

REDUÇÃO TEMPORÁRIA DO PERÍODO NORMAL DE
TRABALHO
OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FACTO
RESPEITANTE AO EMPREGADOR

NOTAS EXPLICATIVAS

GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO, EMPREGO E COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL

DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL



MARÇO DE 2014

ÍNDICE

1. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	PÁG.02
2. REDUÇÃO TEMPORÁRIA DE PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ART. 294.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.02
3. FUNDAMENTAÇÃO (ART. 294.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.02
4. EFEITOS (ART. 295.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.03
5. REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR	PÁG.03
5.1. SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (“LAYOFF”)	PÁG.03
5.1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL (ART. 298.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.03
5.1.2. PROCEDIMENTO (ARTS. 299.º E SS. DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.04
5.1.2.1. COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO	PÁG.04
5.1.2.2. FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO	PÁG.05
5.1.2.3. DECISÃO FINAL	PÁG.06
5.1.3. LIMITES (ARTS. 301.º E SS. DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.07
5.1.4. CESSAÇÃO DE EFEITOS DO REGIME (ARTS. 301.º E 307.º, N.ºS 2 E 3 DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.08
5.1.5. DIREITOS E DEVERES (ARTS. 302.º E SS. DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.09
5.1.5.1. DEVERES DO EMPREGADOR	PÁG.09
5.1.5.2. DEVERES DO TRABALHADOR	PÁG.10
5.1.5.3. DIREITOS DO EMPREGADOR	PÁG.10
5.1.5.4. DIREITOS DO TRABALHADOR	PÁG.11
5.2. ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO E DIMINUIÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE NOS DEMAIS CASOS (ART. 309.º E SS. DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.13
5.2.1. PROCEDIMENTO (ART. 311.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.14
5.2.2. LIMITES (ART. 313.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.15
5.2.3. DIREITOS DO TRABALHADOR (ART. 309.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.16
6. MEDIDAS DE APOIO QUE REDUZEM O IMPACTO DAS SITUAÇÕES DE CRISE EMPRESARIAL	PÁG.17
6.1. PME FORMAÇÃO	PÁG.17
6.2. PROGRAMA DE ESTABILIZAÇÃO DO EMPREGO – EMPREGO ESTÁVEL	PÁG.18

1. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

O regime de redução temporária do período normal de trabalho e a suspensão do contrato de trabalho encontra-se regulado pelos arts. 294.º a 316.º do Código do Trabalho (CT), publicado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com últimas alterações produzidas pela Lei n.º 69/2013, de 30 de junho.

2. REDUÇÃO TEMPORÁRIA DE PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

(ART. 294.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Consiste em procedimento promovido pelo empregador ou pelo trabalhador num determinado período temporal, que visa a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho.

Estas medidas podem resultar de acordo entre as partes, mas também poderão resultar de tomadas de decisão unilaterais, nos casos de impossibilidade de realizar ou receber a prestação.

Nestes procedimentos, é estipulada uma mudança das condições contratuais aplicáveis, por um período de tempo expressamente delimitado, não se identificando com situações de cessação de contrato de trabalho, pese embora a motivação subjacente poder ser similar.

3. FUNDAMENTAÇÃO (ART. 294.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

A redução temporária do período normal de trabalho, bem como a suspensão do contrato de trabalho pode ser fundamentada, sempre que se verifique:

- I. Impossibilidade temporária (total ou parcial) de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador;
- II. Necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho, em situação de crise empresarial;
- III. Acordo entre trabalhador e empregador (ex. acordo de pré-reforma);

- IV. Falta de pagamento pontual da retribuição, por iniciativa do trabalhador (art. 325.º do CT).

4. EFEITOS (ART. 295.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

A redução do período normal de trabalho consubstancia uma diminuição do número de horas de prestação efetiva de trabalho, durante um período de tempo delimitado, relativamente ao que o trabalhador contratualmente se havia obrigado.

A suspensão do contrato de trabalho tem como efeito a interrupção total e temporária da prestação efetiva de trabalho, relativamente ao que o trabalhador contratualmente se havia obrigado.

