

Lay-off (DL 10-G/2020)

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, estabelece a adoção de medidas excecionais e temporárias de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19.

Objeto: Atribuição de apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial.

O D.L. n.º 10-G/2020 vem explicitar que, durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas neste decreto-lei, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

Âmbito: Empregadores de natureza privada, incluindo as entidades empregadoras do setor social, e trabalhadores ao seu serviço, afetados pelo surto do vírus COVID-19, que se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial.

Requisitos de acesso: Situação contributiva e tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, por parte do empregador.

Medidas: Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho que reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações. O apoio financeiro tem a duração de um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, até ao máximo de 6 meses, sendo suportado em 30% pelo empregador e em 70% pela Segurança Social.

Esta medida pode ainda ser acumulável com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I. P., ao qual acresce uma bolsa, paga pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, que acresce à compensação retributiva devida pelo apoio financeiro face à situação de crise empresarial.

Nos termos do [D.L. n.º 10-G/2020](#), prevê-se que à situação de redução ou suspensão dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho seja aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

Remuneração: Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito 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, tendo como limite máximo o triplo da retribuição mínima mensal garantida.

Mantém-se inalterado o regime dos descontos para a Segurança Social e para o IRS, bem como o subsídio de férias e as férias (pagas pelo empregador). O subsídio de Natal é pago pela Segurança Social (metade da compensação) e pelo empregador (a outra metade). O subsídio de alimentação não integra o conceito de retribuição.

Durante a vigência destas medidas, **mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes**, nos termos previstos no Código do Trabalho (sendo que, no caso da suspensão do contrato de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho).

Em virtude destas medidas, o trabalhador tem direito a uma compensação que é fixada nos termos do n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho¹, sendo paga pelo empregador.

A empresa tem direito a um apoio financeiro para efeitos de pagamento da compensação retributiva prevista no número anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

O trabalhador pode exercer atividade remunerada fora da empresa devendo comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma (para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar).

Filipe Lamelas

Advogado

¹ O Artigo 305.º, n.º 3 do CT refere que Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para auferir um 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;, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, de forma a assegurar o montante mensal, tendo como limite o triplo da retribuição mínima mensal garantida