

NOTA JURÍDICA

LAY OFF SIMPLIFICADO E APOIO À RETOMA PROGRESSIVA

- Alterações Regime de Lay off Simplificado
- Regime de Apoio à Retoma Progressiva
- Comparação de regimes
- Exemplos
- Conclusão

Fruto da renovação do estado de emergência a 13 de janeiro de 2021 pelo Decreto do Presidente da República n.º 6-B/2021, e da respectiva regulamentação efectuada pelo Governo pelo Decretos n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro (alterado pelos Decretos n.º 3-B/2021, de 19 de Janeiro, e 3-C/2021, de 22 de Janeiro), foram alteradas as medidas de apoio ao emprego nomeadamente o Regime de Lay off Simplificado e o Regime de Apoio à Retoma Progressiva.

Alterações Regime de Lay off Simplificado

No que diz respeito ao Lay off Simplificado, o Decreto-Lei n.º 6-E/2021 de 15 de Janeiro procedeu à alteração do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26 de Março, determinando que “A suspensão de atividades e o encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito do estado de emergência, confere ao empregador o direito a requerer, pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º e do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual”.

Assim, as empresas e/ou estabelecimentos que se encontrem sujeitos ao dever de encerramento por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental poderão aceder ao regime de lay off simplificado, recebendo um apoio destinado ao pagamento das remunerações dos trabalhadores em períodos de redução do período normal de trabalho e/ou suspensão dos contratos de trabalho, enquanto o dever de encerramento se mantiver.

Regime de Apoio à Retoma Progressiva

Por outro lado, a Medida de Apoio Progressivo à Retoma da Actividade, prevista no Decreto-Lei n.º 46-A/2020 de 30 de julho, foi alterada pelo Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, em ordem a abranger um maior número de empresas, a permitir um aumento da redução do período normal de trabalho e a prorrogar a duração deste apoio até ao final do primeiro semestre de 2021.

A situação de crise empresarial passou a ser considerada quando se esteja em face de uma quebra na facturação igual ou superior a 25%.

A quebra de facturação deve ser verificada:

- No mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação;
- Ou face ao mês homólogo do ano anterior ou do ano de 2019;
- Ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período;
- Ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, face à média da facturação mensal entre o início da actividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

Paralelamente, a redução do período normal de trabalho dos trabalhadores poderá atingir os 100% nos meses de janeiro a abril de 2021 caso a quebra de facturação do empregador seja igual ou superior a 75%.

Acresce ainda que as empresas que estivessem a beneficiar do apoio à retoma progressiva e se encontrem sujeitas ao dever de encerramento, poderão “... desistir do período remanescente do apoio extraordinário à retoma progressiva, quando do mesmo se encontre a beneficiar, e a requerer subsequentemente o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual.” (lay off simplificado).

Comparação de regimes

Assim, urge elaborar uma análise comparatística entre estas duas medidas (o lay off simplificado e o apoio à retoma progressiva) em ordem ao esclarecimento sobre os custos que em cada situação o empregador terá que suportar, uma vez que o trabalhador terá direito a receber a totalidade da sua remuneração até ao limite máximo de 1.995,00€ (3xRMMG).

Em termos de flexibilidade de gestão importará notar que:

- No regime do lay off simplificado os empregadores poderão determinar a medida de redução dos horários ou mesmo a suspensão dos contratos de trabalho;
- No regime do apoio à retoma progressiva, os períodos de redução dos horários de trabalho encontram-se condicionados à respectiva quebra de facturação, nos seguintes termos:
 - a) quebra de facturação igual ou superior a 25 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 33 %;
 - b) quebra de facturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 40 %;
 - c) quebra de facturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 60 %;
 - d) quebra de facturação igual ou superior a 75 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo:
 - i) Até 100 % nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2021; e
 - ii) De 75 % nos meses de maio e junho de 2021;

No que diz respeito ao pagamento das horas trabalhadas:

- no regime do lay off simplificado, o empregador terá de efectuar o pagamento das horas trabalhadas;
- no regime do apoio à retoma progressiva, o empregador terá de efectuar o pagamento das horas trabalhadas, excepto nos casos em que se verifique uma quebra de facturação igual ou superior a 75%, prevendo-se nestas hipóteses o direito a um apoio adicional correspondente a 35% da retribuição normal líquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT.

