

COVID 19 - LAY OFF SIMPLICADO - Retificação

Exmos. Senhores,

Como oportunamente informamos, através da **n/ circular n.º 38/20**, foi publicado o [Decreto-Lei n.º 10-G/2020](#), de 26 de março, que revogou a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março e que veio redefinir o conjunto de medidas excecionais e temporárias de apoio à manutenção dos postos de trabalho.

Esse diploma acaba de ser alterado pela **Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março**, pelo que, face a essas modificações, entendemos ser oportuno remeter nova circular com a súmula das medidas que atualmente estão em vigor.

I – DESTINATÁRIOS E CONDIÇÕES DE ACESSO

- 1- Tem direito a beneficiar das medidas o empregador em situação de crise empresarial.

Considera-se situação de crise empresarial:

- a) O encerramento total ou parcial da empresa, decorrente do dever de encerramento de instalações, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, ou por determinação legislativa ou administrativa, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos.
- b) Mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste:
 - i) A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte:
 - a- da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou

b- da suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmente comprovadas e 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 pedido de apoio.

ii) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior á apresentação do pedido junto da Segurança Social:

a- Com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou

b- Face ao período homólogo do ano anterior.

2- a) Para aceder às medidas o empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

b) Até ao dia 30 de abril de 2020, não relevam, para efeitos da alínea a) as dívidas constituídas no mês de março de 2020.

3- Durante o período de aplicação das medidas, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho dos trabalhadores, abrangidos ou não pelas medidas, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

Nota: Esta proibição não se aplica à não renovação dos contratos a termo.

4- O apoio terá a duração de um mês, podendo ser excecionalmente prorrogável mensalmente até ao máximo de 3 meses.

II- MEDIDAS

A) 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, nos termos dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho;

- B) Plano extraordinário de formação;
- C) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
- D) Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

A) APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

1- Redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho por:

- a) Encerramento total ou parcial da empresa por determinação legislativa ou administrativa.
- b) Paragem total ou parcial da atividade da empresa motivada pela:
 - Interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou
 - Suspensão ou cancelamento de encomendas das quais resulte que a utilização da empresa será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio.
 - Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior á apresentação do pedido junto da Segurança Social:

2 - A redução a que se refere o número anterior pode abranger:

- a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3- Procedimentos:

- a- Audição dos delegados sindicais, se existirem. Disponibilizamos [minuta](#) em anexo à circular;

b- Comunicação escrita dirigida a cada trabalhador abrangido pela suspensão ou redução do período normal de trabalho, com indicação da sua duração previsível. Disponibilizamos [minuta](#) em anexo à circular.

c- Realizada a notificação dos trabalhadores, submete-se requerimento eletrónico ao serviço competente da Segurança Social.

O requerimento é instruído com:

- (i) Declaração do empregador com a descrição sumária da situação de crise empresarial. Disponibilizamos [formulário](#) em anexo à circular.
- (ii) Nas situações previstas no antecedente nº1, alínea b, os motivos invocados na declaração do empregador têm de ser confirmados pelo contabilista certificado da empresa ([formulário](#));
- (iii) Modelo RC 3056-DGSS [formulário](#) e [anexo](#), contendo os dados do empregador e a listagem com o nome e NISS dos trabalhadores abrangidos pela medida.

4-Modalidades e montantes dos apoios:

a) Quer na **modalidade de suspensão do contrato de trabalho** quer na de **redução do período normal de trabalho** os trabalhadores **têm direito a auferir mensalmente um montante igual a 2/3 da sua retribuição normal íliquida**, tendo com o limite mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional (635,00 euros) e como valor máximo o triplo do salário mínimo nacional (1.905,00 euros).

Desse valor, (i) 70 % são assegurados pela Segurança Social e (ii) 30 % pelo empregador.

O pagamento ao trabalhador dos 2/3 da sua retribuição íliquida é feito pelo empregador que, por sua vez, recebe da Segurança Social a comparticipação correspondente a 70%.

NOTA: O trabalhador que exerça atividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva e, por sua vez, o empregador deve comunicar junto do

Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), essa situação, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

b) Cálculo do apoio na modalidade da suspensão do contrato de trabalho

- Se um trabalhador auferir um salário líquido de 960,00€, tem direito a receber 640,00 euros (2/3 de 960,00 euros) do empregador, sendo 192,00 euros a seu cargo (30%) e 448,00 euros (70%) suportados pela Segurança Social.

- Se o trabalhador auferir um salário líquido de 635,00 euros (salário mínimo nacional), tem direito a receber 635,00 euros (valor mínimo do apoio), sendo 190,50 euros (30%) pagos pelo empregador e 444,50 euros (70%) pagos pela Segurança Social.

c) Cálculo do apoio na modalidade na redução do horário de trabalho dos trabalhadores abrangidos

Nessa hipótese, o trabalhador tem direito a ser remunerado pelo empregador pelo seu trabalho, na proporção das horas de trabalho. No entanto, a quantia mensal recebida pelo trabalhador terá de ser sempre de 2/3 da sua remuneração normal líquida (tendo como mínimo 635,00 euros) pelo que, caso a sua retribuição seja inferior a esse valor, terá ainda direito a receber uma compensação retributiva até perfazer os 2/3 do seu salário líquido, sendo 30% dessa compensação suportada pelo empregador e 70% pela Segurança Social.

Ex.: Se os 2/3 da remuneração líquida do um trabalhador correspondessem a 640,00€ e se, numa situação de redução do período normal de trabalho, este devesse auferir um salário líquido de 500,00 euros, teria direito a receber uma compensação de 100,00 euros (640,00 – 500,00), para se perfazer o limite mínimo deste apoio, sendo esse valor suportado em 30% e 70%, respetivamente, pelo empregador e pela Segurança Social.

B) PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO

1 - As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário destinado à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial podem aceder a um apoio

extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação definido em articulação com o IEFP.

2- O apoio extraordinário tem a duração de um mês.

3- O montante a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição íliquida, com o limite máximo de um salário mínimo nacional.

C) INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA

1 - Os empregadores que beneficiem de qualquer das medidas de apoio, têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, pago de uma só vez e com o valor de um salário mínimo nacional por trabalhador.

2 - Para aceder ao incentivo, o empregador deverá apresentar um requerimento ao IEFP acompanhado, nomeadamente, dos documentos referidos no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

D) ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL, A CARGO DA ENTIDADE EMPREGADORA

1- Na vigência das medidas de apoio, **a entidade empregadora beneficia da isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora**, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários.

2 - A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.

3 - As entidades empregadoras deverão entregar as declarações de remunerações autónomas (11% a cargo do trabalhador), relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuam o pagamento das respetivas quotizações.

4- A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na informação transmitida pelo IEFP.

D) NOTA FINAL

1- A compensação retributiva a que o trabalhador tem direito é paga pelo empregador.

2- As medidas previstas neste diploma não prejudicam o recurso ao regime do lay off consagrado no Código do Trabalho.

Informamos ainda que no âmbito do acesso ao **regime de Lay Off Simplificado** foi disponibilizado no [portal da Segurança Social](#) a seguinte informação:

- Um conjunto de [perguntas frequentes](#) sobre Lay off Simplificado – COVID-19;
- Um [simulador](#) de cálculo do valor da retribuição, (suspensão ou redução da atividade).

O diploma e respetivos anexos poderão ser consultados em anexo à circular.

ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal