

# Layoff - Empregador

Atualizado em: 17-02-2016

Esta informação destina-se a



Empresa

## O que é

O layoff consiste na 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;
- Motivos estruturais ou tecnológicos,
- Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa.

Importante: Durante o regime de layoff, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da sua aplicação (suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho), consoante a medida não exceda ou seja superior a 6 meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelo regime de layoff, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

## Quem pode aplicar

Podem aplicar o regime de layoff as empresas em situação de crise:

- Nas situações em que a atividade normal das empresas esteja transitoriamente e de forma grave afetada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências, sendo contudo previsível a sua recuperação, podem ser adotadas medidas de redução dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho como forma de assegurar a viabilidade económica da empresa e simultaneamente garantir a manutenção dos postos de trabalho.

As empresas só poderão beneficiar do regime de layoff se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social.

*Nota:* O regime de layoff também se aplica aos casos em que as medidas de redução dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho sejam determinadas na sequência da declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa, não se exigindo, nestes casos, que tenham a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e segurança social.

## Condições necessárias para ter acesso ao regime de layoff

As empresas só podem aplicar o regime de layoff se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social.

O processo de suspensão do contrato de trabalho ou redução do período normal de trabalho exige que o empregador cumpra os seguintes procedimentos:

1. Comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, informando-as simultaneamente sobre:
  1. Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida e disponibilizando, para consulta, os documentos de natureza contabilística e financeira em que suporta a alegação de crise empresarial;
  2. Quadro de pessoal, discriminado por secções;
  3. Critério para seleção dos trabalhadores a abranger;
  4. Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
  5. Prazo de aplicação da medida;
  6. Área de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

*Nota:* Se não houver nenhuma organização representativa de trabalhadores, a empresa deve comunicar por escrito a cada trabalhador a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho. Os trabalhadores têm 5 dias para eleger uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida envolva até 20 ou mais trabalhadores. De seguida, a empresa disponibiliza a cada trabalhador a informação atrás referida e enviando-a também à comissão que tenha sido designada.

2. Decorridos os 5 dias da comunicação da empresa à organização representativa dos trabalhadores ou a cada trabalhador, há uma fase de negociação entre as partes com vista à obtenção de um acordo, sobre a modalidade (suspensão do contrato de trabalho ou redução horária),

âmbito e duração das medidas a aplicar.

3. Elaboração de ata contendo as matérias acordadas, bem como as posições divergentes das partes, opiniões sugestões e propostas de cada uma.

4. Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 5 dias sobre o envio da informação referida no ponto 1, 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.

5. No prazo referido no número anterior, as empresas devem enviar à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social a ata 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 do período normal de trabalho ou da suspensão de contrato de trabalho.

Na falta da ata 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.

## Como posso pedir

# Documentos

As empresas devem enviar a ata e relação dos trabalhadores 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
- Início e fim da redução do período normal de trabalho ou da suspensão de contrato de trabalho.

Na falta da ata 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.

## Onde é que entrego os documentos

Os documentos devem ser entregues no Centro Distrital do Instituto da Segurança Social da área onde as empresas têm a sua sede ou no Centro Distrital que abrange o estabelecimento onde é aplicada a medida de layoff.

## Mais informação sobre o regime de layoff

### **Na Segurança Social**

Linha Segurança Social

300 502 502, dias úteis das 9h00 às 17h00

Serviços de Atendimento dos Centros Distritais do Instituto da Segurança Social, I.P.

### **Na Autoridade para as Condições do Trabalho**

Serviços desconcentrados da ACT.

Serviços desconcentrados da ACT.

## Qual a duração e o valor a receber

### Qual a duração da medida de layoff

- A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos deve ter uma duração previamente definida, não podendo ser superior a seis meses;
- Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, pode ter a duração máxima de um ano;
- Os referidos prazos podem ser prolongados por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique a intenção do prolongamento e a duração prevista do mesmo, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa designada pelos trabalhadores ou a cada trabalhador abrangido pela prorrogação, no caso de não haver estruturas representativas dos trabalhadores.

## Nova utilização das medidas de redução ou suspensão

O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.

## Quem paga a compensação retributiva

A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

A Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com 70% desse valor.

Nos casos em que os trabalhadores se encontrem a frequentar cursos de formação profissional em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente da área do emprego e formação profissional, este serviço paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais (IAS), em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo este valor, no caso do trabalhador, à compensação retributiva.

## Modo de pagamento

As empresas recebem através do competente serviço de segurança social a comparticipação no valor da compensação retributiva por transferência bancária ou cheque.

Ao empregador compete efectuar os descontos e pagar as contribuições para a Segurança Social sobre os montantes pagos ao trabalhador, quer a título de compensação retributiva quer a título de remuneração pelo trabalho prestado (no caso de redução de horário há pagamento de compensação retributiva e de remuneração).

O Guia Prático sobre o **Layoff** está disponível na coluna lateral direita, associada a esta página.

## Quando termina

O regime de layoff termina, relativamente a todos ou alguns dos trabalhadores, sempre que, em resultado de ações inspetivas, se venha a concluir que ocorreram irregularidades na sua aplicação, nos seguintes casos:

- Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;
- 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;
- 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.