

**CONVERSAS COM
MEDIDA** LEGISLAÇÃO COVID-19

Laboral

(em especial o lay-off simplificado)

Vamos começar dentro de breves momentos



GRACE

O webinar

Laboral: Lay off simplificado e outras medidas de apoio às empresas e trabalhadores face à pandemia de Covid-19

começa em breve

Por favor, mantenha-se ligado



CUATRECASAS

GRACE

Laboral: Lay off simplificado e outras medidas de apoio às empresas e trabalhadores face à pandemia de Covid-19

Sexta-feira, 17 de abril de 2020



CUATRECASAS

GRACE



Laboral: *Lay off* simplificado e outras medidas de apoio às empresas e trabalhadores face à pandemia de Covid-19

Oradores:



Rui Vaz Pereira

Associado sénior da área de Laboral



Cristina Romariz

Associada principal da área de Laboral



Laboral: *Lay off* simplificado e outras medidas de apoio às empresas e trabalhadores face à pandemia de Covid-19

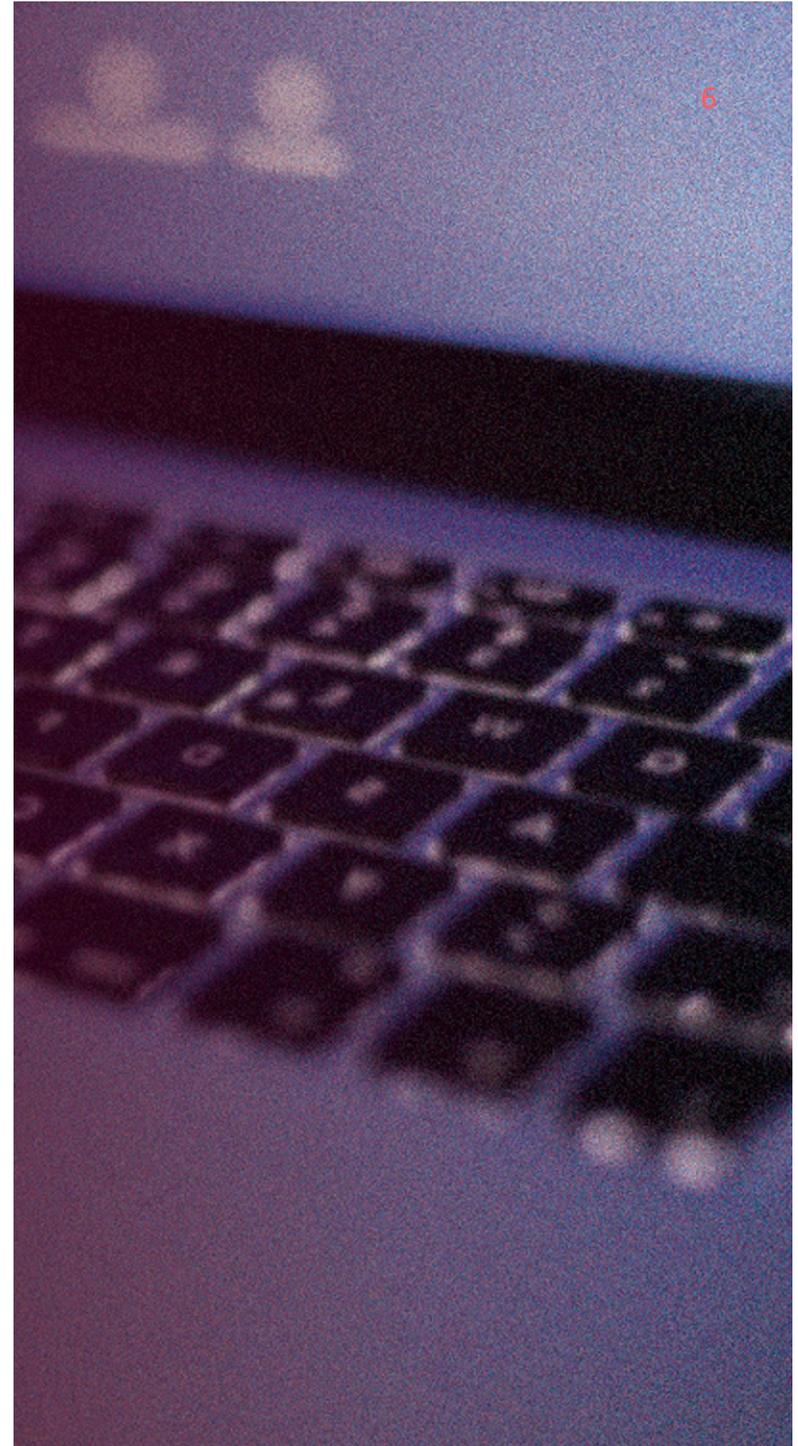
Questões?:

Coloque-nos as suas questões através do Q&A ou via email:

webinars@cuatrecasas.com



Lay-off simplificado





Lay off simplificado

Quem pode aceder

Empregadores de natureza privada (incluindo sector social) e respectivos trabalhadores, afectados pela pandemia de Covid-19, e que se encontrem em situação de crise empresarial.

Requisitos

Considera-se situação de *crise empresarial*:

- Encerramento parcial ou total da empresa ou estabelecimento, em virtude do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos:
 - Decorrente do Decreto n.º 2-A/2020 (regulamentação de estado de emergência);
 - Decorrente de determinação legislativa ou administrativa, nos termos do Decreto-Lei n.º 10-A/2020 (estabelece medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do Covid-19)
 - Ao abrigo da Lei de Bases da Protecção Civil; ou
 - Ao abrigo da Lei de Bases da Saúde.



Lay off simplificado

Requisitos (cont.)

- Paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte de interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas comprováveis pelos documentos de cancelamento de encomendas ou reservas;
- Queda abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação no período de 30 dias anterior ao do pedido junto da Segurança Social, com referência à média mensal dos 2 meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período;
- Situação contributiva e tributária regularizada.



Lay off simplificado

Âmbito

O empregador pode:

- Suspende os contratos de trabalho; ou
- Reduzir o período normal de trabalho, com redução da remuneração.

Suspensão

- Implica a paragem da actividade do trabalhador;
- Compensação retributiva:
 - 2/3 da remuneração normal ilíquida, com o máximo de €1.905,00 e mínimo de €635,00;
 - Segurança Social paga 70% e o empregador 30%



Lay-off simplificado

Redução

Pode abranger:

- Um ou mais períodos normais de trabalho diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente; ou
- Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário ou semanal;
- Remuneração é ajustada proporcionalmente, cabendo o pagamento ao empregador;
- Compensação retributiva:
 - Na medida necessária para assegurar 2/3 da remuneração normal ilíquida, com o máximo de €1.905,00 e mínimo de €635,00;
 - Segurança Social paga 70% e o empregador 30%

Simuladores (Segurança Social)

<http://www.seg-social.pt/suspensao-calculo-do-valor-da-retribuicao>

<http://www.seg-social.pt/reducao-calculo-do-valor-da-retribuicao>



Lay-off simplificado

Plano de formação

Aprovado pelo IEFP, que comporta uma bolsa, no valor de 30% do IAS (€131,64) destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador

Duração

Um mês, excepcionalmente prorrogável mensalmente, até ao máximo de 3 meses



Lay-off simplificado

Procedimento

- Consulta dos delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam;
- Comunicação por escrito, aos trabalhadores da respectiva decisão, indicando a duração previsível;
- Apresentação do requerimento electrónico (Mod. RC 3056-DGSS) na Segurança Social Directa acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos (Mod. RC 3056/1-DGSS);
- Alterações (inclusões/exclusões de trabalhadores)
- Renovação?



Lay-off simplificado

Fiscalização

Feita *a posteriori*, com a apresentação da seguinte documentação:

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos 2 meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;
- Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e
- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.



Lay-off simplificado

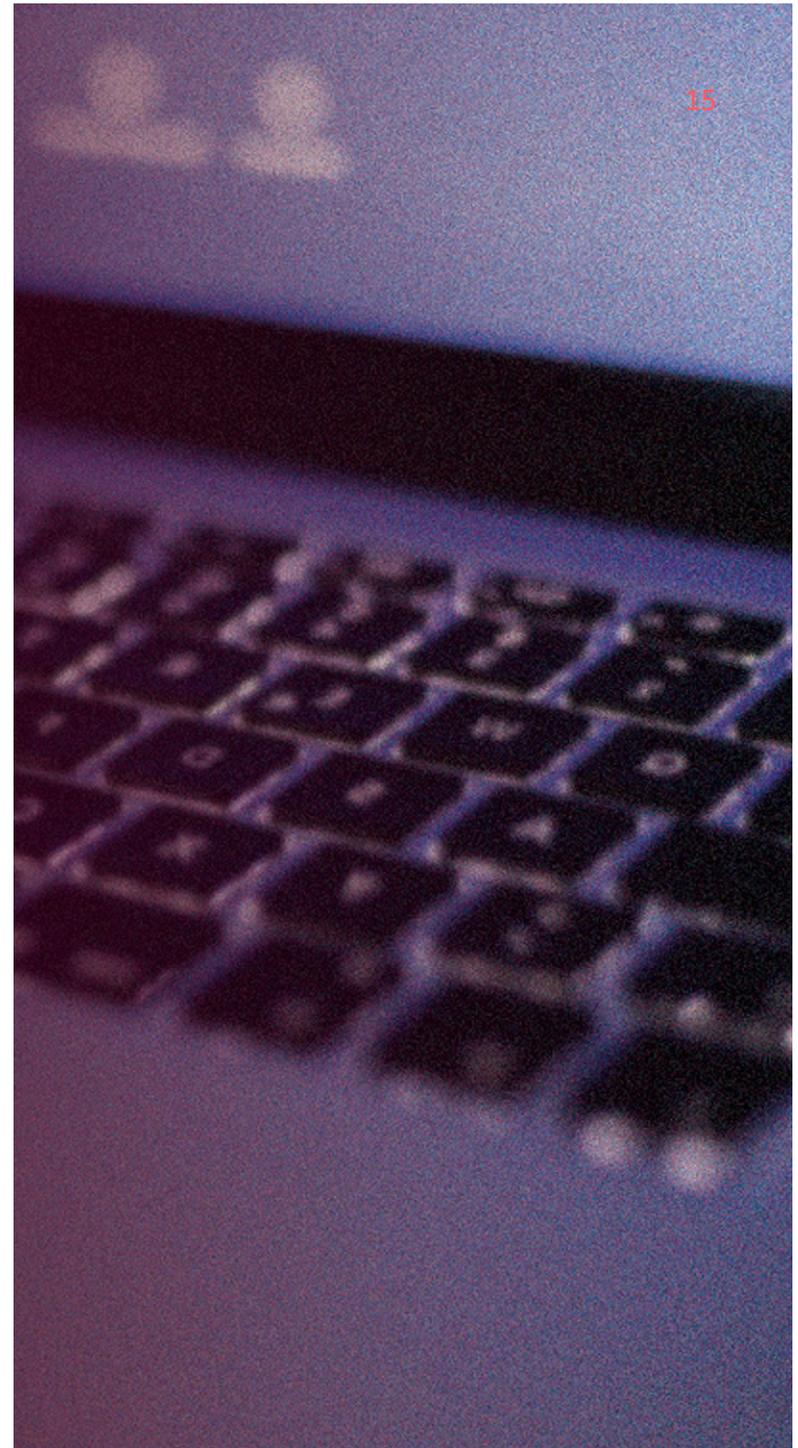
Isenção contributiva temporária

O empregador tem isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a seu cargo (23,75%), relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência do *lay off* simplificado

O empregador entrega declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efectua o pagamento das respectivas quotizações

A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente

Lay-off comum





Lay-off comum (vs. simplificado)

Requisitos

Motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que a redução dos períodos normais de trabalho / suspensão dos contratos de trabalho sejam indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho

Procedimento

- Duração entre 15 e 20 dias
- *Comunicação inicial sobre intenção de reduzir ou suspender a atividade;*
- Comunicação com informações específicas;
- Fase de informação e negociação;
- Decisão



Lay off comum (vs. simplificado)

Duração

- Até 6 meses – motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos;
- Até 1 ano - catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa;
- (Possibilidade de prorrogação por período máximo de 6 meses)

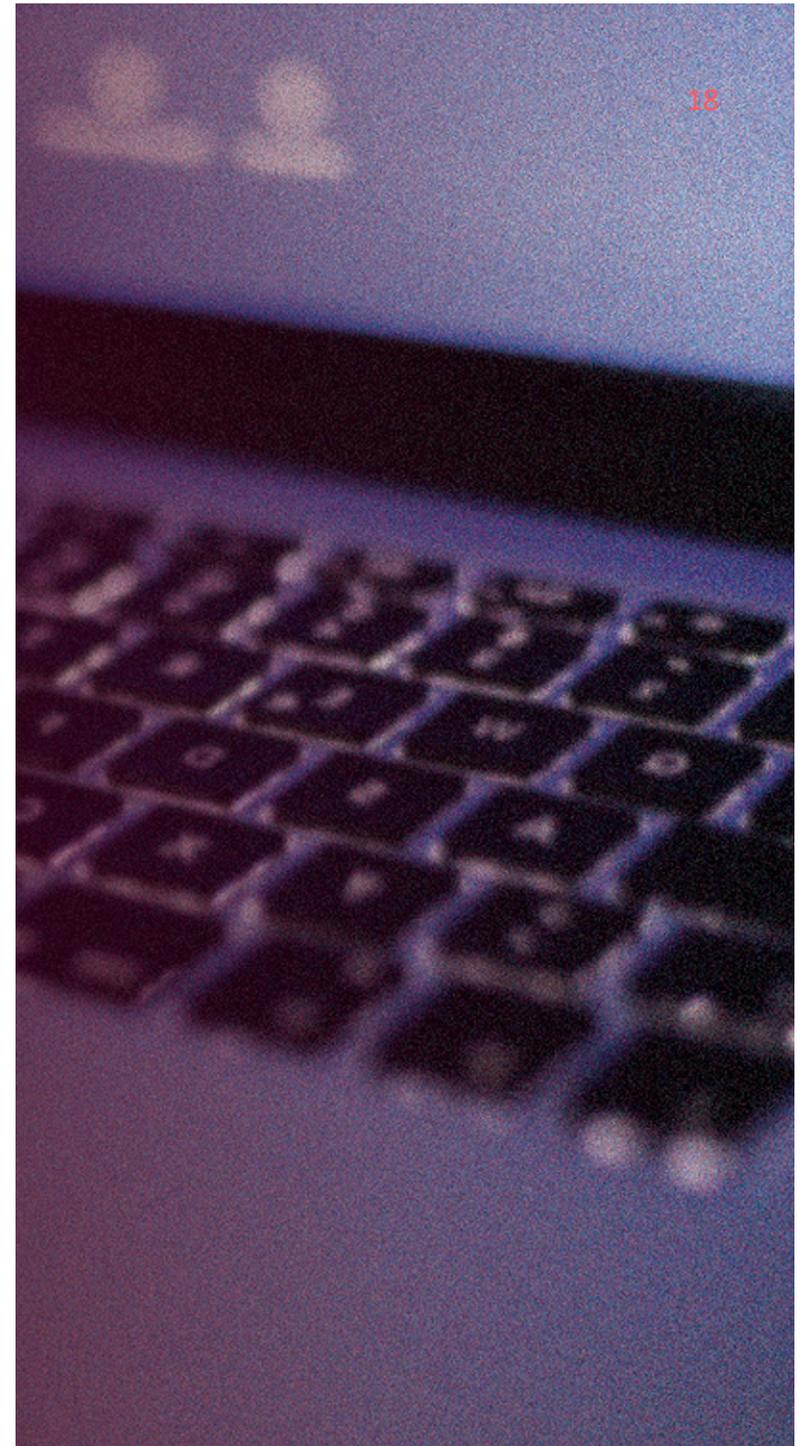
Proibição de despedimentos

Durante o *lay off* e nos 30 ou 60 dias seguintes (consoante o *lay off* dure até 6 meses ou mais de 6 meses), o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalhador abrangido, com determinadas excepções.

Isenção contributiva temporária

Não existe

Outras medidas de apoio às empresas e aos trabalhadores





Plano extraordinário de formação

Quem pode aceder?

Empresas em situação de crise empresarial que não tenham recorrido ao *lay-off* simplificado

O quê?

- Apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial (limite 50% PNT), mediante um plano de formação articulado com IEFP
- A “bolsa de formação” é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, com o limite máximo de 1x RMMG (€635)
- Aplica-se a isenção temporária de contribuições para a Segurança Social (23,75%)

Duração?

Um mês

Quem suporta?

O IEFP

Como?

O empregador comunica por escrito aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo a informação e documentação ao IEFP



Apoio extraordinário para normalização da actividade

Os empregadores que tenham beneficiado do *lay-off* simplificado ou do plano de formação extraordinário têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoiar na retoma da actividade da empresa

- a conceder pelo IEFP
- tem que ser requerida pelo empregador através do portal iefponline
- pago quando se verificar a retoma da actividade
- corresponde ao valor de 1x RMMG (€635) X n.º de trabalhadores abrangidos pelo *lay-off* simplificado ou do plano de formação extraordinário
- pago numa só tranche aos empregadores



Proibição de despedimentos

Durante lay-off / plano
extraordinário de
formação



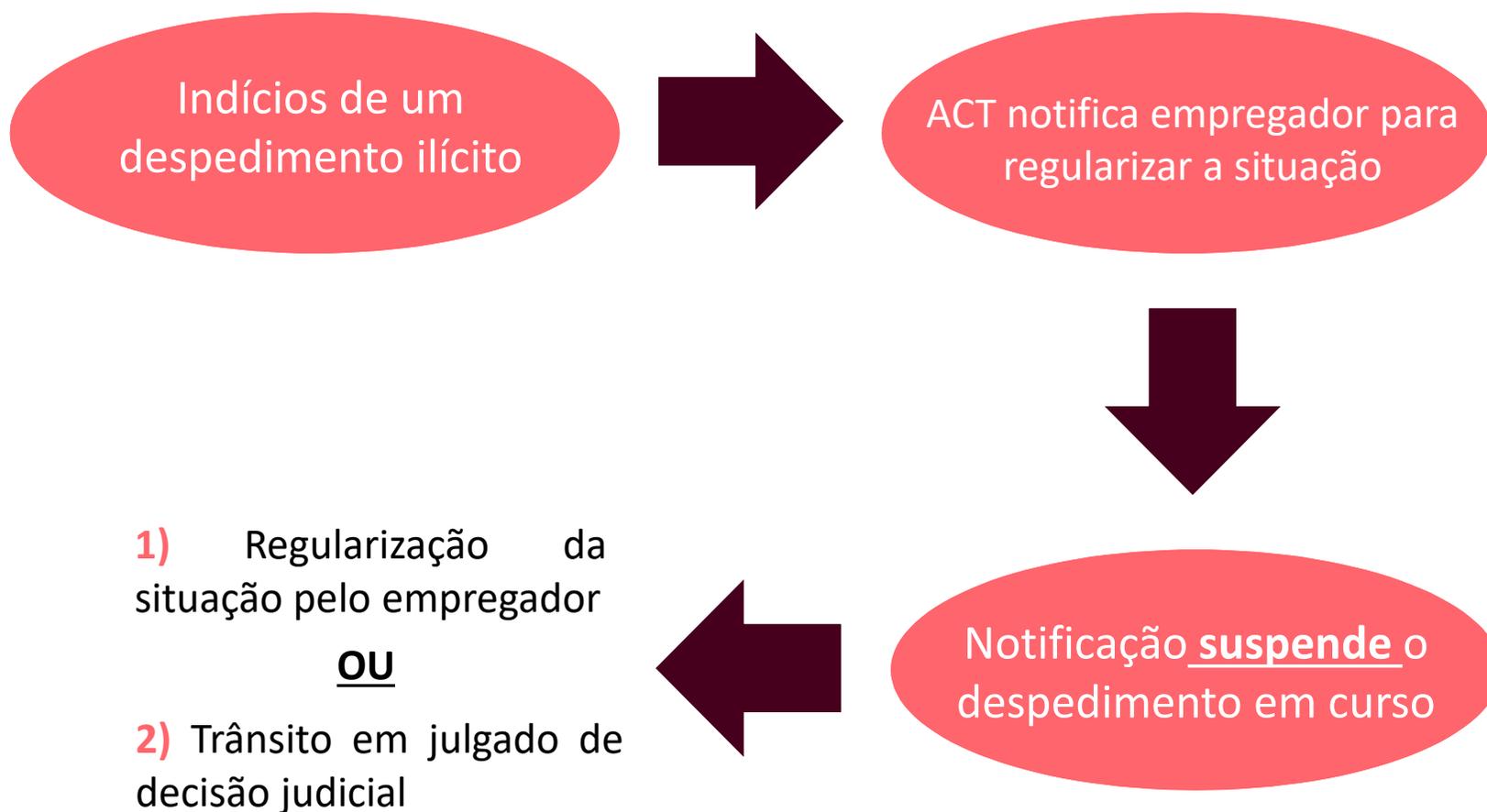
Nos 60 dias seguintes



O empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho por despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho



Suspensão de despedimentos





Diferimento de Contribuições

Que empregadores podem beneficiar?

- **todos os que tenham menos de 50 trabalhadores**
- os que tenham **entre 50 e 249 trabalhadores**, **desde que** apresentem uma quebra de facturação de pelo menos 20% nos meses de Março, Abril e Maio de 2020 face ao período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha indicado a actividade há menos de 12 meses, à média do período de actividade decorrido
