

Informação às empresas

Portaria nº 71/2020 - 'lay-off simplificado' devido à crise do COVID19

Analisada a Portaria nº 71/2020, recentemente publicada, achamos que podemos resumir às seguintes ideias o respectivo conteúdo:

1. A intenção do Governo é permitir a simplificação do [processo de lay off](#) (uma figura jurídica já existente), tornando-a mais ágil e visando criar um novo regime que constitua, supostamente, forma de ajuda para as empresas.
2. Este '*lay-off simplificado*', [que agora entrou em vigor](#), é na verdade bastante diferente da figura que existia: prevê um corte de um terço do salário bruto mas, não suspendendo o contrato, permite que a empresa possa obrigar a pessoa a trabalhar, admitindo mesmo que o trabalhador possa ter de assumir outras funções.
3. Quando referimos a *simplificação do lay off* não pretendemos dizer que todas as empresas possam recorrer ao novo regime de forma indiscriminada. Ao contrário, a Portaria em causa faz depender de critérios objectivos e estritos a possibilidade de acesso a este novo regime.
4. Na verdade, a Portaria em causa estabelece que podem recorrer à disciplina nela estabelecida as empresas que na sequência da crise gerada pelo novo coronavírus tenham uma '*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*'.
5. Como é evidente, este requisito é muito restritivo, já que apenas no corrente mês de Março se fizeram sentir, de facto, os efeitos da crise causada pela *pandemia do covid-19*. Isto dificulta, pelo menos no imediato, que exista nas empresas uma quebra de 40% no trimestre; porém, com a evolução da crise – e não é possível prever, nesta altura, até quanto possam aumentar os casos de infecções por covid-19 – é mais do

que possível que um número crescente de empresas passe a poder cumprir este critério.

6. Para além das empresas que se encontrem na situação descrita, o regime jurídico previsto nesta Portaria também se aplica às empresas que tenham *‘paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas’* (sendo que, neste caso, já não fará sentido a prestação de trabalho).

7. O cumprimento destes critérios de acesso é atestado *‘mediante declaração do empregador, conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa’*.

8. Para acederem a este regime, as empresas têm de ter a situação regularizada com a administração fiscal e a segurança social.

9. Diga-se, em todo o caso, que a disciplina estatuída por esta Portaria parece destinar-se precisamente às empresas que mantenham a laboração. Como já dissemos acima, o regime agora criado não suspende o contrato, permitindo mesmo que a empresa possa obrigar a pessoa a trabalhar e até admitindo que o trabalhador possa ter de assumir outras funções, desde que estas não impliquem uma modificação *‘substancial’* da sua posição na empresa e que *‘sejam orientadas para a viabilidade da mesma’*. Note-se que é à entidade patronal que cabe a decisão se a pessoa tem ou não de trabalhar e, quanto à possibilidade de desempenhar outras funções que não a habitual, o objetivo é que se garanta a viabilidade da empresa.

10. Tal como já sucede para o regime geral de *lay off*, o trabalhador tem que receber, no mínimo, dois terços do seu salário bruto total. Se os dois terços corresponderem a um valor inferior ao salário mínimo nacional, então fica assegurado que o trabalhador terá de auferir 635 euros, que é o valor da remuneração mínima mensal garantida para 2020. Para além disso, existem valores máximos previstos: o trabalhador não poderá

receber mais do que três vezes o salário mínimo (o que, tendo em atenção os valores previstos para 2020, representa 1.905 euros).

11. De realçar que os *administradores e os gerentes das empresas não são abrangidos* por este regime de *'lay off simplificado'*.

12. Também importa chamar a atenção para o facto de a *segurança social* participar no custeamento dos rendimentos do trabalhador, mas *é a empresa, entidade patronal, que procede numa primeira linha ao pagamento.*

13. Ao ser accionado o processo de *lay off*, a *segurança social* assegura 70% do rendimento de cada funcionário. Desta forma, a empresa só tem a seu cargo 30% do valor. Mas *o pagamento é feito pela entidade empregadora*, que depois será restituída pelo valor da participação.

14. O Governo determinou ainda que *'durante o período de lay off, é criado, no âmbito contributivo, um regime excepcional e temporário de isenção do pagamento de contribuições à Segurança Social por parte de entidades empregadoras'*, o que é descrito como uma medida adicional que visa aliviar a carga financeira das empresas que estejam nesta situação.

15. O *lay off* foi sempre previsto na lei como uma medida extraordinária e temporária; essa característica é ainda mais visível no regime *'simplificado'* previsto nesta Portaria: a sua duração é fixada em um mês, podendo ser prorrogável mensalmente até um máximo de seis meses.

16. Contudo, este prolongamento até seis meses implica que *os trabalhadores gozem férias*. Isto é, este prolongamento só ocorrerá *'quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adotado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei'*.

17. Ou seja, se esse segundo período acontecer após 1 de Maio - como é possível e natural que suceda - as empresas já poderão decidir

unilateralmente as férias do trabalhador para esse período. Em princípio, e nos termos da lei, terão de marcar o calendário até 15 de Abril.

18. Na nossa perspectiva, é provável que este regime venha a merecer forte contestação das estruturas sindicais e comissões de trabalhadores (e mesmo de alguns trabalhadores individualmente considerados). Efectivamente, o regime agora instituído significa que, após um período de trabalho com quebra de rendimentos, pelo menos nos casos em que as empresas não encerram, os trabalhadores podem na prática ser obrigados a esgotar os seus 22 dias de férias, numa altura em que não estão reunidas as condições para um efetivo descanso, disponibilidade social e gozo das atividades culturais, como está legalmente previsto.

19. Resta dizer que, ao contrário do que acontece no *'lay-off tradicional'* (chamemos-lhe assim), o despedimento não está proibido mas, excepto por falta imputável ao trabalhador, *'implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados'*.

20. Também o não cumprimento das obrigações legais, fiscais ou contributivas, bem como a distribuição de lucros mesmo que a título de levantamento por conta ou a prestação de falsas declarações, também implicam a imediata cessação dos incentivos e participações e a obrigação de restituição dos montantes já recebidos ou isentados.

Apipe, Lixa, 18 de Março de 2019

