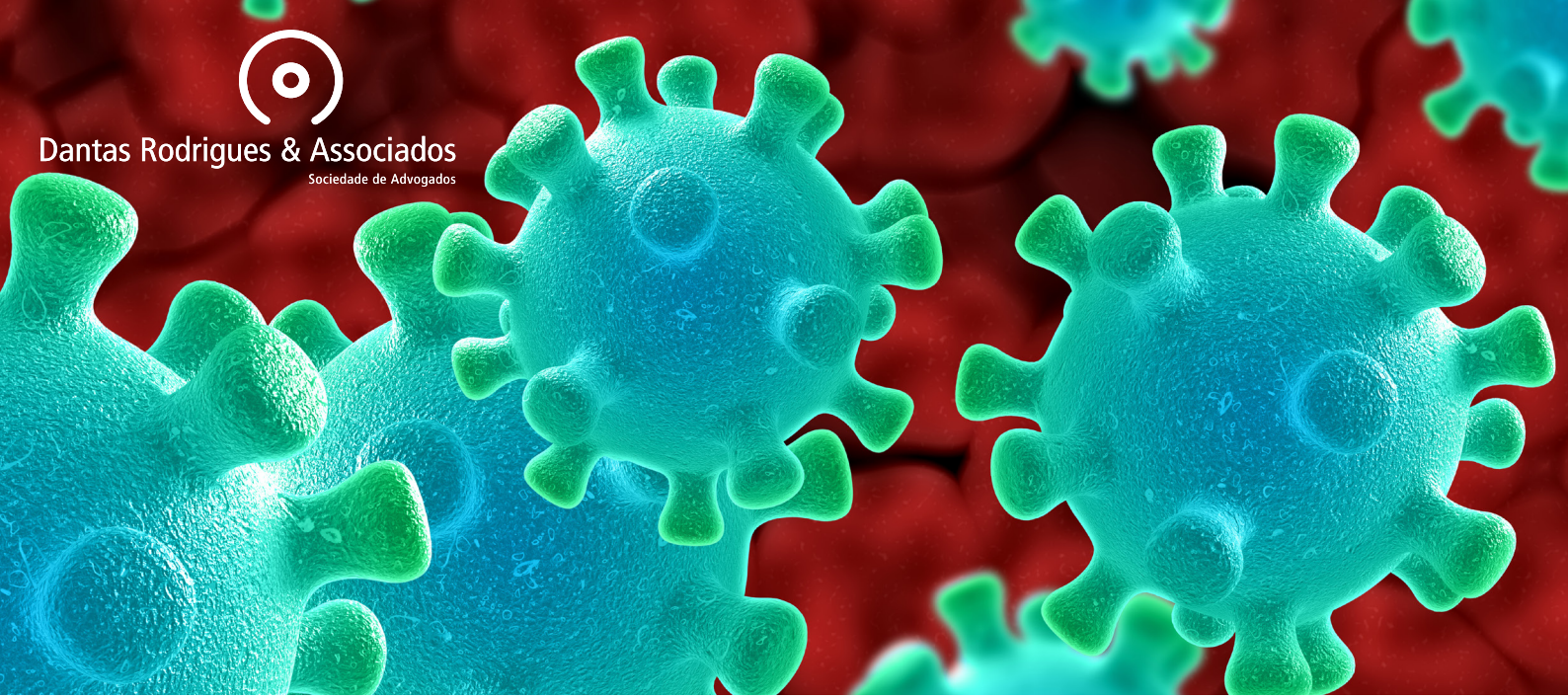

Dantas Rodrigues & Associados
Sociedade de Advogados

O CORONAVÍRUS (COVID-19) E AS EMPRESAS:

O LAYOFF E OS DIREITOS DA PARENTALIDADE

A qualificação de Pandemia, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), pelas sucessivas confirmações de novos casos de pessoas infetadas pelo Coronavírus, na sua vertente mais recente: o SARS-CoV-2, também designado por COVID-19.

Impõe-se conhecer as obrigações das empresas e os direitos dos trabalhadores nas atuais circunstâncias. Aplicação dos regimes de Layoff Geral e Excecional e ainda da proteção na parentalidade pelas faltas por motivo de assistência a filhos e netos.

1 – LAYOFF (REGIME GERAL)

O Layoff consiste na possibilidade de redução temporária do período normal de trabalho ou na suspensão do contrato de trabalho, ambas efetuadas por iniciativa da empresa na qual o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional, durante determinado período de tempo e por motivos de mercado, motivos estruturais ou tecnológicos ou, bem ainda, em caso de catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos respetivos postos de trabalho.

O Layoff, atualmente regulado nos artigos 294.º e seguintes do Código do Trabalho, foi criado no sentido de promover a sua utilização por empresas afetadas pelo COVID-19 .

O Layoff poderá ser utilizado por empresas cuja atividade normal se veja comprometida, de forma transitória e grave, podendo assim ser adotadas medidas que passem pela redução dos períodos normais de trabalho ou pela suspensão dos contratos de trabalho, tendo em vista assegurar a viabilidade económica das ditas empresas e garantir, simultaneamente, a manutenção dos postos de trabalho.

