

## NOTA INFORMATIVA AIRO – LAYOFF SIMPLIFICADO

No contexto da grave crise provocada pelo “COVID-19” no sentido de apoiar as empresas o Governo de Portugal através da Portaria 71-A/2020, aprovou um conjunto de medidas de carácter extraordinário, nomeadamente o denominado “Layoff Simplificado”. Norma “feita à pressa e por esta via bastante imperfeita e sem resposta para todas as situações”.

ATENÇÃO: Só pode beneficiar deste regime quem tenha situação contributiva para com a Segurança Social e Fisco Regularizada

### Quem pode requerer o layoff simplificado?

A utilização do mecanismo previsto de “Layoff simplificada” apenas pode ser utilizados quando ocorra:

a) A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;

b) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, com referência ao período homólogo de três meses, ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período

Ou seja, apenas pode ser utilizado quando ocorra a paragem total da atividade da empresa fundamentada em interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;

Ou no caso no caso de quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, com referência ao período homólogo de três meses. Ou seja, é preciso comparar com o mesmo período do ano anterior.

Estas circunstâncias são atestadas mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

A comprovação da verificação destes pressupostos pode vir a ser fiscalizada, sendo este controlado através da apresentação de documentos, nomeadamente:

a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;

b) 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

### **É preciso o acordo dos trabalhadores?**

Tal como já acontece no regime previsto no Código do Trabalho, o layoff é aplicável mesmo sem acordo. A empresa está, no entanto, obrigada a comunicar as suas intenções com antecedência.

Ora, na resolução agora publicada em Diário da República, a descrição do mecanismo “análogo” ao layoff simplificado não fala de prazos, nem de negociação, **exigindo apenas a comunicação prévia e a audição dos delegados sindicais e comissões trabalhadores, “quando existam”**. Esta comunicação aos trabalhadores deve ser acompanhada de “uma declaração do empregador e de uma declaração do contabilista certificado”. A intervenção do contabilista nesta matéria deve certificar a quebra das vendas que torna a empresa elegível.

**Ou seja, caso não existam delegados sindicais e comissões de trabalhadores basta a entrega aos trabalhadores de comunicação prévia acompanhada de declaração do empregador e de uma declaração do contabilista certificado, que justifique o fundamento da medida.**

### **Com a aplicação do Layoff simplificado o trabalhador deixa de trabalhar?**

Depende. O empregador beneficiário desta medida pode encarregar o trabalhador de exercer, a título temporário, funções não compreendidas no contrato de trabalho, desde

que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, e que sejam orientadas para a viabilidade da empresa".

Esta medida é uma medida que pressupõe a manutenção dos contratos de trabalho, com prestação de trabalho, podendo até o empregador pedir ao trabalhador que exerça funções não compreendidas no contrato de trabalho", desde que não impliquem uma modificação "substancial" da sua posição na empresa e que "sejam orientadas para a viabilidade da mesma". Quem decide se a pessoa tem ou não de trabalhar "é o empregador".

**O Layoff tem de abranger todos os trabalhadores, ou pode apenas englobar determinados sectores de uma empresa?**

A portaria não dá resposta direta a esta pergunta.

Mas entende-se que caso o Layoff seja fundamentado em **“paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento”**, terá necessariamente que abranger a totalidade dos trabalhadores.

Caso o Layoff seja fundamentado em **quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação,** não vejo impedimento que seja aplicado apenas a partes ou determinados sectores de uma empresa. Porém, para que não fiquem dúvidas jurídicas deve na medida do possível ser consultado o ACT (apesar de não saber se este tem uma resposta para esta questão)

**O layoff pode durar quanto tempo?**

Pelo período de um mês prorrogável mensalmente após avaliação, até um limite máximo de seis meses, mas apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais.

**Quem paga o salário?**

A Segurança Social assegura o pagamento correspondente a 70% da remuneração, sendo o remanescente suportado pela entidade empregadora.

**Quem transfere o dinheiro?**

No regime normal, o salário e a compensação retributiva é sempre paga pela empresa, porque a Segurança Social não transfere dinheiro para o trabalhador, antes dá um apoio à empresa. No regime excecional para lidar com a epidemia de covid-19, nada é referido.

**A que entidade se solicita a aplicação do layoff?**

Os pedidos devem ser encaminhados para os centros distritais da Segurança Social. Estes e as delegações da Autoridade para as Condições do Trabalho podem informar os trabalhadores em caso de dúvidas.

**O apoio à empresa termina com o fim do layoff?**

Não. Há um “incentivo financeiro extraordinário” para a “fase de normalização da actividade”. No primeiro mês após a retoma laboral, as empresas terão apoio no pagamento dos salários até ao limite máximo de um salário mínimo por trabalhador.

**A empresa continuará a pagar as contribuições à Segurança Social?**

Não. Prevê-se um “regime excepcional e temporário” de isenção do pagamento de contribuições à Segurança Social por parte de entidades empregadoras e trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras. Haverá isenção total durante o regime de layoff simplificado; E também no mês após a retoma laboral, na fase de “normalização da actividade”.

.....

## **ALTERNATIVA - REGIME NORMAL DO CÓDIGO DE TRABALHO**

Alternativa a este regime é a empresa utilizar o Regime da Redução temporária do período normal de trabalho, ou suspensão do contrato de trabalho previsto no artigo 298º e seguintes do Código de Trabalho.

Este é um processo com uma carga burocrática bastante pesada.

Neste regime o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a atividade normal da empresa (como o COVID-19) desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

A redução pode abranger:

- a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

O regime normal do Layoff estipula que a empresa deve 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 uma lista de requisitos como fundamentos da medida, universo e prazo, bem como alternativas.

O regime normal afirma também que, caso não haja comissão de trabalhadores, estes têm cinco dias para eleger representantes e que, **decorridos cinco dias após a comunicação, entra-se numa “fase de negociação”, finda a qual a empresa comunica (com ou sem acordo) qual a modalidade de layoff que pretende aplicar ao trabalhador.**

A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, não superior a seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, um ano.