFADVOGADOS

FOLHA INFORMATIVA

LAY-OFF – Redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial

O lay-off consiste na redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho efetuada por iniciativa das empresas, durante um determinado tempo, devido a:

- Motivos de mercado;
- Motivos estruturais ou tecnológicos,
- Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa.

Importante: Durante o regime de lay-off , bem como nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da sua aplicação (suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho), consoante a medida não exceda ou seja superior a 6 meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelo regime de lay-off , exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Quem pode aplicar

Podem aplicar o regime de lay-off as empresas em situação de crise:



NPCFADVOGADOS

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

 www.npcf.pt

 NPCF

Nas situações em que a atividade normal das empresas esteja transitoriamente e de forma grave afetada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências, sendo, contudo previsível a sua recuperação, podem ser adotadas medidas de redução dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho como forma de assegurar a viabilidade económica da empresa e simultaneamente garantir a manutenção dos postos de trabalho.

- As empresas só poderão beneficiar do regime de lay-off se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social.

Procedimento

O processo de suspensão do contrato de trabalho ou redução do período normal de trabalho exige que o empregador cumpra os seguintes procedimentos:

1. Comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, informando-as simultaneamente sobre:
 - a. Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida e disponibilizando, para consulta, os documentos de natureza contabilística e financeira em que suporta a alegação de crise empresarial;
 - b. Quadro de pessoal, discriminado por secções;
 - c. Critério para seleção dos trabalhadores a abranger;
 - d. Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
 - e. Prazo de aplicação da medida;
 - f. Área de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

Nota: Se não houver nenhuma organização representativa de trabalhadores, a empresa deve comunicar por escrito a cada trabalhador a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho. Os trabalhadores têm 5 dias para eleger uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida envolva até 20 ou mais trabalhadores. De seguida, a empresa disponibiliza a



cada trabalhador a informação atrás referida e enviando-a também à comissão que tenha sido designada.

2. Decorridos os 5 dias da comunicação da empresa à organização representativa dos trabalhadores ou a cada trabalhador, há uma fase de negociação entre as partes com vista à obtenção de um acordo, sobre a modalidade (suspensão do contrato de trabalho ou redução horária), âmbito e duração das medidas a aplicar.
3. Elaboração de ata contendo as matérias acordadas, bem como as posições divergentes das partes, opiniões sugestões e propostas de cada uma.
4. Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 5 dias sobre o envio da informação referida no ponto 1., a empresa deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de lay-off que decidiu aplicar (redução do período de trabalho ou suspensão do contrato), mencionando expressamente o fundamento e as datas de início e fim da medida.
5. No prazo referido no número anterior, a empresa deve enviar à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social a ata e documento indicando:
 - a. Nome do Trabalhador
 - b. Morada
 - c. Data de nascimento
 - d. Data de admissão na empresa
 - e. Situação perante a Segurança Social
 - f. Profissão
 - g. Categoria
 - h. Retribuição
 - i. Redução do número de horas relativamente ao período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho
 - j. Início e fim da redução do período normal de trabalho ou da suspensão de contrato de trabalho.

Na falta da ata da negociação, a empresa envia à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social um documento em que se justifique e descreva o acordo ou as razões que impediram o mesmo e as posições finais das partes.



Os documentos devem ser entregues no Centro Distrital do Instituto da Segurança Social da área onde as empresas têm a sua sede.

Retribuição do trabalhador no período de redução ou suspensão

1. Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito:
 - a. A auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;
 - b. A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;
 - c. A exercer outra actividade remunerada.
2. Durante o período de redução, a retribuição do trabalhador é calculada em proporção das horas de trabalho.
3. Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo do disposto no n.º 5.
4. A compensação retributiva é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social.
5. Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento da qualificação profissional que aumente a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, este paga o valor correspondente a 30 % do indexante dos apoios sociais destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo, relativamente a este, à compensação retributiva prevista nos n.os 3 e 4.
6. Os serviços públicos competentes nas áreas da segurança social e do emprego e formação profissional devem entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este



possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar.

7. O subsídio de doença da segurança social não é atribuído relativamente a período de doença que ocorra durante a suspensão do contrato, mantendo o trabalhador direito à compensação retributiva.
8. Em caso de não pagamento pontual do montante previsto na alínea a) do n.º 1 durante o período de redução, o trabalhador tem direito a suspender o contrato nos termos do artigo 325.º

Quem paga a compensação retributiva

A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora. A Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com 70% desse valor. Nos casos em que os trabalhadores se encontrem a frequentar cursos de formação profissional em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente da área do emprego e formação profissional, este serviço paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais (IAS), em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo este valor, no caso do trabalhador, à compensação retributiva.

Modo de pagamento

As empresas recebem através do competente serviço de segurança social a comparticipação no valor da compensação retributiva por transferência bancária ou cheque.

Ao empregador compete efectuar os descontos e pagar as contribuições para a Segurança Social sobre os montantes pagos ao trabalhador, quer a título de compensação retributiva quer a título de remuneração pelo trabalho prestado (no caso de redução de horário há pagamento de compensação retributiva e de remuneração).

Qual a duração da medida de lay-off



NPCFADVOGADOS

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

 www.npcf.pt

 NPCF

A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos deve ter uma duração previamente definida, não podendo ser superior a seis meses.

Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, pode ter a duração máxima de um ano.

- Os referidos prazos podem ser prolongados por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique a intenção do prolongamento e a duração prevista do mesmo, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa designada pelos trabalhadores ou a cada trabalhador abrangido pela prorrogação, no caso de não haver estruturas representativas dos trabalhadores.

Quando termina

O regime de lay-off termina, relativamente a todos ou alguns dos trabalhadores, sempre que, em resultado de ações inspetivas, se venha a concluir que ocorreram irregularidades na sua aplicação, nos seguintes casos:

- Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;
- Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
- Falta de pagamento pontual da compensação retributiva devida aos trabalhadores;
- Falta de pagamento pontual das contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- Tenha havido distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Tenha havido aumento da retribuição ou outra prestação patrimonial a membro de corpos sociais enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída a trabalhadores;



- Tenha havido admissão de novos trabalhadores ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão;
- A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregador seja notificado.



NPCFADVOGADOS

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

 www.npcf.pt

 NPCF