

De apoio em apoio, até ao “lay-off final”

Por **TELMO GUERREIRO SEMIÃO**



Sócio da CRS
Advogados

DESDE O INÍCIO DA PANDEMIA COVID-19, assistiu-se a uma produção legislativa de que não há memória no nosso país. A excecionalidade da situação assim o exigiu. Os problemas gerados pela crise resultante da Covid-19 tiveram resposta por via legislativa, nomeadamente no âmbito do direito laboral.

Tudo começou com o famoso regime do “Lay-off Simplificado” que mais não foi do que o Lay-off clássico, que prevê a possibilidade de suspensão do contrato ou de redução do tempo de trabalho, com uma simplificação de procedimentos, sobretudo em termos de prazos e de comunicações prévias a realizar pelo empregador.

Este Lay-off Simplificado nasceu logo torto, por via de uma Portaria “ilegal”, a Portaria n.º 71-A/2020 de 15 de março, por violação da reserva de competência relativa do Parlamento, a qual foi posteriormente revogada e substituída pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

O Lay-off Simplificado acabou por sobreviver durante alguns meses, continuando ainda a aplicar-se nalgumas situações, nomeadamente em relação a empresas e estabelecimentos que se encontrem sujeitas ao dever de encerramento por determinação legislativa ou administrativa.

Entretanto foram criados dois novos apoios para as empresas.

"Veremos se, de apoio em apoio, as empresas vão conseguir resistir à crise económica ou se terminam numa espécie de “lay-off final”, com a cessação inevitável dos contratos de trabalho."

Por um lado, o Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial, que se destina às empresas que tenham beneficiado do regime do lay-off simplificado, consistindo na atribuição de um apoio de € 635 por cada trabalhador que tenha sido abrangido por aquele regime, o qual poderá ser aumentado para € 1270, caso o empregador opte por receber o apoio em seis prestações mensais, assim como a possibilidade da redução ou da dispensa do pagamento da taxa social única a cargo da empresa.

Por outro lado, foi criado o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva, que visa apoiar a manutenção dos postos de trabalho nas empresas que tenham, pelo menos, uma quebra de faturação de 40%. Tem um regime idêntico ao do Lay-off Simplificado, embora não permita a suspensão do contrato de trabalho, aplicando-se apenas a situações de redução do período normal de trabalho, assegurando a Segurança Social uma comparticipação de 70% da compensação retributiva das horas não trabalhadas. Para além disso, prevê ainda a dispensa do pagamento das contribuições da Segurança Social a cargo da empresa (total ou parcial, conforme se trate de PME ou de grande empresa, respetivamente).

Caberá a cada empregador escolher o melhor regime que se adapte ao seu caso concreto, sendo certo que há uma obrigação comum a todos estes apoios: as empresas não podem, durante o período de concessão dos apoios e nos 60 dias subsequentes, fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, nem iniciar os respetivos procedimentos. Caso tal aconteça, as empresas perdem os apoios e ficam obrigadas à restituição dos montantes já recebidos ou isentados. Para além de incorrerem na prática de eventuais contraordenações.

Cumprе salientar, igualmente, que estes apoios não são cumuláveis, podendo o empregador escolher apenas um deles: o Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial ou o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva.

Veremos se, de apoio em apoio, as empresas vão conseguir resistir à crise económica ou se terminam numa espécie de “lay-off final”, com a cessação inevitável dos contratos de trabalho. ●