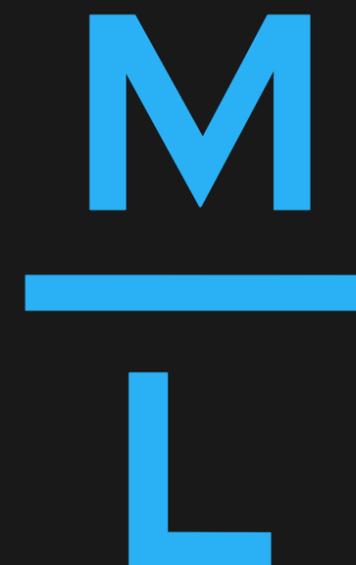


MORAIS LEITÃO
GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS

LAY-OFF SIMPLIFICADO

—
Atualização: 30 de março de 2020



Lay-off Simplificado

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, corrigido pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, estabeleceu medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho (*lay-off* simplificado), incorporando soluções da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, que revogou.

Envia-se, por isso, nova versão do quadro explicativo do regime de *lay-off* simplificado decorrente do mencionado Decreto-Lei.

Lay-off Simplificado

CAUSA	EFEITOS (ALTERNATIVOS)	MEDIDAS	DURAÇÃO	PROCEDIMENTO	REQUISITOS E OBRIGAÇÕES
<p>Crise empresarial decorrente do atual surto pandémico, quando haja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, por determinação legal ou administrativa ou por ordem da autoridade pública (por exemplo, autoridade local de saúde); • paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento, em resultado da interrupção das cadeias de abastecimento globais; • paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento, em resultado da suspensão ou cancelamento de encomendas ou reservas de que resulte a redução em mais de 40%, no mês seguinte ao do pedido de apoio, da capacidade de produção ou de ocupação da empresa ou estabelecimento; • quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação nos 30 dias anteriores ao do pedido de apoio face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou ao período homólogo do ano anterior. 	<p>A. Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho.</p>	<p>Apoio financeiro concedido pela Segurança Social à compensação retributiva devida ao trabalhador, a qual é calculada nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • no caso de suspensão do contrato, o trabalhador recebe compensação retributiva correspondente a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, com o mínimo da RMMG¹ (635 EUR) e o máximo do triplo da RMMG (1905 EUR), cabendo 70% à Segurança Social e 30% ao empregador; • no caso de redução do tempo de trabalho, o trabalhador é retribuído pelo empregador proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado, apenas tendo direito a compensação retributiva adicional na medida necessária a, em conjunto com aquela retribuição, perfazer 2/3 da retribuição normal ilíquida que antes auferia em contrapartida do trabalho, sempre com o mínimo da RMMG (635 EUR) e o máximo do triplo da RMMG (1905 EUR). A existir, tal compensação retributiva adicional é repartida entre Segurança Social e empregador na razão, de 70% - 30%. <p>Se a medida aplicável for cumulada com plano de formação aprovado pelo IEF, I.P., acresce bolsa suportada por este no valor de 131,64 EUR por trabalhador, destinada em partes iguais àquele e ao empregador.</p> <p>Incentivo financeiro para apoio à retoma da atividade da empresa, no valor da RMMG (635 EUR), por trabalhador.</p> <p>Isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social (apenas as a cargo do empregador), relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, nos meses de aplicação da medida.</p>	<p>Um mês, prorrogável mensalmente a título excepcional, até ao máximo de três meses.</p>	<p>Comunicação escrita aos trabalhadores abrangidos, com indicação da duração previsível e audição prévia de comissão de trabalhadores e delegados sindicais, quando existentes.</p> <p>Envio à Segurança Social de requerimento eletrónico de pedido de apoio acompanhado de declaração contendo descrição sumária da situação de crise empresarial que o afeta, e listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos. Nos casos de paragem total ou parcial da atividade de empresa ou de quebra abrupta e acentuada da faturação, o requerimento deve ser acompanhado de certidão do contabilista certificado da empresa que ateste tais causas de crise empresarial.</p> <p>Plano de formação profissional aprovado pelo IEF, I.P., a ser implementado em articulação com este.</p>	<p>Situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, para o que não relevam, até 30 de abril de 2020, as dívidas contraídas pelo empregador no mês de março de 2020.</p> <p>A ocorrência, durante o período de aplicação destas medidas, de alguma das seguintes situações acarreta a imediata cessação das mesmas (com restituição/pagamento dos benefícios concedidos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador; • não cumprimento pontual das obrigações retributivas; • 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 atempado, imputável ao empregador, das obrigações assumidas; • prestação de falsas declarações; • 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 além do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal do trabalho. <p>O empregador beneficiário das medidas de apoio está, ainda, proibido de fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, durante o período de aplicação das mesmas, bem como nos 60 dias subsequentes.</p> <p>Possibilidade de fiscalização a qualquer momento pelas autoridades públicas.</p> <p>Possibilidade de ajustamento posterior dos montantes pagos pela segurança social, com eventual restituição de quantias indevidamente recebidas.</p>

