

### “Regime simplificado de lay off” – alteração das circunstâncias – esclarecimentos da DGERT e SS

Face às dificuldades que decorrem da aplicação da medida, seja na modalidade suspensão e, ou, redução, determinadas pela necessidade da empresa durante o período da aplicação “suspender” a execução do regime, alterando a suspensão, redução do horário de trabalho, inclusão ou exclusão de trabalhadores. E, tendo como exemplo a aplicação do regime por 30 dias (podendo ser por período de tempo até um mês) e o período de 8 dias (podendo ser qualquer outro compatível com a duração da medida), **divulgamos os seguintes esclarecimentos da DGERT, que a seguir se transcreve:**

“Assim, se o empregador necessitar de ter os seus trabalhadores a laborar por 8 dias terá apenas que comunicar qual ou quais os trabalhadores que deixarão de estar abrangidos pela redução ou suspensão à Segurança Social, pois, durante esse período – 8 dias - **não há lugar ao pagamento da compensação retributiva mas sim do vencimento**, retomando o apoio pelo período remanescente entre aqueles 8 dias e a data em que o apoio perfaz um mês, mais uma vez comunicando à Segurança Social qual ou quais os trabalhadores que passam a estar abrangidos pela redução ou suspensão.

*Pelo que, permite-nos ressaltar,*

*(...) No apoio «Redução ou suspensão em situação de crise empresarial», previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, o empregador pode (fazer) variar as modalidades (quem estava em redução passa, durante aquele período, a suspensão ou vice versa), o mesmo se aplicando ao número de trabalhadores (tudo dentro do mesmo apoio, durante o mesmo período de um mês, sem necessidade de novo requerimento, apenas informando a Segurança Social via Segurança Social Direta dessas alterações).*

Conclusão:

- *Os trabalhadores abrangidos pela suspensão do contrato de trabalho não podem, enquanto esta durar, ser encarregues de prestação laboral;*
- *O apoio na «Redução ou suspensão em situação de crise empresarial» tem a duração de um mês a contar da data indicada no requerimento independentemente do empregador trocar de modalidade entre trabalhadores OU aumentar ou diminuir o número de trabalhadores abrangidos;*
- *Tecnicamente não existe a figura da «suspensão» do próprio apoio nos casos de «Redução ou suspensão em situação de crise empresarial»;*
- *Dentro do referido período de um mês o empregador pode comunicar à Segurança Social que uma parte ou o conjunto total dos seus trabalhadores NÃO estará em redução e/ou suspensão pelo prazo de 8 dias, período em que não haverá lugar ao pagamento da compensação retributiva mas sim da retribuição, retomando o apoio pelo período remanescente entre aqueles 8 dias e a data em que o apoio perfaz um mês, pela mesma forma, i. é, comunicando à Segurança Social”*

*Nota final: Conforme supra-referido o prazo de 8 dias é meramente exemplificativo*

Com os melhores cumprimentos,

Manuela Folhadela

Departamento Jurídico

-

[manuela.folhadela@anivec.com](mailto:manuela.folhadela@anivec.com)

Tel : + 351 22 616 54 72/70

Fax: + 351 22 616 54 79

[www.anivec.com](http://www.anivec.com)

[www.fashionbrandsfromportugal.com](http://www.fashionbrandsfromportugal.com)

[www.childrensfashionfromportugal.com](http://www.childrensfashionfromportugal.com)

<https://www.facebook.com/ANIVEC.APIV>

ANIVEC/APIV – Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção  
Av. da Boavista 3523, 7º | 4100-139 Porto