



As medidas de apoio às empresas: *lay-off to carry on?*

O advogado José Amorim Magalhães e a advogada estagiária Catarina Carvalho Oliveira, da MLGTS, debruçam-se sobre os mecanismos previstos no regime de *lay-off* simplificando, colocando a questão da necessidade de outras medidas no pós-crise.



PARA A CRISE ECONÓMICA, CUJAS CONSEQUÊNCIAS PODERÃO SER TÃO OU MAIS DEVASTADORAS DO QUE A CRISE SANITÁRIA, MOSTRA-SE IMPERIOSA A ADOÇÃO DE MEDIDAS IGUALMENTE EFICAZES E IMUNIZANTES

A epidemia causada pela doença Covid-19 provocou uma situação de emergência de saúde pública, mas também uma crise económica sem precedentes, cujas consequências poderão ser tão ou mais devastadoras. Se a primeira, como se espera, será solucionada aquando da criação da desejada vacina, para a segunda mostra-se imperiosa a adoção de medidas igualmente eficazes e imunizantes.

Por ora, destacam-se as medidas excecionais e temporárias estabelecidas pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março. Sumariamente, consistem na atribuição de apoios financeiros imediatos, visando a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial decorrente do encerramento obrigatório por determinação legal, administrativa ou de autoridade pública; da paragem total /parcial da atividade em resultado da interrupção das cadeias de abastecimento, suspensão ou cancelamento de encomendas ou da quebra de, pelo menos, 40% da faturação nos 30 dias anteriores aos apoios face à média mensal dos dois meses anteriores ou período homólogo do ano anterior. Da análise dos apoios, retira-se que o incentivo governamental apontou para o recurso ao *lay-off*. O primeiro, denominado apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em caso de redução do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho, consubstancia um *lay-off* simplificado. Nessa medida, o empregador apenas tem de comunicar por escrito aos trabalhadores a respetiva decisão (redução ou suspensão) e, de seguida, remeter à Segurança Social requerimento próprio e listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos, descrevendo e atestando a situação de crise empresarial. Em *lay-off*, os trabalhadores têm direi-

to a receber compensação retributiva na medida do necessário para assegurar 2/3 da retribuição normal líquida, no mínimo de um salário mínimo nacional e máximo o triplo deste. O apoio, com a duração de um mês, excepcionalmente prorrogável até três, destina-se ao pagamento da compensação retributiva, sendo comparticipada pela Segurança Social em 70%. Em alternativa a este, as empresas podem aceder, durante um mês, a um apoio financeiro extraordinário para formação a tempo parcial, atribuído pelo IEFP a cada trabalhador abrangido.

Beneficiando de um daqueles apoios, as empresas estão isentas do pagamento de contribuições para a Segurança Social relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, bem como têm direito a um incentivo financeiro para apoio à retoma da atividade da empresa, a pagar pelo IEFP, no valor do salário mínimo nacional por trabalhador. Em contrapartida, impõem-se obrigações semelhantes às do *lay-off* tradicional, a que acresce a proibição do despedimento (coletivo ou por extinção do posto de trabalho) durante a respetiva aplicação e nos 60 dias seguintes. Destaca-se, ainda, a possibilidade de pagamento diferido das contribuições sociais devidas nos meses de março a maio pelos empregadores que preencham os requisitos previstos no Decreto-Lei n.º 10-F/2020, de 26 de março. Ainda que, num primeiro momento, o *lay-off* simplificado (conjugado com os outros dois apoios) possa mitigar (algumas) situações de crise empresarial, temos dúvidas de que estas medidas sejam suficientes para proteger e imunizar as empresas face às sequelas da crise pandémica. Por isso, *lay off to keep calm, but what else to carry on?* ▲