- os que tenham **250 ou mais trabalhadores**, **desde que** se trate de uma instituição particular de solidariedade social ou equiparada; ou que actuem nos sectores do turismo, da aviação civil ou nos sectores encerrados nos termos do art.º 7.º do Decreto n.º 2 A/2020, e que apresentem igualmente uma quebra de facturação de pelo menos 20%



Diferimento de Contribuições

As contribuições da responsabilidade da entidade empregadora (23,75%), devidas nos meses de Março, Abril e Maio de 2020, são pagas:

- 1/3 do valor das contribuições é pago no mês em que é devido;
- Os restantes 2/3 são pagos, sem juros, em prestações iguais e sucessivas:
 - nos meses de julho, agosto e setembro de 2020
 - OU**
 - nos meses de julho a dezembro de 2020

NOTA: As empresas que pagaram a totalidade das contribuições de Março poderão diferir o pagamento das contribuições devidas a Abril, Maio e Junho

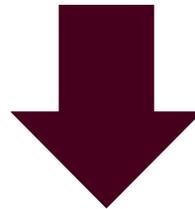


Diferimento de Contribuições

- Diferimento não tem que ser requerido, é automático a partir do momento que empresa paga 1/3 das contribuições devidas
- Em Julho, as empresas indicam na Segurança Social Directa qual dos prazos de pagamento pretendem utilizar
- Tudo se mantém igual para as cotizações dos trabalhadores, que devem ser integral e pontualmente entregues à Segurança Social
- Diferimento de contribuições ≠ isenção contributiva



“Business as usual”?...



- O que sucede às empresas que não recorram às medidas de apoio para a manutenção dos postos de trabalho?
- E aos trabalhadores? Que direitos têm?



Teletrabalho

“É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.” Artigo 8.º do Decreto n.º 2-B/2020

- Estado de Emergência → dever geral de recolhimento domiciliário
- Acordo vs. comunicação do empregador
- Subsídio de refeição?
- Seguro de acidentes de trabalho
- Boas práticas



Declaração de Deslocação

Declaração que justifique a deslocação ao trabalho?

- Foi obrigatória: período da Páscoa (entre as 00:00h do dia 9 de Abril e as 24:00h do dia 13 de Abril)
- É recomendável: enquanto vigorar o Estado de Emergência
 - Dever geral de recolhimento domiciliário ↔ Teletrabalho obrigatório

Declaração deverá ter os seguintes elementos:

- identificação completa da entidade empregadora
- identificação completa do trabalhador
- categoria/funções exercidas pelo trabalhador
- justificação da deslocação por continuidade do funcionamento do estabelecimento



Faltas

- 1 Trabalhador doente COVID-19
- 2 Trabalhador em isolamento profilático
- 3 Assistência a filho/dependente por isolamento profilático
- 4 Assistência a filho/dependente durante as actividades lectivas
- 5 ~~Assistência a filho/dependente em suspensão das actividades lectivas~~



Faltas

1

Trabalhador doente COVID-19

- Subsídio por doença nos termos do regime geral da doença, designadamente quanto ao valor do apoio
- Este apoio está equiparado a subsídio por doença com internamento hospitalar, pelo que não se aplica o período de espera, ou seja, será paga a prestação desde o 1º dia
- O apoio é atribuído mediante comunicação do Certificado por Incapacidade Temporária (CIT), por via electrónica, pelos serviços de Saúde à Segurança Social



Faltas

2

Trabalhador em isolamento profilático

- É equiparado a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores
- Equiparação ao subsídio por doença com internamento hospitalar, pelo que não se aplica o período de espera, ou seja, será paga a prestação desde o 1º dia
- Subsídio correspondente a 100% da remuneração de referência
- Duração: 14 dias
- Faltas justificadas não remuneradas



Faltas

3

Assistência a filho/dependente por isolamento profilático

- Faltas por motivos de acompanhamento de isolamento profilático de filhos ou outro dependente a cargo, menores de 12 anos, ou com deficiência/doença crónica independentemente da idade, certificado pelo delegado de saúde
- Faltas justificadas com perda de retribuição
- Subsídio por assistência a filho de valor correspondente a 100% da remuneração de referência após entrada em vigor do OE 2020 (antes: 65%)
- Subsídio por assistência a neto de valor correspondente a 65%
- O subsídio tem a duração máxima de 14 dias



Faltas

4

Assistência a filho/dependente durante as actividades lectivas

- Trabalhadores que faltem ao trabalho por motivos de assistência a filhos ou outros menores a cargo, menores de 12 anos, ou com deficiência/doença crónica independentemente da idade, decorrente de encerramento do estabelecimento de ensino determinado por (i) decisão da autoridade de saúde ou (ii) decisão do governo
- Faltas justificadas
- Apoio financeiro excepcional correspondente a 2/3 da remuneração base, sendo a mesma suportada em partes iguais pelo empregador e pela Segurança Social
- Este apoio tem como limite mínimo 1x RMMG (€635) e como limite máximo 3x RMMG (€1.905) e é calculado em função do número de dias de falta ao trabalho
- A empregador suporta 50% da contribuição que lhe cabe pelo total do apoio
- Não é concedido aos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho durante o período de encerramento das escolas



Férias

- Marcação unilateral de férias: regra do Código do Trabalho
- IRCTs: regras especiais
- Aprovação e afixação do mapa de férias até ao dia 15 de Abril pode agora ter lugar até 10 dias após o termo do estado de emergência
- E se entretanto tiverem acordado informalmente com os trabalhadores o gozo de alguns dias de férias?
- Subsídio de férias



Segurança e Saúde no Trabalho

- Dever de zelar pela protecção da segurança e saúde dos trabalhadores
- Adopção de **planos de contingência**:
<https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/orientacoes-e-circulares-informativas/orientacao-n-0062020-de-26022020-pdf.aspx>
- Implementação de medidas para garantir (i) menor número de trabalhadores a laborar em simultâneo (implementação de turnos; divisão de equipas; ...) (ii) distanciamento social
- Afixação de cartazes informativos sobre procedimentos básicos (higienização de mãos, uso correcto de máscaras, ...)
- Dever de colaboração dos trabalhadores → medidas de autodiagnóstico / monitorização



CUATRECASAS



GRACE



Rui Vaz Pereira

Associado sénior da área de Laboral

rui.vaz.pereira@cuatrecasas.com



Cristina Romariz

Associada principal da área de Laboral

cristina.romariz@cuatrecasas.com

Este documento é uma mera exposição, devendo ser interpretado em conjunto com as explicações e, quando seja o caso, com o relatório/parecer elaborado pela Cuatrecasas sobre esta questão