Neste período, o vínculo entre empresa e trabalhador permanece, mantendo-se todos os direitos, deveres e garantias (ex. dever de lealdade e contagem de antiguidade), com exceção dos que pressupõem a efetiva prestação de trabalho (exs. pagamento da totalidade da retribuição ou subsídio de refeição). Com o termo do período de redução ou suspensão, são de imediato restabelecidos todos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho. O período de redução ou suspensão não é considerado para efeitos de decurso do prazo de caducidade (*v.g.*, contratos resolutivos a termo certo ou incerto).

5. REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

5.1. SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (“LAYOFF”)

5.1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL (ART. 298.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, ou suspender os contratos de trabalho em casos de crise empresarial (“layoff”).

A lei enuncia os seguintes casos, considerando que integram motivos de crise empresarial:

- I. Motivos de mercado (cfr. art. 359.º, n.º 2, alínea a) do CT);

- II. Motivos estruturais (cfr. art. 359.º, n.º 2, alínea b) do CT);
- III. Motivos tecnológicos (cfr. art. 359.º, n.º 2, alínea c) do CT);
- IV. Catástrofes;
- V. Outras ocorrências que afetem gravemente o normal funcionamento da empresa, e desde que a medida se demonstre indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

A redução do período normal de trabalho pode abranger:

- I. Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
- II. Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

Este regime é aplicável sempre que haja declaração de empresa em situação economicamente difícil, ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresas. Quando não se verifique, exige-se que o empregador apresente situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e segurança social.

5.1.2. PROCEDIMENTO (ARTS. 299.º E SS. DO CÓDIGO DO TRABALHO)

5.1.2.1. COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO

O empregador inicia o procedimento, mediante envio de:

- I. Comunicação escrita, à estrutura representativa dos trabalhadores, informando da intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, fazendo-a acompanhar dos seguintes elementos¹:
 - Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
 - Quadro de Pessoal, discriminado por secções;

¹ O empregador disponibiliza à estrutura representativa de trabalhadores, ou, na sua falta, aos trabalhadores abrangidos, os documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial (ex. documentos contabilísticos e financeiros).

- Critérios de seleção dos trabalhadores a abranger;
 - Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
 - Prazo de aplicação da medida;
 - Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sempre que previsto;
- II. Na falta de estrutura representativa dos trabalhadores, o empregador envia a comunicação de intenção aos trabalhadores, devendo estes constituir uma comissão representativa², nos 5 dias posteriores à receção da comunicação da intenção, com a composição máxima de:
- 3 trabalhadores, quando a medida abranja até 19 trabalhadores;
 - 5 trabalhadores, quando a medida abranja 20 ou mais trabalhadores.

5.1.2.2. FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

A fase de informações e negociação consiste num período de consulta entre empregador e estrutura representativa dos trabalhadores, que visa conciliar os respetivos interesses, negociando nomeadamente a medida a aplicar (redução ou suspensão), o âmbito (total, parcial e/ou sectorial) e duração das medidas a adotar.

No final do período, que poderá ser constituído por uma ou mais reuniões, das quais deverão ser elaboradas atas, contendo a matéria acordada, bem como a posição das partes. Este período deve realizar-se nos 5 dias seguintes ao envio da comunicação da intenção à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa de trabalhadores.

² A comissão representativa intervém em nome da totalidade dos trabalhadores, procurando negociar um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar. Somente com a constituição de comissão representativa, é o empregador obrigado a disponibilizar os elementos que acompanham o envio da comunicação da intenção. A forma de constituição é simples, carecendo apenas de indicação da base legal e identificação dos trabalhadores que compõem a comissão, devendo esta ser enviada ao empregador mediante carta registada com aviso de receção.

5.1.2.3. DECISÃO FINAL

Havendo acordo, ou na falta deste, após o decurso de 5 dias após o envio da comunicação da intenção à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa de trabalhadores, o empregador envia a cada trabalhador abrangido a decisão final. Nesta comunicação final, o empregador deve informar:

- Medida decidida;
- Fundamentação;
- Datas de início e termo da medida;

Na mesma data, o empregador envia à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa de trabalhadores:

- Ata das reuniões de informação e negociação³;
- Relação de trabalhadores, da qual conste informação sobre:
 - Nome dos trabalhadores;
 - Morada dos trabalhadores;
 - Datas de nascimento;
 - Datas de admissão na empresa;
 - Situação perante a Segurança Social;
 - Profissão;
 - Categoria profissional;
 - Retribuição;
 - Medida individualmente adotada, com indicação do início e termo da sua aplicação.

