

## Lay off simplificado

Medida extraordinária de apoio à manutenção dos contratos de trabalho

**Como se comunica esta decisão aos trabalhadores?**

Não existe qualquer minuta de formulário. Contudo, a comunicação aos trabalhadores deve transmitir-lhes a adesão a estes apoios e o início do *lay off*, podendo ser efetuada por envio de e-mail profissional da empresa, desde que o trabalhador tenha acesso à sua caixa de correio eletrónico.

Esta comunicação deve ser feita depois de ouvidos os delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, quando existam.

**O empregador pode despedir trabalhadores?**

Não. Quer durante os períodos em que é beneficiário de apoios, quer 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 em relação ao trabalhador abrangido por aqueles apoios.

**E se o empregador que recebe apoio financeiro proceder ao despedimento nesse período ou nos 60 dias seguintes?**

Se efetuar despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho de trabalhador abrangido pelos apoios, o empregador fica obrigado a restituir ou a pagar, ao Instituto da Segurança Social, I.P., e/ou Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., conforme o caso, o valor correspondente aos apoios financeiros extraordinários de que tenha beneficiado.

**Quais as parcelas retributivas que entram para o cálculo da compensação retributiva?**

São as que integram a “retribuição normal líquida”, isto é, a retribuição base, as diuturnidades e as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho, que constem da folha de vencimento mensal.

**O que não é permitido ao empregador enquanto estiver a receber apoio financeiro?**

- a) Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- b) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- c) Não cumprimento das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- d) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- f) Prestação de falsas declarações;
- g) Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por trabalhador abrangido pela medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na modalidade de suspensão do contrato, ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.

**Estes valores estão sujeitos a contribuições para a Segurança Social e a descontos para o IRS?**

Durante a aplicação do apoio, a entidade empregadora está isenta de pagamento de contribuições para a Segurança Social na parte da entidade empregadora e apenas até ao limite do valor da compensação retributiva, mantendo-se a quotização de 11% relativa ao trabalhador.

Os valores da compensação retributiva são considerados como rendimento do trabalho e estão sujeitos a retenção na fonte, nos termos das tabelas de IRS em vigor.

**O empregador pode usar o apoio para pagar outras despesas para além das retribuições como, por exemplo, contas de água ou luz?**

Não, este apoio destina-se exclusivamente ao pagamento da retribuição.

**O trabalhador a tempo parcial também tem direito?**

Sim, em termos iguais aos aplicáveis aos trabalhadores a tempo completo.

**Pode haver fiscalização às entidades beneficiárias?**

Sim. As entidades beneficiárias dos apoios podem ser fiscalizadas a qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo, no momento da fiscalização, comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações.