

Layoff em contexto de pandemia

06/11/2020

Este texto integra o dossiê COVID-19, produzido pela DataLABOR, no qual se promove uma análise integrada acerca do impacto desta pandemia no mercado de trabalho e da legislação mais relevante aprovada neste contexto nas áreas do trabalho e da proteção social. Neste caso, promove-se uma análise dos elementos fundamentais do regime de *layoff* simplificado, de outras medidas de apoio às entidades empregadoras beneficiárias desse regime e do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial.

1. O regime do *layoff* simplificado

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, estabeleceu a adoção de medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19.

Objeto: Atribuição de apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.

Condição: Durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas neste decreto-lei, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

Âmbito: Empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pelo surto da COVID-19, que se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial.¹

Requisitos de acesso: Situação contributiva e tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, por parte do empregador.

Medidas: Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho que reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações. O apoio financeiro tem a duração de um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, até ao máximo de seis meses, sendo suportado em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social.

Esta medida pode ainda ser acumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P., ao qual acresce uma bolsa, paga pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, que acresce à compensação retributiva devida pelo apoio financeiro face à situação de crise empresarial.

¹ Para efeitos do referido diploma, considera-se situação de crise empresarial:

1. O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos; ou

2. Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:

a) A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmente comprovadas nos termos da alínea c) do n.º 3;

b) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação no período de 30 dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da segurança social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Prevê-se, ainda, que à situação de redução ou suspensão dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho, seja aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito 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, tendo como limite máximo o triplo da retribuição mínima mensal garantida.

Subsídio de férias e retribuição de férias, pagas pelo empregador e subsídio de Natal pago pela Segurança Social (proporcional ao tempo de *layoff*) e pelo empregador (o remanescente).

Durante a vigência destas medidas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho (sendo que, no caso da suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho). Em virtude destas medidas, o trabalhador tem direito a uma compensação que é fixada nos termos do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho, paga pelo empregador.²

O empregador tem direito a um apoio financeiro para efeitos de pagamento da compensação retributiva prevista no número anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

O trabalhador pode exercer atividade remunerada fora da empresa devendo comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma (para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar).

Com o termo da vigência do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, o regime de *layoff* aplicável, na modalidade da suspensão de atividade, volta a ser o previsto no Código do Trabalho.

Legislação relevante:

[Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março](#), cria e estabelece o regime do *layoff* simplificado (produção de efeitos até 30 de setembro de 2020);³

[Portaria n.º 94-A/2020, de 2020-04-16](#), que regulamenta os procedimentos de atribuição dos apoios excecionais à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, entre outros;

[Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 2020-06-19](#), que prorroga o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial (até 30 de setembro de 2020) e cria outras medidas de proteção ao emprego, no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, mormente um mecanismo para compensar a quebra de rendimentos dos trabalhadores das empresas que beneficiaram do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, designado complemento de estabilização.

2. Outras medidas de apoio às entidades empregadoras beneficiárias do *layoff* simplificado:

a) Incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial

É um apoio financeiro extraordinário atribuído às entidades empregadoras que tenham beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (*layoff* simplificado) ou do plano

² O Artigo 305.º, n.º 3 do CT refere que durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para auferir um 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; conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, de forma a assegurar o montante mensal, tendo como limite o triplo da retribuição mínima mensal garantida.

³ A partir dessa data, o recurso ao *layoff* apenas é admissível nos termos gerais, previstos no Código do Trabalho, sem prejuízo do disposto no D.L. n.º 46-A/2020, de 2020-07-30 (v. infra). A única exceção, em que se admite o recurso ao *layoff* nos termos previstos no DL n.º 10-G, de 26/3 refere-se às empresas ou estabelecimentos que estejam obrigadas a encerrar, por lei ou determinação administrativa. Nestes casos, o *layoff* pode manter-se para lá de 30 de setembro (artigo 20.º, n.ºs 1 e 4).

extraordinário de formação previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual.

O valor do apoio concedido à entidade empregadora é igual à retribuição mínima mensal garantida (635€), por trabalhador abrangido pelo *layoff* simplificado ou pelo plano extraordinário de formação, pago de uma só vez ou no valor de duas retribuições mínimas mensais garantidas (1270€), por trabalhador abrangido pelo *layoff* simplificado ou pelo plano extraordinário de formação, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

Legislação relevante: Decreto-Lei n.º 27-B/2020 de 19 de junho

b) Isenção do pagamento de contribuições associada ao *layoff*

Esta medida aplica-se às entidades empregadoras que beneficiem do apoio à manutenção de contratos de trabalho em situação de crise empresarial (*layoff*).

A isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social é temporária (apenas durante o período do *layoff*) e aplica-se às entidades empregadoras relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo apoio à manutenção dos contratos de trabalho. A isenção é igualmente aplicável aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e aos respetivos cônjuges.

Legislação relevante: Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março

3. *Layoff* exclusivamente para situações de redução temporária do período normal de trabalho (vigência prevista: 1 de agosto de 2020 a 31 de dezembro de 2020)

O Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

Objeto: Atribuição de apoios extraordinários à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT), no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, tendo em vista a manutenção de postos de trabalho.

Condição: Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos.

Âmbito: Empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID-19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.⁴

Requisitos de acesso: Durante o período de redução do PNT o empregador deve cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável. Além disso, encontra-se obrigado a manter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária, a efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva (bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional) e a pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores. De igual modo, não aumentar a retribuição ou

⁴ Considera-se, para efeitos deste diploma, situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 40%, no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a Segurança Social participar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores.

Medidas: Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução. Este apoio corresponde a 70% da compensação retributiva, sendo suportado pela Segurança Social e cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%. Nas situações em que a quebra de faturação a que se refere o n.º 1 do artigo 5.º seja igual ou superior a 75%, o empregador tem direito a um apoio adicional correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT. Além disso, o empregador que beneficie destes apoios tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos. A isenção ou dispensa parcial do pagamento dessas contribuições é concedida nos seguintes termos:

Relativamente aos meses de agosto e setembro de 2020:

- a) Isenção total das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas;
- b) Dispensa parcial de 50% das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de grandes empresas.

Relativamente aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020, dispensa parcial de 50% do pagamento das contribuições relativamente aos trabalhadores, no caso de micro, pequenas e médias empresas.

Durante o período de redução do PNT o trabalhador deve cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável e caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva.

Legislação relevante: Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial tem em comum com o regime de *layoff* o objetivo de manutenção dos postos de trabalho. Estes dois regimes diferem, no entanto, no que respeita ao alcance das medidas: O regime do *layoff* simplificado é aplicável tanto à suspensão do contrato de trabalho como à redução do período normal de trabalho ao passo que o segundo regime refere-se à atribuição de apoios extraordinários à retoma progressiva de atividade quando se verifique o *layoff* somente na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.