³ Na sua falta, o empregador envia documento em que justifique a sua falta, descrevendo o acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e as posições finais das partes.

Na falta de ata da negociação, o empregador envia, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa de trabalhadores, um documento em que o justifique e descreva o acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e a posição das partes⁴.

A produção de efeitos da decisão final ocorre:

- Nos 5 dias subsequentes ao envio da comunicação da decisão final; ou
- Imediatamente, nos casos em que:
 - Existe acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, comissão representativa ou com a maioria dos trabalhadores; ou
 - Existe impedimento imediato à prestação normal de trabalho que os trabalhadores abrangidos conheçam ou lhes seja comunicado.

5.1.3. LIMITES (ARTS. 301.º E SS. DO CÓDIGO DO TRABALHO)

A redução ou suspensão tem como limite temporal:

- I. 6 meses;
- II. 1 ano, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa.

NOTA: Os limites temporais *supra* indicados são prorrogáveis por um período máximo de 6 meses, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa⁵.

⁴ O envio das atas das reuniões de informações e negociação, ou do documento substitutivo, deverá ser realizado mediante portaria a publicar pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da segurança social.

⁵ Na falta de estrutura representativa dos trabalhadores ou comissão representativa, o empregador comunica a cada trabalhador a prorrogação da duração da medida.

Com a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, passou a estar previsto que o empregador apenas poderá recorrer novamente à aplicação destas medidas, uma vez decorrido um período temporal equivalente a metade do período em que se verificou redução do período normal de trabalho ou suspensão da prestação de trabalho, com exceção dos casos em que haja acordo entre empregador e trabalhadores abrangidos ou respetivas estruturas representativas. Ou seja:



5.1.4. CESSAÇÃO DE EFEITOS DO REGIME (ARTS. 301.º E 307.º, N.ºS 2 E 3 DO CÓDIGO DO TRABALHO)

- i. A Inspeção Regional do Trabalho⁶, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer interessado, deve pôr termo à aplicação do regime relativamente a todos ou a alguns trabalhadores⁷, 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;
 - Incumprimento de qualquer dos deveres do empregador (n.º 1 do art. 303.º do CT);
- ii. O empregador considera que os motivos justificativos da medida deixaram de se verificar, comunicando aos trabalhadores e notificando-os para retomarem a prestação normal da sua atividade.

⁶ Serviço da Vice-Presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial com competência inspetiva em matéria laboral na Região Autónoma dos Açores, conforme decorre do art. 133.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2013/A, de 11 de julho.

⁷ 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.

- iii. Após o decurso do período máximo previsto pelo art. 301.º do CT, os trabalhadores retomam a prestação normal da sua atividade.

5.1.5. DIREITOS E DEVERES (ARTS. 302.º E SS. DO CÓDIGO DO TRABALHO)

5.1.5.1. DEVERES DO EMPREGADOR

Durante o período de redução ou suspensão do contrato de trabalho, o empregador encontra-se sujeito aos seguintes deveres, sob pena de cessação dos efeitos do regime:

- I. Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- II. Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- III. Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- IV. Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- V. Não admitir ou renovar contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão⁸.
- VI. Informar trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

⁸ Este dispositivo abrange trabalho a termo e sem termo (art. 149.º do CT), bem como contrato de utilização de trabalho temporário (art. 178.º do CT).

Com a alteração produzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, nos 30 ou 60 dias seguintes ao início da aplicação do regime de “layoff” (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, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

NOTA: Não sendo respeitado o limite *supra* indicado, o empregador é obrigado a proceder à devolução dos apoios recebidos, em relação ao trabalhador cujo contrato tenha cessado (n.ºs 4 e 5 do artigo 305.º).

5.1.5.2. DEVERES DO TRABALHADOR

Durante o período de redução ou suspensão do contrato de trabalho, constituem deveres do trabalhador:

- I. Descontar para a segurança social com base na retribuição efetivamente auferida, seja a título de contrapartida de trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
- II. Comunicar ao empregador, no prazo máximo de 5 dias, o início atividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perder o direito à compensação retributiva e ser obrigado a repor montantes pagos a este título⁹;
- III. Frequentar cursos de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional, sob pena de perda do direito à compensação retributiva.

⁹ A falta de comunicação constitui ainda infração disciplinar grave.

