



BOLETIM INFORMATIVO

**COVID-19
EMPRESAS E
TRABALHADORES:
O LAYOFF**

BQ Advogadas

PERGUNTAS E RESPOSTAS

O ESSENCIAL SOBRE AS MEDIDAS A ADOPTAR POR EMPRESAS E TRABALHADORES DURANTE O SURTO DE COVID-19

INTRODUÇÃO

O QUE É O LAYOFF

EFEITOS DA INTRODUÇÃO DE PERÍODO DE LAYOFF

SITUAÇÕES DE APLICAÇÃO DO REGIME DO LAYOFF

DIREITOS DOS TRABALHADORES EM LAYOFF

REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM LAYOFF

O COVID-19 E O LAYOFF

INTRODUÇÃO

Face à situação que o Portugal atravessa, devido ao vasto crescimento da pandemia mundial, denominada de Covid-19 ou mais conhecida por Coronavírus, não podíamos deixar de abordar o tema do “Layoff”, que muitas empresas já adotaram e que se faz sentir principalmente nos Supermercados, com horários de funcionamento mais reduzidos em relação ao normal.

O QUE É O LAYOFF (ARTS. 294º E SS. CÓDIGO DO TRABALHO??

Redução temporária dos períodos normais de trabalho ou **suspensão dos contratos de trabalho**, medidas levadas a cabo por iniciativa das empresas, devido a determinadas circunstâncias, nomeadamente:

- Motivos de mercado;
- Motivos estruturais e tecnológicos;
- Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa;
- Impossibilidade temporária, total ou parcial, de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador;

EFEITOS DA INTRODUÇÃO DE PERÍODO DE LAYOFF

O art. 295.º do Código do Trabalho prevê que durante a redução ou a suspensão, mantêm-se em vigor os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Como já referido anteriormente, o regime de “Layoff” poderá ser aplicado por impossibilidade temporária de prestação de trabalho por facto **relativo ao trabalhador**, prevendo o art. 296.º do Código do Trabalho, no seu n.º 1, que é determinada a suspensão do contrato de trabalho por impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença, acidente, etc.

Porém, o regime de “Layoff” também poderá ser aplicado na impossibilidade temporária de prestação de trabalho por facto **relativo ao empregador**.

SITUAÇÕES DE APLICAÇÃO DO REGIME DE LAYOFF

Os arts. 298.º e seguintes do Código do Trabalho prevêem os casos em que o regime de “Layoff” é aplicado por facto respeitante ao empregador, como por exemplo:

- A situação de crise empresarial ou;
- Encerramento e diminuição temporários de actividade.

* **Nota importante:** no caso de redução ou suspensão em situação de crise empresarial, estas medidas só podem ser aplicadas se se mostrarem indispensáveis para assegurar a **viabilidade** da empresa e a **manutenção dos postos de trabalho** (art. 298.º, n.º 1, in fine do CT).

Relativamente à aplicação do regime de “Layoff”, o art. 299.º do Código do Trabalho prevê que o empregador tem o dever de comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, devendo ainda informar aqueles, por exemplo, de:

- Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- Prazo de aplicação da medida;
- etc.

SITUAÇÕES DE APLICAÇÃO DO REGIME DE LAYOFF

Para além do acima exposto, o empregador tem ainda o dever de, nos 5 (cinco) dias posteriores à comunicação de aplicação do regime de “Layoff” ao seus trabalhadores, promover uma fase de negociação e informação com a estrutura representativa dos trabalhadores, tendo em vista um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar (art. 300.º do Código do Trabalho).

Centremo-nos agora nos direitos e deveres do trabalhador e do empregador no período de redução ou suspensão da prestação de trabalho.

O art. 303.º do Código do Trabalho prevê os deveres do empregador no período em que é aplicado regime de “Layoff”, sendo os mesmos:

- Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social participar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

SITUAÇÕES DE APLICAÇÃO DO REGIME DE LAYOFF

Para além do mais, durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da respetiva aplicação não exceda ou seja superior a seis meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Quanto ao trabalhador, o art. 304.º do Código do Trabalho prevê quais os deveres que os mesmos devem cumprir durante o regime de “Layoff”, nomeadamente:

- Pagar contribuições para a segurança social com base na retribuição auferida e na compensação retributiva;
- Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- Frequentar acções de formação profissional previstas no plano referido no artigo 302.º.

DIREITOS DOS TRABALHADORES EM LAYOFF

O art. 305.º do CT apresenta uma lista dos direitos inerentes ao trabalhadores durante um período de “Layoff”, nomeadamente:

- A auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;
- A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;
- A exercer outra actividade remunerada.

Para além destes direitos, durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, compensação que é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social (nº 3 e 4 do art. 305.º do CT).

As medidas referidas até agora aplicam-se em situações de de crise empresarial. Porém, como vimos anteriormente, podemos ainda falar de encerramento e diminuição temporários de actividade.

REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM LAYOFF

O art. 309.º dá-nos resposta a esta questão, prevendo que os trabalhadores têm direito a:

- 75% da retribuição, sendo devido a caso fortuito ou de força maior;
- Totalidade da retribuição, sendo devido a facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste.

O art. 313.º do Código do Trabalho, prevê ainda a proibição de certos actos por parte do empregador, em caso de encerramento temporário da empresa, com por exemplo:

- Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros ou amortizar quotas sob qualquer forma;
- Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio do montante disponível, na proporção das respectivas retribuições;
- Proceder a levantamentos de tesouraria para fim alheio à actividade da empresa;
- Etc.

O COVID-19 E O LAYOFF

A Portaria nº 71-A/2020, de 15 de Março, que tem como principal objectivo definir e regulamentar os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinadas aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

A presente Portaria vem aplicar medidas como:

- O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação ou;
- A isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

O art. 4.º da presente Portaria apresenta os requisitos necessários de acesso às medidas tomadas, sendo necessário que empregador tenha, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

O COVID-19 E O LAYOFF

É ainda necessário que as empresas que pretendam aderir à aplicação destas medidas se encontrem em situação de crise empresarial, nomeadamente (art. 3.º da Portaria nº 71-A/2020):

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

Facto importante que deve ainda ser referenciado com a entrada em vigor da presente Portaria, é a medida adoptada de proceder à **isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social** (art. 10.º), relativamente aos empregadores, isenção essa que é total, reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas. O direito à isenção prevista no número anterior é aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respectivos cônjuges.

Quanto ao controlo destas medidas, o mesmo ficará a cargo da Comissão Permanente da Concertação Social, conforme o previsto no art. 15.º da Portaria nº 71-A/2020.



Podemos assim concluir que, face à situação que todo o mundo atravessa e que se torna uma preocupação cada vez mais crescente no nosso “cantinho à beira mar plantado”, as medidas adoptadas pretendem não só proteger os trabalhadores, como as entidades empregadoras, para que, quando vencermos esta pandemia, o resultado da sua passagem não seja mais catastrófico do que aquilo que se prevê.