

LAYOFF SIMPLIFICADO

O que é?

Medida similar ao layoff tradicional (previsto nos artigos 298.º e ss. do Código do Trabalho) mas que não implica a suspensão dos contratos de trabalho como é habitual.

Assim, o contrato de trabalho não se suspende e mantém-se activo, logo o trabalhador pode e deve continuar a trabalhar e até a fazer funções para que esteja apto, diversas das habituais, por determinação da entidade empregadora.

O regime aplica-se a partir de 16/03/2020 e aplica-se aos empregadores de natureza privada, incluindo setor social, que se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial, visando apoiar financeiramente o pagamento de remunerações dos trabalhadores durante um período transitório.

Que apoio é dado?

Durante o layoff os trabalhadores têm direito a receber da entidade empregadora uma compensação mensal igual a dois terços da sua retribuição mensal ilíquida, com o valor mínimo mensal de € 635,00 e com o valor máximo mensal correspondente a três RMMG, ou seja € 1905,00.

A compensação é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora, sendo comparticipada em 70% pela Segurança Social, que transfere depois esse valor à entidade empregadora, e sendo 30% assegurado pelo empregador, com duração de um mês prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses.

Por ex., um trabalhador cujo salário mensal ilíquido corresponda a € 900,00, recebe uma compensação retributiva de € 600,00 (2/3 da remuneração) que será paga na totalidade pela empresa e que é depois financiada pela Segurança Social em 70% daquele valor, ou seja, € 420,00. O trabalhador nunca pode receber menos que o salário mínimo durante o lay-off.

Por quanto tempo?

Este apoio é concedido durante o prazo de um mês, sem prejuízo de poder ser renovado por um período máximo de seis meses, desde que os trabalhadores tenham já gozado o limite máximo de férias a que teriam direito e depois de a empresa esgotar todas as possibilidades em matéria de flexibilização da organização do tempo de trabalho que se encontram previstas no Código do Trabalho.

A empresa tem aqui um forte incentivo em propor aos seus trabalhadores a antecipação das suas férias para poder ter, a prazo, mais apoios do Estado, até um máximo de 6 meses. Este apoio pode ser majorado se conjugado com formação profissional, situação em que acresce uma bolsa de formação suportada pelo IEFP no valor de 30% do IAS, ou seja, € 131,64, sendo metade deste valor atribuído ao trabalhador e a outra metade para o empregador.

Critérios para recorrer à medida

1 - As entidades candidatas ao apoio devem ter a sua situação, contributiva e tributária, regularizadas, junto da Segurança Social e da Administração Tributária.

2 - As empresas candidatas devem estar em situação de crise empresarial, a qual se considera pelo artigo 3.º da Portaria n.º 71-A/2020, o seguinte:

- a) A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;

- 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.

(Ressalvamos que em Portugal apenas em Março irá existir diminuição da facturação poderá para já ser difícil aplicar este regime, pelo que poderão algumas empresas ter de aguardar algum tempo para aplicar este regime)

Prova do preenchimento das condições de acesso

A demonstração da existência das circunstâncias atrás referidas **é feita mediante declaração do próprio empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.**

As entidades beneficiárias do apoio podem ser fiscalizadas, em qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as eventuais respetivas renovações. Pode ser solicitada prova documental adicional para demonstração da existência de crise empresarial, como:

- a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;
- b) Declaração de (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 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.

Procedimento

Os empregadores que pretendam recorrer a este apoio por estarem em condições dele beneficiar, devem informar os trabalhadores desse facto, por escrito, indicando o prazo previsível para a interrupção da atividade, remetendo de imediato requerimento ao Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), acompanhado dos seguintes documentos:

- a) declaração do empregador que ateste a paragem total de atividade ou a quebra abrupta e acentuada;
- b) certidão do contabilista certificado da empresa, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social.
- c) isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

Os empregadores que beneficiem deste apoio têm 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.

Incumprimento e restituição do apoio

O incumprimento por parte do empregador das obrigações relativas aos apoios implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando que se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- b) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- c) 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;

- d) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- e) Prestação de falsas declarações.

Incentivo financeiro para retoma da atividade da empresa

Está também prevista a concessão de um incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP e a ser pago de uma única vez correspondente ao valor de uma RMMG (€ 635,00) por trabalhador. Para poder aceder a este incentivo, o empregador deve apresentar requerimento ao IEFP, I. P., acompanhado de declaração emitida pelo empregador e certidão do contabilista a atestar a situação de crise empresarial.