

# COVID19

## REDUÇÃO OU SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DOS CONTRATOS DE TRABALHO POR MOTIVOS DE CRISE EMPRESARIAL (*LAY OFF SIMPLIFICADO*)

PROCEDIMENTO E APLICAÇÃO PRÁTICA DA MEDIDA

# CONDIÇÕES PARA ACESSO AO LAY OFF SIMPLIFICADO

## CRISE EMPRESARIAL

- Empregadores de natureza privada, incluindo empregadores do sector social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pela epidemia SARS-CoV-2 e que se encontrem, em consequência, em situação de crise empresarial

## APRESENTAÇÃO DO PEDIDO

- Requerimento eletrónico apresentado pela entidade empregadora no serviço da SS Direta (formulário RC 3056-DGSS)

## DURAÇÃO

- Duração de um mês, sendo excepcionalmente prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses

## “CRISE EMPRESARIAL” – ARTIGO 3.º

A)

- Encerramento TOTAL OU PARCIAL da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento das instalações e estabelecimentos, previsto no artigo 7.º do DL n.º 2-A/2020, de 20.03, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no DL n.º 10-A/2020, de 13.03, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, assim como da Lei de Bases da Saúde, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos

B) i)

- Paragem TOTAL OU PARCIAL da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas

B) ii)

- Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% DA FATURAÇÃO, no período de trinta dias anterior ao do pedido junto da SS, com referência à
  - *média mensal dos dois meses anteriores a esse período, OU*
  - face ao período homólogo do ano anterior OU
  - para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período

# APRESENTAÇÃO DO PEDIDO

## INÍCIO

- Comunicação, por escrito, aos trabalhadores da decisão de requerer o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, com indicação da duração previsível
- Audição dos delegados sindicais e comissão de trabalhadores, quando existam

## INSTRUÇÃO

- Envio de imediato de requerimento para a SS (SS Direta - formulário RC 3056-DGSS), acompanhada de:
  - *Declaração do empregador com descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta*
  - *Certidão do contabilista certificado da empresa (para os casos previstos nas alíneas i) e ii) do artigo 3.º, alínea b))*
  - *Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo NISS*

## FISCALIZAÇÃO

- A todo o momento pelas entidades públicas competentes que pode requerer os seguintes documentos:
  - *Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;*
  - *Dec. de IVA referente ao mês do apoio + 2 meses imediatamente anteriores / dec. referente ao último trimestre de 2019 e o 1º de 2020 (para prova da intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas);*
  - *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 seguindo ao do pedido do apoio*
  - *Outros elementos a fixar por despacho.*

# REDUÇÃO OU SUSPENSÃO

## SUSPENSÃO

Mantêm-se todos os deveres das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho

## REDUÇÃO

A retribuição do trabalhador é calculada em proporção das horas trabalhadas

O Trabalhador tem direito a **COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA**, na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição do trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o Montante mínimo de  $\frac{2}{3}$  da sua retribuição normal líquida ou ao valor da RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante a que for mais elevado, com o limite de 3 RMMG (€ 1905)

# COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA

## PAGAMENTO

- A SS comparticipa com 70% do valor da compensação retributiva paga ao trabalhador
- O montante é pago diretamente à empresa e não ao trabalhador (a medida está configurada como um “apoio financeiro” concedido à empresa. A empresa fica obrigada a pagar a totalidade da compensação retributiva ao trabalhador)
- Devem ser apresentadas declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuam o pagamento das quotizações

## SEGURANÇA SOCIAL

- Sujeito a quotizações para a SS (11% a cargo do trabalhador)
- Isento de contribuições para a SS (23,75% a cargo da empresa)
- O diploma prevê isenção de contribuições para a SS relativamente aos MOE (membros de órgãos estatutários), que, atenção, não podem beneficiar das medidas previstas neste *lay off* por não serem trabalhadores por conta de outrem

## IRS

- Este ponto precisa de ser esclarecido.
- Em nosso entender, o regime em causa remete, na íntegra, para o regime do Lay Off do Código do Trabalho, em que o empregador é um mero agente pagador da Segurança Social. Assim, o montante correspondente aos 70% pagos pela Segurança Social estariam isentos de IRS (apenas os 30% pagos pelo empregador estariam sujeitos).
- Sem embargo, de acordo com a informação que tem vindo a ser veiculada, a intenção do Governonão é de isentar estas verbas de retenção na fonte. Assim sendo, aconselhamos que se aguarde por mais esclarecimentos em relação a esta matéria.