5.1.5.3. DIREITOS DO EMPREGADOR

O regime de redução e suspensão da prestação de trabalho confere ao empregador o direito de adequar a sua estrutura organizacional da empresa, sempre que esta seja afetada por ocorrências que afetem gravemente a atividade normal da empresa, criando condições mais favoráveis para uma previsível recuperação, assegurando a viabilidade económica da empresa e simultaneamente garantir manutenção dos postos de trabalho.

Nos casos em que o empregador elabore plano de formação orientado para a viabilização da empresa, qualificação profissional, manutenção de postos de trabalho, e para o aumento da empregabilidade, bem como contando com a aprovação pelo serviço público competente na 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 (art. 305.º, n.º 5 do CT).

O empregador tem ainda direito a receber, dos serviços competentes das áreas da segurança social e do emprego e formação profissional, a correspondente parte da compensação retributiva devida aos trabalhadores, bem como eventual acréscimo devido (art. 305.º, n.º 6 do CT).

5.1.5.4. DIREITOS DO TRABALHADOR

No período de tempo em que se aplica o regime, os trabalhadores têm direito a:

- I. Em caso de suspensão do contrato de trabalho, compensação retributiva paga pelo empregador, num montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor da sua remuneração quando inferior à RMMG (ex. trabalho a tempo parcial), e um montante máximo igual a três vezes a RMMG¹⁰.

Este montante é pago da seguinte forma:

¹⁰ No caso de cumular a compensação retributiva com retribuição na empresa ou fora dela.

- 30% da compensação é paga pelo empregador;
- 70% da compensação é paga pelo serviço público competente em matéria de segurança social;
 - Exemplo: O trabalhador “A” auferiu uma retribuição mensal de € 1000,00 durante a prestação normal da atividade. Durante este período, tem direito a receber 2/3 daquele montante (€ 666,66). Neste caso, o empregador paga €199,98, e o serviço público competente em matéria de segurança social paga €466,62.

II. Em caso de redução do período normal de trabalho, pagamento pelo empregador, de retribuição calculada em proporção das horas de trabalho efetivamente prestadas. São igualmente aplicáveis os montantes compensatórios mínimos e máximos previstos para a suspensão do contrato de trabalho.

- Exemplo: O trabalhador “B” auferiu uma retribuição mensal de €509,25 durante a prestação normal da atividade. Neste caso não poderia receber valor inferior, dado que recebe valor equivalente à RMMG.
- Exemplo. O trabalhador “C” auferiu uma retribuição mensal de €900 durante a prestação normal da atividade. Correspondendo 2/3 da sua retribuição a €600, caso obtenha durante a redução do período normal de trabalho o valor de €498,24, terá direito a compensação retributiva mensal de €101,76.

O cálculo do valor da retribuição horária encontra-se fixado no art. 271.º do CT, prevendo:

- O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(RM \times 12) : (52 \times N)$$

RM = VALOR DA RETRIBUIÇÃO MENSAL

N = PERÍODO NORMAL DE TRABALHO SEMANAL, DEFINIDO EM TERMOS MÉDIOS EM CASO DE ADAPTABILIDADE.

- Exemplo: $(509.25 \times 12) : (52 \times 40) = €2,94$

- III. Manutenção pelo empregador, das regalias sociais e às prestações de segurança social a que tenha direito, na medida em que o cálculo dessas prestações não é alterado por efeito da redução ou suspensão;
- IV. Exercer outra atividade remunerada fora da empresa;
- V. Direito a suspender o contrato de trabalho, nos casos de não pagamento pontual da compensação retributiva devida durante o período de vigência do regime.
- VI. O tempo de redução ou suspensão não afeta o vencimento, a duração, a marcação e o gozo efetivo do período de férias.
- VII. Subsídio de Natal por inteiro, sendo pago pela segurança social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante.
- VIII. Direito a prestações de desemprego em caso de não pagamento pontual da compensação retributiva em situações de crise empresarial (art. 25.º, n.º 3, alínea b) da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro).

