



JOÃO ANTUNES

Consultor da Ordem dos
Contabilistas Certificados
comunicacao@occ.pt

“Lay-off” simplificado – medidas de emergência

A pandemia do novo vírus “Covid-19” surgiu de rompante, apanhando todos de surpresa, avizinhando-se uma crise sanitária, económica e financeira sem precedentes.

Uma das medidas que foram desde logo implementadas foi o “lay-off” simplificado, destinado aos trabalhadores por conta de outrem. Esta medida aplica-se aos empregadores de natureza privada, incluindo os empregadores do setor social afetados pela pandemia e que se encontrem em situação de crise empresarial.

Considera-se crise empresarial:

• O encerramento total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos ou por determinação e legislativa, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, assim como da Lei de Bases da Saúde, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores diretamente afetados, ou

• Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que ateste:

- 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;
- A queda 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.

O comprovativo acima referido é efetuado por prova documental, podendo ser requerido a apresentação de documentos, quando aplicável, nomeadamente:

- Balancete contabilístico referente ao mês de apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- Declaração periódica do IVA referente ao mês do apoio bem como dos dois meses anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a empresa 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, e
- Relativamente à interrupção das cadeias de abastecimento ou cancelamento de encomendas, documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização

da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do período de apoio, e

- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do Trabalho e da Segurança Social.

Direitos e deveres do empregador

- Direito ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho;
- Plano extraordinário de formação;
- Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
- Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora;
- O empregador tem de comunicar, por escrito, ao trabalhador a redução do horário de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, indicando a duração previsível. Deve, no entanto, ouvir os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando aplicável. Tem de remeter o requerimento eletronicamente para a Segurança Social Direta com a lista dos trabalhadores e respetivo número de segurança social;
- O apoio à manutenção do contrato de trabalho e a isenção de contribuições para a SS têm a duração de um mês, prorrogáveis mensalmente, até ao máximo de três meses;
- Estas medidas são cumuláveis com outros apoios;
- Para aceder a estas medidas, o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a A.T.
- Proibição de despedimentos. Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes à aplicação das medidas de apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.

Em que se substanciam estas medidas:

- Direito ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho. Esta medida aplica-se em situação de paragem de atividade ou de queda abrupta de vendas. Esta medida garante 2/3 da remuneração normal líquida do trabalhador com um mínimo de 635 euros e um máximo de 1.905 euros. Destes 2/3, 70% são pagos

pela Segurança Social, mas adiados pelo empregador. Os restantes 30% são encargos e são pagos pelo empregador. Sobre os 2/3 da remuneração auferida pelo trabalhador são retidos 11% de contribuição para a Segurança Social. O empregador tem total isenção de encargo (23,75%) com a Segurança Social dos 2/3 da remuneração assegurada.

• Plano extraordinário de formação

As empresas que recorram a este apoio, podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e o reforço das competências dos trabalhadores. Este apoio a atribuir a cada trabalhador é suportado pelo IEFP e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição líquida, com o limite máximo de uma remuneração mínima mensal garantida. A duração da formação não deve ultrapassar 50% do período normal de trabalho durante o período em que decorre. O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP e o empregador.

• Trabalhadores independentes

Estão também previstas medidas de apoio extraordinário à redução de atividade económica dos trabalhadores independentes. Ficam abrangidos todos os trabalhadores independentes que apenas são abrangidos pelo regime de segurança social dos trabalhadores independentes, ou seja, que não descontem por outros regimes de segurança social. Para terem acesso a este regime têm de ter três meses consecutivos de contribuições há, pelo menos, 12 meses. O apoio financeiro mensal correspondente ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva com o máximo de um Indexante de Apoios Sociais (IAS), ou seja, 438,81 euros. Tem a duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses. Será pago a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento. Enquanto se mantiver o pagamento deste apoio extraordinário, o trabalhador independente mantém a obrigação de declaração trimestral quando sujeito a esta obrigação. Por outro lado, este apoio financeiro não é cumulável com o apoio extraordinário à família para pais com dependentes menores de 12 anos.

• Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa

Os empregadores que beneficiem das medidas do Decreto-Lei nº 10-G/2020 têm direito a um incentivo financeiro para

apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, pago de uma só vez e com o valor de uma remuneração mensal mínima garantida (635 euros).

Vejamos alguns exemplos:

Suspensão do contrato

Remuneração mensal normal líquida de	€ 2.200
Retribuição devida ao trabalhador	€ 1.466,67
Apoio da Segurança Social	€ 1.026,64
Retribuição a cargo do empregador	€ 440
Remuneração mensal normal líquida de	€ 850
Retribuição devida ao trabalhador	€ 635
Apoio da Segurança Social	€ 444,5
Retribuição a cargo do empregador	€ 190,5

Redução (trabalho parcial)

Remuneração mensal normal líquida	€ 2.200
% de trabalho parcial	50%
Retribuição a pagar pelo empregador pelo trabalho a tempo parcial	€ 1.100
Retribuição mínima devida ao trabalhador	€ 1.446,67
Compensação retributiva	€ 366,67
Apoio da Segurança Social	€ 256,67
Comparticipação do empregador na compensação retributiva	€ 110

Algumas notas:

- O “lay-off” simplificado não tem que abranger todos os trabalhadores da empresa ou do estabelecimento. É o empregador que define o número de trabalhadores em relação aos quais vai pedir o apoio.
- Os membros de órgãos sociais não beneficiam do apoio em relação às suas remunerações. O único apoio até agora previsto é a isenção da contribuição para a segurança social da parte da empresa. Sendo que existe um grande número de empresas portuguesas apenas compostas por órgãos sociais (sócios-gerentes), sobretudo no setor dos serviços, esperava-se que a medida extraordinária incluisse as suas remunerações mensais, nem que fosse com outra fórmula de cálculo.
- A retribuição devida ao trabalhador está sujeita a IRS e a retenção dos 11% para a segurança social.
- O formulário de requerimento foi disponibilizado no dia 27 de março na Segurança Social Direta, sendo que o início do período de apoio pode ser a partir de 16 de março.
- O apoio de 70% de 2/3 da remuneração são adiados pelo empregador sendo depois pagos pela Segurança Social. Atendendo a que a tesouraria das empresas de setores de atividade forçadas a paragem está no limite, esperava-se que o apoio fosse concedido antecipadamente e diretamente ao trabalhador ou ao empregador, sem que este tivesse de efetuar o adiamento. Espera-se, para bem de todos, que os pagamentos sejam efetuados com rapidez.