Lay-off Simplificado

CAUSA	EFEITOS (ALTERNATIVOS)	MEDIDAS	DURAÇÃO	PROCEDIMENTO	REQUISITOS E OBRIGAÇÕES
<p>Empresa em situação de crise empresarial conforme descrito <i>supra</i> (A.), mas que não haja recorrido ao apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho.</p>	<p>B. Formação profissional a tempo parcial, para manter postos de trabalho e reforçar competências dos trabalhadores.</p>	<p>Apoio extraordinário atribuído pelo IEFP I.P. a cada trabalhador abrangido, concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, com o limite máximo da RMMG (635 EUR).</p> <p>Incentivo financeiro para apoio à retoma da atividade da empresa, no valor da retribuição mínima mensal garantida (635 EUR), por trabalhador.</p> <p>Isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social (apenas as a cargo do empregador), relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, nos meses de aplicação da medida.</p>	<p>Um mês.</p>	<p>Plano de formação profissional aprovado pelo IEFP, I.P. e a ser implementado em articulação com este.</p> <p>Formação não pode exceder metade do período normal de trabalho durante o período em que decorre.</p>	<p>Situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, para o que não relevam, até 30 de abril de 2020, as dívidas contraídas pelo empregador no mês de março de 2020.</p> <p>A ocorrência, durante o período de aplicação destas medidas, de alguma das seguintes situações acarreta a imediata cessação das mesmas (com restituição/ pagamento dos benefícios concedidos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador; • não cumprimento pontual das obrigações retributivas; • 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 atempado, imputável ao empregador, das obrigações assumidas; • prestação de falsas declarações. <p>O empregador beneficiário das medidas de apoio está, ainda, proibido de fazer cessar contratos de trabalho por despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, durante o período de aplicação das mesmas, bem como nos 60 dias subsequentes.</p> <p>Possibilidade de fiscalização a qualquer momento pelas autoridades públicas.</p>

MORAIS LEITÃO

GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Member
LexMundi
World Ready



MORAIS LEITÃO, GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA & ASSOCIADOS

LISBOA

Rua Castilho, 165
1070-050 Lisboa
T +351 213 817 400
F +351 213 817 499
mlgtslisboa@mlgts.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265 – 4.2
Edifício Oceanvs
4100-137 Porto
T +351 226 166 950 - 226 052 380
F +351 226 163 810 - 226 052 399
mlgtsporto@mlgts.pt

FUNCHAL

Av. Arriaga, n.º 73, 1.º, Sala 113
Edifício Marina Club
9000-060 Funchal
T +351 291 200 040
F +351 291 200 049
mlgtsmadeira@mlgts.pt

mlgts.pt

ALC ADOVADOS

LUANDA

Masuika Office Plaza
Edifício MKO A, Piso 5, Eseritório A/B
Talatona, Município de Belas
Luanda – Angola
T +244 926 877 476/8/9
T +244 926 877 481
geral@alcadvogados.com

alcadvogados.com

HRA ADOVADOS

MAPUTO

Avenida Marginal, 141, Torres Rani
Torre de Escritórios, 8.º piso
Maputo – Moçambique
T +258 21 344000
T +258 21 344099
geral@hrlegalcircle.com

hrlegalcircle.com

MdME LAWYERS

MACAU

Avenida da Praia Grande, 409
China Law Building
21/F and 23/F A-B, Macau
T +853 2833 3332
T +853 2833 3331
mdme@mdme.com.mo

mdme.com.mo

HONG KONG

Unit 2503 B
25F Golden Centre
188 Des Voeux Road
Central, Hong Kong
T +852 3619 1180
F +853 2833 3331
mdme@mdme.com.mo

Foreign Law Firm

Esta publicação é meramente informativa, não constituindo fonte de aconselhamento jurídico nem contendo uma análise exaustiva de todos os aspetos dos regimes a que se refere. A informação nela contida reporta-se à data da sua divulgação, devendo os leitores procurar aconselhamento jurídico antes de aplicá-la em questões ou operações específicas. Para mais informações, contacte-nos, por favor, através do endereço com.pr@mlgts.pt.