



NEWSLETTER

HENRIQUE PINA LOPES & ASSOCIADOS, SOCIEDADE DE ADVOGADOS, R.L.

Maia, aos 20 de março de 2020 - NOVIDADES JURÍDICAS – Edição I – Número 03

COVID-19

*

REGIME
EXCEPCIONAL E
TRANSITÓRIO DE
“LAY OFF”
SIMPLIFICADO

DIPLOMAS RELEVANTES:

1. Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março
2. Declaração de Retificação n.º 11-C/2020, de 16 de março
3. Portaria n.º 76-B/2020, de 18 março



Rua Dr. Augusto Martins,
nº 90 2º andar Sala 6
4470-145 Maia

 (+351) 22 941 98 46
(+351) 22 940 18 30

 hpl@advogadosportugal.pt

 <https://advogadosportugal.pt/>

EDITORIAL

As situações de “lay off” consubstanciam uma redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, motivadas por crise empresarial, desde que tal se mostre indispensável para assegurar a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

A figura do “lay off” apresenta um regime jurídico específico, previsto a partir do art. 298.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Ora, a propósito da recente situação vivenciada pelo COVID-19, o legislador sentiu necessidade de criar de um regime excecional e transitório, análogo àquele, de manutenção do emprego em empresas particularmente afetadas por este novo surto.

foi criado um regime excecional e transitório, análogo ao regime do “lay off” previsto no Código do Trabalho, de manutenção do emprego em empresas particularmente afetadas por este novo surto.

Assim, entendeu o legislador que o regime de “lay off” previsto no Código do Trabalho não se compatibiliza com a atual situação (a qual exige um procedimento simplificado), todavia, foi justamente nesta figura que as novas medidas excecionais se inspiraram, quer quanto à estruturação, quer quanto às formas e montante de pagamento.

Por isso o Governo ordenou a publicação em Diário da República, no pretérito dia 15 de março, da Portaria n.º 71-A/2020, que prevê, entre outras medidas, um regime simplificado de “lay off”.

Todavia, é importante sublinhar que nenhuma destas novas medidas implicam a suspensão automática dos contratos de trabalho.

Por outro lado, é também importante referir que o regime de “lay off” previsto no Código do Trabalho continua a aplicar-se e não sofre quaisquer alterações em virtude deste novo regime simplificado, o qual, além de ter carácter extraordinário, é temporário.

Além disso, o diploma legal em causa reveste a forma de portaria, o que significa que não é apto a alterar o regime previsto no Código do Trabalho, por tal matéria ser da competência da Assembleia da República ou do Governo munido de autorização legislativa, além de que sempre teria de ser precedida de apreciação pública, nos termos do art. 470.º do Código do Trabalho.

1. Em que consiste o novo regime simplificado?

Foi publicada em Diário da República, no pretérito dia 15 de março, a Portaria n.º 71-A/2020 (retificada pela Declaração de Retificação n.º 11-C/2020, de 16 de março), que prevê um conjunto de novas e temporárias medidas que se destinam a permitir às empresas que se encontrem em situação de crise empresarial possam ter acesso a um apoio extraordinário para auxílio ao pagamento da retribuição dos seus trabalhadores, durante o período máximo de 6 meses.

É importante sublinhar que, entretanto (a 18 de março), foi publicada em Diário da República a Portaria n.º 76-B/2020 (com efeitos a partir do dia 19 de março), que veio introduzir algumas alterações à Portaria n.º 71-B/2020, pelo que, naturalmente, tomaremos em consideração as recentes alterações.

2. Que requisitos têm de ser cumpridos?

Desde logo, as empresas que pretendem beneficiar deste novo apoio têm de encontrar-se em situação de crise empresarial, ou seja, quando se verifique:

- a) a quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, nos 60 dias anteriores ao pedido junto da segurança social com referência ao período homólogo ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período (redação conferida pela Portaria n.º 76-B/2020);
- 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.

Estas circunstâncias são atestadas mediante declaração da entidade empregadora e certidão do Contabilista Certificado da empresa (inspecionável posteriormente pelos serviços e organismos do Estado competentes).

Para demonstração da existência de crise empresarial, pode ser solicitada prova documental adicional como:

- 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 entidade 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;

- c) Elementos comprovativos adicionais (a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social).

As empresas que pretendam aderir a esta medida têm, ainda, de ter a sua situação tributária e contributiva regularizada junto da Administração Tributária e da Segurança Social.

É importante assinalar que as empresas que, por motivos relacionados com a pandemia COVID-19, decidam encerrar (por exemplo, por questões de prevenção), caso não se encontrem numa das situações de crise empresarial acima referidas, não poderão, naturalmente, beneficiar deste apoio extraordinário (o que não implica que não possam recorrer a outros mecanismos legais aplicáveis à sua concreta situação).

3. Qual o procedimento a adotar?

As entidades empregadoras que pretendam aplicar esta medida têm de informar, por escrito, os trabalhadores da decisão de recorrer a este apoio, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam.