O regime consistirá na intervenção da Segurança Social, no sentido de salvaguardar que, durante o período visado, os trabalhadores visados vejam os respetivos direitos salvaguardados no respeitante à respetiva retribuição, sendo-lhes garantida, nos casos de suspensão do contrato de trabalho, a possibilidade de receber uma compensação retributiva mensal igual a dois terços do seu salário normal, cujo valor mínimo será igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor integral da sua remuneração se esta for inferior à RMMG e o valor máximo, por sua vez, será o correspondente a três vezes a RMMG.

Por sua vez, nas situações de redução do período normal de trabalho, o cálculo do salário será efetuado na proporção de horas de trabalho prestadas. Não obstante, se o salário auferido pelo trabalhador for inferior a dois terços da respetiva retribuição normal ilíquida ou inferior à RMMG, ou ao valor da remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho, se inferior à RMMG, o trabalhador terá direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre um destes valores e o salário que aufere em regime de Layoff.

Durante o referido período manter-se-á o direito às regalias sociais e às prestações da Segurança Social, podendo os trabalhadores exercer uma outra atividade remunerada fora da empresa. Mantém-se, de igual forma, o subsídio de Natal por inteiro, a ser pago pela entidade empregadora, no qual a Segurança Social comparticipa com 50% da contribuição retributiva.

O Layoff poderá durar, no máximo, seis meses, pese embora, em caso de catástrofe ou de outra ocorrência, como sucede no caso do COVID-19, possa ter a duração máxima de um ano, podendo os referidos prazos ser prorrogados por um período máximo de seis meses, bastando, para o efeito, que o empregador comunique tal intenção e respetiva duração prevista do prolongamento, por escrito, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa por estes designada, caso não existam qualquer tipo de estrutura representativa.

O valor da retribuição a pagar ao trabalhador, numa das duas situações referidas, será feito diretamente pela respetiva entidade empregadora, comparticipando a Segurança Social em 70% do valor em apreço, ao passo que a entidade empregadora será responsável por assegurar o pagamento do valor restante.

2 - LAYOFF EXPRESS (REGIME EXCECIONAL)

Permite às empresas reduzir o valor pago aos trabalhadores, o qual foi aprovado pela portaria 71-A/2020 de 15 de março., o mesmo destina-se:

a) A empresas ou estabelecimentos afetados por «interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas», mas apenas se as empresas estejam em situação de «paragem total» da atividade.

b) A empresas com «quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, com referência ao período homólogo de três meses», ou, para quem iniciou a atividade há menos de 12 meses, à média desse período".

Em qualquer dos casos, as entidades empregadoras ficam isentas, temporariamente dos pagamentos das contribuições para a segurança social.

As situações de crise empresarial, referidos nas alíneas a) e b) acima referidas, são atestadas por declaração do empregador, conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

Para que as empresas afetadas pelo COVID-19 possam aceder ao regime do Layoff, deverão, para o efeito, ter a situação contributiva, junto da Autoridade Tributária e da Segurança Social, devidamente regularizada.

O trabalhador recebe dois terços da retribuição bruta, até ao valor máximo de 1.905 euros, sendo 70% assegurado pelo Estado (ISS, IP.) e 30% pelo empregador.

3 – SUBSÍDIO PARA ASSISTÊNCIA A FILHOS E NETOS

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição da falta para assistência a filhos e netos.

Relativamente às faltas para assistência a familiares, o Código do Trabalho, no seu artigo n.º 252.º, estipula que:

1 O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com ele, parente ou afim, na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2 Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou que viva em união de facto com o trabalhador.

3 No caso de assistência a parente ou afim, na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4 Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Para o efeito poderá ser requerida, junto do Instituto da Segurança Social, uma prestação em dinheiro, atribuída ao pai ou à mãe, para conceder essa assistência imprescindível e inadiável a filho, desde que:

- Ambos exerçam atividade profissional e
- O outro progenitor não requeira o subsídio pelo mesmo motivo, ou esteja impossibilitado de prestar assistência.

O referido subsídio é atribuído nas seguintes situações:

- Menor de 12 anos por período máximo de 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil ou durante todo o período de eventual hospitalização;
- Maior de 12 anos, por período máximo de 15 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil;

Estes períodos são acrescidos de 1 dia por cada filho, além do primeiro.

O montante do subsídio corresponde a 65% da Remuneração de Referência, não sendo considerados os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

O valor do subsídio não pode ser inferior a € 11,70 (80% de 1/30 do IAS = € 438.81).

Saliente-se que o Orçamento do Estado prevê o aumento do montante do subsídio para assistência a filho, dos atuais 65% para 100% da remuneração de referência.

Aplicam-se as mesmas regras para garantir assistência a filhos ou netos, quer no que respeita aos trabalhadores do sector público, quer no que respeita aos trabalhadores do sector privado.