



# Covid 19: Procedimento, condições e acesso ao novo “Lay-Off Simplificado”

*O novo apoio apenas permite a redução dos horários de trabalho, e não a suspensão dos contratos de trabalho, sendo modulado em função da quebra de faturação da empresa.*

Na sequência do conjunto de medidas adotadas no âmbito da pandemia COVID-19, foi publicado o novo “Lay Off Simplificado”, agora apelidado de retoma progressiva da atividade económica por parte das empresas.

O novo diploma cria o apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade para empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

A nova medida aplica-se a empregadores de natureza privada, incluindo entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, que se encontrem em situação de crise empresarial.

As condições de acesso são as seguintes:

## (I) Situação de crise empresarial

(a) quebra da faturação igual ou superior a 40% no mês civil completo imediatamente anterior ao do pedido inicial de apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período; ou

(b) para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

## (II) Documentação

O empregador terá de submeter um formulário eletrónico, no site da Segurança Social Direta, sendo a situação de crise empresarial atestada mediante declaração do empregador, conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa. O formulário será ainda acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger.

## (III) Situação contributiva e tributária regularizada

O empregador deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, autorizando a consulta online da situação tributária perante a AT.

## (IV) Limites máximos e redução do período normal de trabalho diário

O novo apoio será atribuído, entre agosto e setembro, de modo diferenciado consoante a quebra de faturação: (i) perante uma quebra de faturação igual ou superior a 40%, pode ser efetuada uma redução do horário de trabalho até 50%; (ii) perante uma quebra de faturação igual ou superior a 60%, pode ser feita uma redução do horário de trabalho até 70%.

## ✉ Contactos

Guilherme Dray  
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte  
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Entre outubro e dezembro: (i) perante uma quebra de faturação igual ou superior a 40%, pode ser efetuada uma redução do horário de trabalho até 40%; (ii) perante uma quebra de faturação igual ou superior a 60%, pode ser feita uma redução do horário de trabalho até 60%.

#### (V) Valor

O valor deste apoio corresponde à retribuição do trabalhador abrangido pela redução, calculada proporcionalmente às horas de trabalho prestado.

O trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal, com um limite máximo de 3 RMMG, ou seja, até €1905,00, paga pelo empregador, no valor de: (i) 2/3 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020; e (ii) 4/5 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, nos meses de outubro a dezembro de 2020.

Nas situações de empresas com quebras de faturação entre 40% e 70%, os empregadores são responsáveis pelo pagamento integral das horas trabalhadas e por 30% de uma parte variante das horas não trabalhadas (66% entre agosto e setembro e 80% entre outubro e dezembro), pagando a Segurança Social também uma parte dessas últimas (70% dos 66% e dos 80%, respetivamente).

No caso das empresas com quebras de faturação acima dos 75% é atribuído um apoio adicional para o pagamento das horas trabalhadas, correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida.

#### (VI) Duração

A duração inicial deste apoio é de um mês civil. Pode, no entanto, ser excepcionalmente prorrogado mensalmente, até 31 de dezembro de 2020. A interrupção da redução temporária do PNT, com a respetiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

#### (VII) Comunicação aos trabalhadores

O empregador tem de comunicar por escrito aos trabalhadores abrangidos pela decisão de acesso ao novo apoio, a percentagem de redução e a duração previsível de aplicação da medida. A comunicação deve ser, se existirem delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, precedida da sua audição.

#### (IX) Isenção total e dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social

O empregador que beneficie do novo apoio tem direito à isenção total ou à dispensa parcial do pagamento das contribuições a cargo da entidade empregadora relativamente aos trabalhadores abrangidos, calculados sobre o valor da compensação retributiva.

As empresas podem, findo este apoio, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão do regime “normal” do lay off, previsto no artigo 298.º do Código do Trabalho. Por outro lado, as empresas que beneficiem do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial não podem aceder ao novo apoio, assim como não podem beneficiar deste novo apoio em simultâneo as empresas que se encontrem a usufruir do regime do “lay off simplificado”.