

Data	12 de Março de 2020
Assunto:	Regime Geral de Layoff - <u>Atual</u>
Tema:	Laboral

1º. Layoff – o que é?

Trata-se de uma redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho efetuada por iniciativa das empresas, durante um determinado tempo devido a:

- Motivos de mercado (Situações de crise por diminuição da procura de bens ou serviços ou por impossibilidade legal, prática ou superveniente de colocar esses bens ou serviços no mercado).
- Motivos estruturais (Desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes da empresa).
- Motivos Tecnológicos (Alteração nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos processos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação, ou outros)
- Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa.

É essencial que as medidas sejam indispensáveis para assegurar a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

NOTA: para recorrer a esta medida a empresa não deve possuir dívidas à Segurança Social.

2º Duração da medida.

Deve ter uma duração definida previamente, não superior a 6 meses e, em caso de catástrofe ou ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, pode ter a duração máxima de 1 ano.

3º Procedimento da empresa que pretenda ficar em Layoff.

A empresa que pretenda ficar em processo de Layoff deve:

1º. Organizar comunicação por escrito em que conste a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, indicando os seguintes aspetos:

- a). Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida e disponibilizar, para consulta, os documentos de natureza contabilística e financeira em que suporta a alegação de crise empresarial;
- b). Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- c). Critério para seleção dos trabalhadores a abranger;
- d). Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- e). Prazo de aplicação da medida;
- f). Área de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

A APHORT possui uma minuta para o efeito.

2º. Enviar a comunicação referida no ponto 1 a um dos seguintes grupos, dependendo da sua existência na empresa:

- Comissão de trabalhadores;
- Comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

Inexistência de comissões representativas de trabalhadores:

Neste caso a empresa deve enviar a intenção de redução ou suspensão da prestação de trabalho a cada um dos trabalhadores individualmente que possuem um prazo de 5 dias para, querendo, eleger uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida envolva até 20 ou mais de trabalhadores.

Informação aos Associados nº 217

Findos os 5 dias referidos, a empresa deve disponibilizar para consulta, a cada trabalhador, os elementos que constituem a comunicação e, no caso de os trabalhadores se terem reunido em comissão, envia a comunicação à mesma.

3º. Fase de negociação entre a empresa e os trabalhadores (seus representantes):

Decorridos 5 dias da comunicação constituída pelos elementos referidos no ponto 1º, a empresa abre uma fase de informação e negociação com vista à obtenção de um acordo, sobre modalidade (suspensão do contrato de trabalho ou redução horária), âmbito e duração das medidas a aplicar.

4º. Elaboração de acta.

Finda a fase de negociação, é elaborada acta contendo as matérias acordadas, bem como as posições divergentes das partes, opiniões sugestões e propostas de cada uma.

5.º Celebração de acordo.

Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 5 dias sobre o envio da informação referida no ponto 1º, as empresas devem comunicar, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de layoff que decidiram aplicar (redução do período de trabalho ou suspensão do contrato), mencionando expressamente o fundamento e as datas de início e fim da medida.

6º. Dentro do mesmo prazo de 5 dias sobre o envio da informação referida no ponto 1º, as empresas devem enviar à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social a acta da negociação e documento indicando:

- Nome do Trabalhador
- Morada
- Data de nascimento

- Data de admissão na empresa
- Situação perante a Segurança Social
- Profissão
- Categoria
- Retribuição
- Redução do número de horas relativamente ao período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho
- Início e fim da redução horária do período normal de trabalho ou da suspensão de contrato de trabalho.

Na falta de acta da negociação, as empresas enviam à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social um documento em que se justifique e descreva o acordo ou as razões que impediram o mesmo e as posições finais das partes.

4º. Direitos dos trabalhadores durante o regime de layoff

Durante o período em que os trabalhadores estejam em regime de layoff, os trabalhadores:

- Têm direito a receber da empregadora uma compensação retributiva mensal igual a dois terços do seu salário normal ilíquido, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e um valor máximo igual a três vezes a RMMG;

Exemplo: se um trabalhador auferir mensalmente € 750,00 euros.

$$2/3 = € 500;$$

€ 500 é inferior à Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), logo a empresa deverá sempre garantir o pagamento de € 635,00.

- Mantêm o direito às regalias sociais e às prestações de Segurança Social (o cálculo dessas prestações não é alterado por efeito da redução ou suspensão);
- Podem exercer outra atividade remunerada fora da empresa;
- Recebem o subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela empregadora (a Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com um valor igual a 50% da compensação retributiva)

- Recebem o subsídio de férias por inteiro, que é pago pela entidade empregadora (a Segurança Social não comparticipa)

5º. A quem compete o pagamento da compensação contributiva ao trabalhador?

A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela empregadora.

A Segurança Social comparticipa a empregadora com 70% do valor correspondente à compensação e as empresas recebem a comparticipação da Segurança Social por cheque ou transferência bancária.

6º. Quando pode o regime de Layoff ter início?

O regime pode iniciar-se após o decurso de cinco dias sobre a data da comunicação por escrito a cada trabalhador da medida que o empregador decidiu aplicar, ou imediatamente nas situações em que tenha havido acordo com os trabalhadores ou com os representantes dos trabalhadores.

7º. Quando termina o regime de Layoff?

O regime terminará no final do prazo previsto na comunicação e ainda poderá terminar nos seguintes casos:

- Inexistência do fundamento invocado ou seu termino;
- Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
- Falta de pagamento pontual da compensação retributiva devida aos trabalhadores;
- Falta de pagamento pontual das contribuições para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- Tenha havido distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Tenha havido aumento da retribuição ou outra prestação patrimonial a membro de corpos sociais enquanto a Segurança Social comparticipar na compensação retributiva atribuída a trabalhadores;

Informação aos Associados nº 217

- Tenha havido admissão de novos trabalhadores ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.
- A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregador seja notificado.