# DIREITOS DOS TRABALHADORES - EXEMPLOS

Considerando a situação de trabalhador casado, dois titulares e um dependente

Com retenção na fonte	SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO POR 1 MÊS								
	€ 700		€ 1 000		€ 2 000		€ 4 000		
		LAY OFF		LAY OFF		LAY OFF		LAY OFF (*)	
	€ 700	€ 635	€ 1 000	€ 666,67	€ 2 000	€ 1 333,33	€ 4 000	€ 1 905	€ 2 333,33
Quotização SS (11%)	€ 77,00	€ 69,85	€ 110	€ 73,33	€ 220	€ 146,67	€ 440	€ 209,55	€ 256,67
IRS	€ 9,1 (1,3%)	€ 0,00	€ 89 (8,9%)	€ 0,00	€ 440 (22%)	€ 211 (15,8%)	€ 1.220 (30,5%)	€ 400,05 (21%)	€ 562,33 (24,1%)
<b>TOTAL LÍQUIDO</b>	<b>€ 614</b>	<b>€ 565,15</b>	<b>€ 801</b>	<b>€ 593,34</b>	<b>€ 1 340</b>	<b>€ 975,66</b>	<b>€ 2 340</b>	<b>€ 1 295,40</b>	<b>€ 1 514,33</b>
Contribuição SS (23,75%)	€ 166	<i>Isento</i>	€ 238	<i>Isento</i>	€ 475	<i>Isento</i>	€ 950	<i>Isento</i>	<i>Isento</i>
<b>Custo Empresa</b>	<b>€ 866,25</b>	<b>€ 190,50</b>	<b>€ 1 237,50</b>	<b>€ 200,00</b>	<b>€ 2 475,00</b>	<b>€ 400,00</b>	<b>€ 4 950,00</b>	<b>€ 571,50</b>	<b>€ 999,83</b>
Comparticipação SS (70%)	NA	€ 444,50	NA	€ 466,67	NA	€ 933,33	NA	€ 1 333,50	€ 1 333,50

(\*) A lei não é clara no que respeita ao teto máximo que é garantido pelo trabalhador, tanto podendo significar que o montante da retribuição máxima é de três RMMG, como significar que a compensação salarial é limitada ao triplo da RMMG. Inclino-nos para a primeira solução (neste mesmo sentido Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, 3ª Ed., Editora Rei dos Livros, pág. 711 e ss).

# DIREITOS DOS TRABALHADORES - EXEMPLOS

Sem retenção na fonte	SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO POR 1 MÊS								
	€ 700		€ 1 000		€ 2 000		€ 4 000		
		LAY OFF		LAY OFF		LAY OFF		LAY OFF (*)	
	€ 700	€ 635	€ 1 000	€ 666,67	€ 2 000	€ 1 333,33	€ 4 000	€ 1 905	€ 2 333,33
Quotização SS (11%)	€ 77,00	€ 69,85	€ 110	€ 73,33	€ 220	€ 146,67	€ 440	€ 209,55	€ 256,67
IRS	€ 9,1 (1,3%)	€ 0,00	€ 89 (8,9%)	€ 0,00	€ 440 (22%)	€ 0,00	€ 1.220 (30,5%)	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTAL LÍQUIDO</b>	<b>€ 614</b>	<b>€ 565,15</b>	<b>€ 801</b>	<b>€ 593,34</b>	<b>€ 1 340</b>	<b>€ 1 186,66</b>	<b>€ 2 340</b>	<b>€ 1 695,45</b>	<b>€ 2 076,66</b>
Contribuição SS (23,75%)	€ 166	<i>Isento</i>	€ 238	<i>Isento</i>	€ 475	<i>Isento</i>	€ 950	<i>Isento</i>	<i>Isento</i>
<b>Custo Empresa</b>	<b>€ 866,25</b>	<b>€ 190,50</b>	<b>€ 1 237,50</b>	<b>€ 200,00</b>	<b>€ 2 475,00</b>	<b>€ 400,00</b>	<b>€ 4 950,00</b>	<b>€ 571,50</b>	<b>€ 999,83</b>
Comparticipação SS (70%)	NA	€ 444,50	NA	€ 466,67	NA	€ 933,33	NA	€ 1 333,50	€ 1 333,50

(\*) A lei não é clara no que respeita ao teto máximo que é garantido pelo trabalhador, tanto podendo significar que o montante da retribuição máxima é de três RMMG, como significar que a compensação salarial é limitada ao triplo da RMMG. Inclino-nos para a primeira solução (neste mesmo sentido Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, 3ª Ed., Editora Rei dos Livros, pág. 711 e ss).



# INCUMPRIMENTO E RESTITUIÇÃO DO APOIO

## SITUAÇÕES QUE DETERMINAM A IMEDIATA RESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DO PAGAMENTO DOS APOIOS

Despedimento, exceto por motivo imputável ao trabalhador (caducidade, denúncia não integram, em nosso entender, a noção de despedimento aqui prevista), durante o período de atribuição dos apoios e nos 60 dias subsequentes – **esta proibição é aplicável à totalidade dos trabalhadores da empresa e não apenas àqueles abrangidos pelas medidas de apoio** – *cf. Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março*

Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores

Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas

Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente, a título de levantamento por conta

Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos

Prestação de falsas informações

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

# APOIO À RETOMA E OBRIGAÇÕES ULTERIORES

## APOIO À NORMALIZAÇÃO DA EMPRESA

- Os empregadores que beneficiem das medidas previstas no presente DL têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador (o diploma parece prever o pagamento automático do valor de uma RMMG, independentemente da aplicação da medida de suspensão ou redução dos períodos normais de trabalho em relação ao trabalhador em causa.



VASCONCELOS ARRUDA  
& ASSOCIADOS

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em [www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

[ines.arruda@vaassociados.com](mailto:ines.arruda@vaassociados.com) ou [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)