

	LAYOFF SIMPLIFICADO	LAYOFF EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (CÓDIGO DO TRABALHO)	DIMINUIÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE DEVIDO A CASO FORTUITO
<b>Modalidade</b>	a) Redução temporária dos períodos normais de trabalho, abrangendo (i) um ou mais períodos de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente ou (ii) a diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal, ou b) Suspensão de contratos de trabalho.		
<b>Requisitos Comuns</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.</li> <li>Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias decorrentes da efetiva prestação de trabalho.</li> </ul>		
<b>Requisitos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situação de crise empresarial:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março;</li> <li>Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser comprovadas por documentos 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; ou</li> <li>Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de 30 dias anterior ao do pedido junto da Segurança Social, com referência:                                     <ol style="list-style-type: none"> <li>à média mensal dos 2 meses anteriores, ou</li> <li>ao período homólogo do ano anterior.</li> </ol> </li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes, ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que o <i>layoff</i> seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Caso fortuito (por ex. uma epidemia) ou de força maior, que tenha conduzido a uma diminuição temporária de atividade de empresa.</li> </ul>

	LAYOFF SIMPLIFICADO	LAYOFF EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (CÓDIGO DO TRABALHO)	DIMINUIÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE DEVIDO A CASO FORTUITO
<b>Benefícios ou Direitos da empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 635€ por trabalhador abrangido, pagos depois do <i>layoff</i>.</li> <li>• Isenção do pagamento da TSU relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o <i>layoff</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa apenas paga TSU sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamento de valor não inferior a 75% da retribuição normal ilíquida (mas pode obviamente ser mais).</li> <li>• Pagamento da TSU por valor não inferior a 75 % da retribuição (consoante a percentagem de retribuição paga pela empresa).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores abrangidos têm direito a uma compensação retributiva mínima igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, até ao valor máximo de 1.905€.</li> <li>i. <u>Suspensão CT</u>: Empresa paga 30% e a Segurança Social 70%.</li> <li>ii. <u>Redução de horário</u>: Empresa paga a retribuição normal ilíquida na percentagem da redução. O remanescente é pago pela empresa em 30% e pela Segurança Social em 70% (até ao limite dos 2/3 acima referido).</li> <li>• Subsídio de Natal: Segurança Social paga 50% do montante correspondente à compensação retributiva (mas o subsídio de férias é pago por inteiro pela Empresa)</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Em caso de (i) suspensão do CT ou (ii) redução temporária dos períodos normais de trabalho em que estes não se prolonguem pela tarde, há fundamento para não proceder ao pagamento do subsídio de alimentação.</li> </ul>		
<b>Deveres da empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proibição de fazer cessar contratos de trabalho com:               <ol style="list-style-type: none"> <li>quaisquer trabalhadores (no caso do <i>layoff</i> simplificado); ou</li> <li>os trabalhadores abrangidos pelas medidas (no caso do <i>layoff</i> previsto no Código do Trabalho), ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, durante o <i>layoff</i> e nos 60 dias seguintes;</li> </ol> </li> <li>• Proibição de distribuição de lucros durante o <i>layoff</i>.</li> <li>• Proibição de prestação de trabalho por trabalhador abrangido, na modalidade de suspensão do contrato.</li> <li>• Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantêm-se os deveres normais da empresa que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.</li> </ul>

	LAYOFF SIMPLIFICADO	LAYOFF EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (CÓDIGO DO TRABALHO)	DIMINUIÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE DEVIDO A CASO FORTUITO
<b>Procedimento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicação por escrito aos trabalhadores a incluir no <i>layoff</i>.</li> <li>2. Requerimento através da Segurança Social Direta (Modelo RC 3056-DGSS) e demais documentação (listagem de trabalhadores e declaração da Empresa conjuntamente com certidão de contabilista certificado que o ateste).</li> <li>3. Concessão automática dos benefícios, sem prejuízo de posterior comprovação.</li> </ol>	<p>Procedimento mais complexo e que evolve:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Várias comunicações à comissão de trabalhadores, comissões sindicais da empresa, trabalhadores ou comissão representativa dos mesmos, consoante o caso;</li> <li>ii) Uma fase de negociação de um acordo com as entidades acima referidas sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a aplicar; e</li> <li>iii) Uma vez aplicada a medida, a obrigação de informar trimestralmente as entidades acima referidas da evolução das razões que justificam tal medida.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicação por escrito aos trabalhadores abrangidos, devidamente justificada, sobre a diminuição temporária de atividade de empresa. Não há previsão legal quanto ao pré-aviso mínimo para fazer esta comunicação.</li> <li>2. As partes podem também celebrar um acordo de suspensão do contrato de trabalho ou de redução temporária dos períodos normais de trabalho, consoante o caso, mas tal não é obrigatório.</li> <li>3. Comunicação obrigatória à Segurança Social (art. 32.º Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social), até ao 10º dia do mês seguinte ao da suspensão.</li> </ol>
<b>Trabalhadores abrangidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos ou apenas alguns, mas poderá ser necessário indicar os critérios para seleção dos trabalhadores a abranger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos ou apenas alguns, mas é necessário indicar os critérios para seleção dos trabalhadores a abranger.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos ou apenas alguns, sem necessidade de indicar os critérios para seleção dos trabalhadores a abranger.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não pode implicar uma violação do princípio de não discriminação.</li> <li>• Possibilidade dos trabalhadores exercerem atividade profissional por conta de terceiros durante o período de <i>layoff</i>.</li> </ul>		

# APTS | ALVES PEREIRA & TEIXEIRA DE SOUSA

	<b>LAYOFF SIMPLIFICADO</b>	<b>LAYOFF EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (CÓDIGO DO TRABALHO)</b>	<b>DIMINUIÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE DEVIDO A CASO FORTUITO</b>
<b>Duração da medida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 mês</li><li>• Excecionalmente poderá ser prorrogável mensalmente, até 30 de junho de 2020 e por um período máximo de três meses (em função da evolução da COVID-19)</li><li>• Possibilidade de ainda existir uma prorrogação suplementar de 3 meses (em função da evolução da COVID-19)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Máximo de 6 meses (ou 1 ano em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa)</li><li>• Prazo prorrogável por mais seis meses.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A duração do caso fortuito, indicando o prazo na comunicação aos trabalhadores (ou em eventual acordo entre as partes)</li><li>• Prorrogável uma ou mais vezes.</li></ul>

## APTS

Alves Pereira, Teixeira de Sousa &  
Associados, S.P., R.L.  
Avenida da Liberdade, 38, 3º,  
1250-145 Lisboa  
Tel + 351 213 700 190  
E-mail: info@alvespereira.com