O requerimento, acompanhado dos documentos acima referidos e, ainda, da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social, são remetidos ao Instituto da Segurança Social, I. P..

4. Qual a duração do apoio extraordinário?

O presente apoio tem a duração de um mês e pode, excecionalmente, ser prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses (com a entrada em vigor da Portaria n.º 76-B/2020 foi eliminado o requisito do gozo, pelos trabalhadores, do limite máximo de férias anuais, bem como o requisito de a entidade empregadora ter adotado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei).

5. E quais os montantes assegurados?

Os trabalhadores que integrem este regime auferem uma compensação retributiva mensal correspondente a 2/3 da sua retribuição mensal ilíquida, com o valor mínimo de 1 RMMG (€635,00 e o limite máximo de 3 RMMG (€ 1.905,00), pelo período de um mês (sem prejuízo da prorrogação acima referida).

A Segurança Social assegura o pagamento correspondente a 70% da remuneração daquele, sendo o remanescente (30%) suportado pela entidade empregadora.

6. Estas medidas podem ser cumuláveis com outras?

Sim, desde logo, a entidade empregadora pode, cumulativamente com este apoio, beneficiar de uma bolsa de formação no valor de 30% do IAS (€ 131,64), sendo metade para o trabalhador e metade para o empregador (€ 65,82), a ser suportada pelo IEFP, I.P..

A entidade beneficiária tem, ainda, direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas.

A isenção reporta-se apenas às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária do apoio.

Esta isenção é de reconhecimento oficioso, designadamente com base na informação transmitida pelo IEFP, I.P..

As empresas beneficiárias também têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade, pago de uma só vez e com o limite máximo, por trabalhador, do montante de 1 RMMG (€635,00).

7. Pode haver lugar à restituição do apoio?

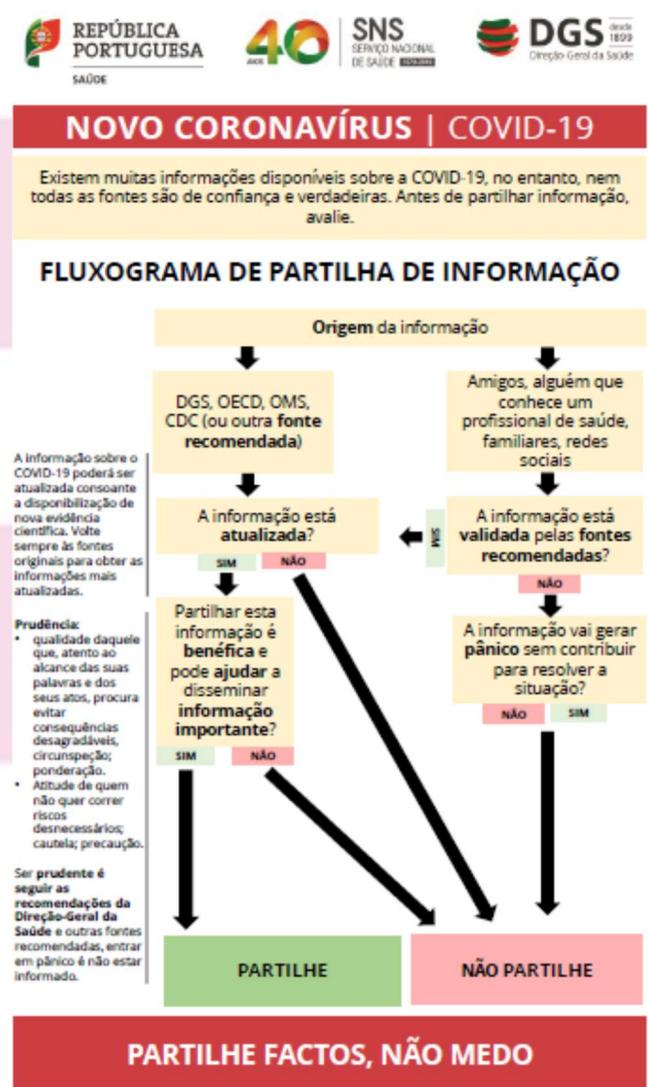
A resposta será afirmativa no caso de existir incumprimento das obrigações relativas ao apoio por parte da entidade empregadora beneficiária, nomeadamente, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- 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 declarações.

Tal implica a imediata cessação dos apoios e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados.

Por último, alertamos para a circunstância de a Portaria n.º 76-B/2020 ter revogado uma norma que previa que a entidade empregadora beneficiária destas medidas pudesse incumbir os trabalhadores, a título temporário, de exercer funções não compreendidas no contrato de trabalho, desde que tal não implicasse modificação substancial da posição do trabalhador e desde que fossem orientadas para a viabilidade da empresa.

Deixamos abaixo um fluxograma da DGS que nos parece particularmente relevante e que, com as devidas adaptações, deveríamos seguir em toda informação que partilhamos.



MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS RELATIVAS À SITUAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA DO NOVO CORONAVÍRUS — COVID 19

Para informações sobre saúde pública consulte: <https://covid19.min-saude.pt>