As estruturas representativas dos trabalhadores têm ainda direito a serem informadas trimestralmente pelo empregador, quanto à evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

Durante a vigência de medida de redução ou suspensão da prestação de trabalho, o exercício dos direitos dos sindicais dos trabalhadores e seus representantes,

5.2. ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO E DIMINUIÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE NOS DEMAIS CASOS

(ART. 309.º E SS. DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Considera-se que existe encerramento temporário de empresa ou estabelecimento por facto que não respeite a crise empresarial, sempre que:

- A atividade deixe de ser exercida;
- Verifique-se interdição de acesso a locais de trabalho; ou
- Recusa de fornecimento de trabalho, condições e instrumentos de trabalho, que determine ou possa determinar a paralisação de empresa ou estabelecimento.

5.2.1. PROCEDIMENTO (ART. 311.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

- I. Empregador informa os trabalhadores e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou as comissões sindicais da empresa, sobre fundamento, duração previsível e consequências de encerramento, com antecedência não inferior a 15 dias ou, sendo esta inviável, logo que possível.
- II. A comissão de trabalhadores pode emitir parecer sobre o encerramento no prazo de 10 dias. Trata-se de uma faculdade, que poderá ser exercida caso a comissão de trabalhadores considere relevante.
- III. O empregador constitui a caução que garanta o pagamento de retribuições em mora, se existirem, de créditos laborais referentes ao período de encerramento e de compensações por despedimento, relativamente aos trabalhadores abrangidos. A caução deve ser utilizada decorridos 15 dias após o não pagamento de qualquer prestação garantida ou, no caso de retribuição em mora, após a sua constituição. A caução deve ser reforçada proporcionalmente em caso de aumento de retribuições, da duração do encerramento ou da sua extensão a outro estabelecimento da empresa. O empregador é dispensado de prestar caução relativa a compensações por despedimento coletivo em caso de declaração expressa neste sentido, por escrito, de dois terços dos trabalhadores abrangidos.

5.2.2. LIMITES (ART. 313.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

O empregador não pode:

- I. Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respetivos juros ou amortizar quotas sob qualquer forma;
- II. Remunerar membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respetivos trabalhadores;
- III. Comprar ou vender ações ou quotas próprias a membros dos corpos sociais;
- IV. Efetuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio com preferência em relação aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir a atividade da empresa;
- V. Efetuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio do montante disponível, na proporção das respetivas retribuições;
- VI. Efetuar liberalidades, qualquer que seja o título;
- VII. Renunciar a direitos com valor patrimonial;
- VIII. Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante;
- IX. Proceder a levantamentos de tesouraria para fim alheio à atividade da empresa.

A proibição a que se refere qualquer das alíneas d) a g) não é aplicável em caso de declaração expressa neste sentido, por escrito, de 2/3 dos trabalhadores abrangidos.

NOTA: É anulável o ato de transmissão de património da empresa a título gratuito, durante o encerramento temporário. Este vício também abrangerá atos de disposição de património da empresa a título oneroso, durante o mesmo período, se dele resultar diminuição da garantia patrimonial de créditos dos trabalhadores.

5.2.3. DIREITOS DO TRABALHADOR (ART. 309.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Nos casos de encerramento e diminuição temporária de atividade, a respetiva retribuição é fixada consoante a motivação subjacente:

- Casos fortuitos ou de força maior, confere ao trabalhador direito a 75% da retribuição;
- Factos imputáveis ao empregador ou por interesse deste, confere ao trabalhador direito a 100% da retribuição.

Neste período, caso o trabalhador preste outra atividade, a respetiva retribuição é deduzida no valor da retribuição conferida em virtude de encerramento ou diminuição temporária da atividade.

5.2.4. DEVERES DO EMPREGADOR (ART. 310.º DO CT)

O empregador deve informar os trabalhadores cuja atividade está suspensa da cessação do encerramento ou da diminuição de atividade, de modo a que os trabalhadores retomem a prestação de trabalho.

6. MEDIDAS DE APOIO QUE REDUZEM O IMPACTO DAS SITUAÇÕES DE CRISE EMPRESARIAL

6.1. PME FORMAÇÃO

No leque de medidas de apoio ao emprego e formação profissional, regista-se a medida PME – Formação, integrada na Agenda Açoriana para a Criação de Emprego e Competitividade Empresarial apresentadas pelo Governo Regional dos Açores.