No que diz respeito ao pagamento das horas não trabalhadas:

- no regime do lay off simplificado, o empregador suportará um custo correspondente a 30% do valor necessário para que em conjunto com o pagamento das horas trabalhadas seja atingido o montante de 2/3 da retribuição do trabalhador;
- no regime do apoio à retoma progressiva, o empregador deverá suportar o custo resultante de 30% de 80% da compensação pelas horas não trabalhadas. No entanto, na situação de existir uma redução em mais de 60% do período normal de trabalho a empresa receberá da segurança social um apoio correspondente à totalidade da retribuição do trabalhador.

Já no que concerne às contribuições para a segurança social:

- no regime de lay off simplificado está prevista a sua isenção total;
- no regime de apoio à retoma progressiva existe apenas uma isenção de 50% do pagamento das contribuições relativas aos trabalhadores abrangidos e calculadas sobre o valor da compensação retributiva, no caso das micro, pequenas e médias empresas. Daí que, as grandes empresas terão de suportar o pagamento da totalidade das contribuições para a segurança social.

Exemplos a considerar:

1) Considerando um trabalhador que auferir uma retribuição de 1.000,00€ que tenha o seu contrato suspenso ao abrigo do regime de lay off simplificado ou cuja redução do período normal de trabalho seja de 100% ao abrigo do regime de apoio à retoma progressiva, teremos que:

- a) No regime de lay off simplificado o empregador terá que pagar 30% dos 2/3 de 1.000,00€, num montante de 200,00€ não tendo que pagar contribuições sociais;
- b) No regime de apoio à retoma progressiva como a redução do período de trabalho é de 100%, a remuneração do trabalhador é assegurada na totalidade pela segurança social.

No entanto a empresa deverá pagar as contribuições para a segurança social no montante de 237,50€ (23,75% de 1000€) se se tratar de uma grande empresa, e no montante de 118,75€ se se tratar de uma micro, pequena ou média empresa (dada a isenção de 50% acima referida).

2) Caso estejamos perante um trabalhador cuja retribuição mensal é de 1.000,00€, mas em que apenas haja lugar à redução do período normal de trabalho em 50%, teremos que:

- a) O empregador em qualquer dos regimes terá que pagar as horas trabalhadas no montante de 500€;
- b) Quanto às horas não trabalhadas no regime de lay off simplificado o empregador terá que suportar 30% do valor necessário para que em conjunto com o pagamento das horas trabalhadas sejam atingidos os 2/3 da compensação retributiva. Ou seja: $2/3 \times 1000 = 666,67€$; como se retirarmos os 500€ pagos pelas horas trabalhadas faltará o valor de 166,67€, sendo que 30% deste valor corresponde a um custo de 50€ para o empregador;
- c) No apoio à retoma progressiva o empregador terá que pagar 30% dos 80% da compensação retributiva. Assim, teremos que o empregador terá um custo de 120,00€ ($30\% \times 80\% \times 500€$). Acrescerá a este custo o montante das contribuições para a segurança social que no caso de uma grande empresa é de 237,50€.

Em conclusão:

- O regime de lay off simplificado denota ser mais vantajoso do que o regime do apoio à retoma progressiva da actividade (desde que os empregadores/ empresas sejam elegíveis para aquele);
- Os empregadores que se encontrem a beneficiar do regime de apoio à retoma progressiva da actividade e que tenham passado a estar sujeitos a um dever de encerramento, poderão desistir do período remanescente da medida de apoio à retoma da actividade económica e apresentarem uma candidatura ao (novo) regime de lay off simplificado, por tal se lhes poder afigurar como mais vantajoso.

Porto, 11 de fevereiro de 2021.



Vítor Furtado Sousa
Advogado



Sofia Garriapa
Advogada-estagiária