Esta medida, tem como finalidade qualificar os ativos em situações de crise empresarial, manter o nível de emprego das empresas com sede na Região e qualificar ativos que, estejam abrangidos pelas medidas de redução do período normal de trabalho, não inferior a 30% e que não exceda 50% do período normal de trabalho semanal aplicável, ou de suspensão do contrato de trabalho, através de Planos de Formação Profissional. Podem ser abrangidos apenas os trabalhadores que constem dos Quadros de Pessoal, e que tenham estabelecido um contrato de trabalho sem termo, dos sectores do turismo, da restauração e pequena construção civil.

A compensação retributiva devida a cada trabalhador é garantida em 30% pelo seu empregador, e em 70% pela Segurança Social, sendo os 30% da compensação retributiva devida pelo empregador reembolsados às empresas pelo Fundo Regional de Emprego.

O trabalhador deve frequentar ações de formação que se revelem importantes para o reforço de competências, sendo que o mesmo deve frequentar no mínimo 30h de formação por mês.

Esta iniciativa permite que o empregador, no âmbito de um processo de *lay-off*, reforce as competências dos colaboradores, através da participação em ações de formação, e com a garantia 30% da compensação retributiva devida pelo empregador reembolsados às empresas pelo Fundo Regional de Emprego.

Esta medida, que entrará em funcionamento no segundo semestre de 2013, será aplicada durante a época baixa, nos seguintes setores de atividade, de acordo com a CAE (Classificação Portuguesa de Atividades Económicas), nos termos do Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro:

- Seção F – Construção (divisões 41,42 e 43);

- Seção G – Comércio por grosso e a retalho (divisão 47);
- Seção I – Alojamento, restauração e similares (divisões 55 e 56);
- Seção S – Outras atividades de serviços – especificamente – subclasse 93293 –
Organização de atividades de animação turística.

A formação será assegurada pelas Câmaras do Comércio.

Esta medida foi criada pela Resolução do Conselho do Governo n.º 98/2013, de 3 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho do Governo n.º16/2014 de 20 de fevereiro.

6.2. PROGRAMA DE ESTABILIZAÇÃO DO EMPREGO – EMPREGO ESTÁVEL

No leque de medidas de apoio ao emprego e formação profissional, regista-se a medida Programa de Estabilização do Emprego – Emprego Estável, integrada na Agenda Açoriana para a Criação de Emprego e Competitividade Empresarial apresentadas pelo Governo Regional dos Açores.

Esta medida tem por objetivos colaborar na valorização da atividade das empresas, tendo em vista a manutenção do nível do emprego das empresas com sede na Região, combater os riscos de aumento do desemprego motivado pelo aumento dos custos de produção e eventuais despedimentos a estes associados, e prevenir a ocorrência de repercussões negativas no mercado de trabalho geradas por fatores de instabilidade financeira externos à Região.

O apoio reveste a modalidade de empréstimo reembolsável sem juros, pelo prazo máximo de 6 anos, equivalente a 8 vezes o valor mensal da retribuição mínima garantida, por cada posto de trabalho permanente (efetivo) a manter com um limite de 25.000,00 € por microempresa, 100.000,00 € por empresa até 25 trabalhadores, nos seguintes setores de atividade, de acordo com a CAE (Classificação Portuguesa de Atividades Económicas), nos termos do Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro:

- Seção F – Construção;
- Seção G – Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos – especificamente:

- Divisão 45 – Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos;
- Divisão 47 – Comércio a retalho, exceto de veículos automóveis e motociclos;
- Seção I – Alojamento, restauração e similares;
- Seção N – Atividades administrativas e dos serviços de apoio especificamente:
 - Subclasse 77110 – Aluguer de veículos automóveis ligeiros.

O empréstimo será concedido ao longo de dois anos, sendo entregues o valor correspondente a 4 salários cada ano, através de um recebimento trimestral, ou seja o valor de um salário por trimestre ao longo de 2 anos.

Esta medida foi criada pela [Resolução do Conselho do Governo n.º 90/2013, de 31 de julho](#).

[Perguntas Frequentes sobre o Programa para a Estabilização do Emprego](#)

[Formulário de candidatura ao Programa para a Estabilização do Emprego](#) - Recomenda-se a leitura das FAQ - Perguntas Frequentes sobre o programa.

GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO, EMPREGO E COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL

DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO

rua Dr. José Bruno Tavares Carreiro, S/N

9500-119 Ponta Delgada | São Miguel – Açores

Info.dst@azores.gov.pt | 296 308 000 (telefone) | 296 308 192 (fax)

MARÇO DE 2014

