

TEMAS

**Entidade Empregadora**

MEDIDA

**Layoff Simplificado (Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho)**

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, [consulte](#), retificado pela

Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, [consulte](#), e alterado pelo

Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13 de abril, [consulte](#).

Portaria n.º 94-A/2020, de 16 de abril, [consulte](#).

Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, [consulte](#)

Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15 de janeiro, [consulte](#)

## **Perguntas Frequentes**

### **1. A quem se aplica?**

Aplica-se às Entidades Empregadoras de natureza privada, em situação de crise empresarial e que tenham a situação regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária, nomeadamente:

- Sociedades comerciais, independentemente da forma societária (p. ex. Sociedade Unipessoal, Limitada e Sociedade Anónima), cooperativas, fundações, associações, federações e confederações – incluindo os que têm o estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS);
- Trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras.

### **2. O que são situações de crise empresarial?**

Considera-se que estão em situação de crise empresarial entidades empregadoras, que se encontrem sujeitas ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

A entidade empregadora pode aceder ao apoio desde que a sua atividade se encontre total ou parcialmente sujeita ao dever de encerramento, sendo abrangidos os trabalhadores afetados por esse dever de encerramento.

### **3. O empregador que esteja a beneficiar do Apoio à Retoma pode requerer o “Layoff Simplificado” durante o estado de emergência?**

Sim. Durante a vigência do estado de emergência e nas situações de suspensão de atividades e encerramento de instalações por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, o empregador pode desistir do período remanescente do Apoio à Retoma e requerer o “layoff simplificado”, pelo número de dias de suspensão ou encerramento.

#### 4. O que é o Layoff simplificado?

É um apoio financeiro extraordinário atribuído à empresa, por trabalhador, destinado exclusivamente ao pagamento de remunerações, durante o período de redução temporária de horário de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho.

#### 5. Qual é o valor do Apoio no Layoff Simplificado?

Nas situações de suspensão de contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva correspondente a 100% da sua retribuição normal ilíquida, com o limite de 3xRMMG. A Segurança Social suporta o valor de 70% de 2/3 da retribuição normal ilíquida de cada trabalhador abrangido, e a entidade empregadora os restantes 30%, sendo aquele apoio aumentado no estritamente necessário de modo a assegurar a remuneração normal ilíquida do trabalhador, até ao limite máximo de 3xRMMG.

Durante o período de redução ou suspensão, a compensação retributiva é atribuída na medida do estritamente necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mínimo de 2/3 da remuneração normal ilíquida do trabalhador, ou o valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado.

A compensação retributiva é aumentada no estritamente necessário de modo a assegurar a remuneração normal ilíquida do trabalhador, até ao limite máximo de 3xRMMG, sendo este acréscimo suportado pela Segurança Social.

#### 6. Qual a duração?

Este apoio tem uma duração inicial até um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, enquanto se mantiver o dever de encerramento.

#### 7. Quanto é que o trabalhador recebe?

Quer se verifique redução de período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber 100% da sua retribuição normal ilíquida, com o limite de 3xRMMG.

##### Exemplo:

Retribuição normal do trabalhador	Retribuição devida ao trabalhador	Apoio da Segurança Social	Retribuição a cargo do empregador
500,00 €	500,00 €	350,00 €	150,00 €
665,00 €	665,00 €	465,50 €	199,50 €
750,00 €	750,00 €	465,50+85,00€	199,50 €
850,00 €	850,00 €	465,50+185,00 €	199,50 €
1.000,00 €	1.000 €	466,67 €+333,33€	200,00 €
1.500,00 €	1.500,00 €	700,00 €+500€	300,00 €
2.000,00 €	1.995,00 €	933,33 €+661,67€	400,00 €

## 8. Como se calcula o valor da compensação retributiva?

- **Nas situações de suspensão do contrato de trabalho:**

A compensação retributiva é igual a dois terços da retribuição normal ilíquida, ou à retribuição mínima mensal garantida (RMMG), correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, e tem como limite máximo o triplo da RMMG (1.995,00€). A compensação retributiva é aumentada no estritamente necessário de modo a assegurar a remuneração normal ilíquida do trabalhador, até ao limite máximo de 3xRMMG, sendo este acréscimo suportado pela Segurança Social.

**Exemplo:** se um trabalhador em situação normal receber um salário ilíquido de 1.200€, mantém o direito a receber 1.200,00€. A entidade empregadora suporta 30% de 2/3 daquele valor (240€) e a Segurança Social suporta 70% de 2/3 de 1.200€ e o remanescente até perfazer 1.200€ (560,00€+400,00€).

- **Nas situações de redução do período normal de trabalho:**

Ao trabalhador abrangido em regime de redução do período normal de trabalho é assegurado o direito à remuneração calculada em proporção das horas de trabalho.

O trabalhador tem ainda direito a receber uma compensação retributiva até perfazer 100% da sua remuneração normal ilíquida, até ao limite de 3xRMMG. Desta compensação retributiva, a entidade empregadora suporta 30% e a Segurança Social o remanescente até perfazer 100% da retribuição normal ilíquida que não pode exceder 3xRMMG.

**Exemplo:** Um trabalhador com uma remuneração de 1.200€ mensais e com redução do PNT de 50% tem direito a receber 600€ de remuneração pelas horas de trabalho.

Tem ainda direito a receber uma compensação retributiva de 600€. A entidade empregadora suporta 60€, que correspondem a 30% de 200€ que juntamente com a remuneração de 600€ pelas horas de trabalho perfaz 2/3 da remuneração normal ilíquida, e a Segurança Social suporta 140€, que correspondem a 70% de 200€, mais 400€ de acréscimo da compensação retributiva.

Ou seja, a entidade empregadora suporta 600€ devidos pelas horas trabalhadas e 60€ de compensação retributiva e a Segurança Social suporta 540€ de compensação retributiva.

## 9. O que devem fazer os trabalhadores que venham exercer atividade remunerada noutra empresa durante o período de Layoff Simplificado?

O trabalhador deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, o dever de restituição dos montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar.

## 10. Como deve a entidade empregadora pedir o apoio?

- Deve apresentar requerimento através de formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção Layoff.

O requerimento deve ser acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos que deve ser preenchida através do template disponibilizado na mesma página do formulário.

- Deve registar/alterar o IBAN na Segurança Social Direta, para que a Segurança Social possa proceder ao pagamento dos apoios à entidade empregadora. Se não registar o IBAN o requerimento será rejeitado.
- Deve dar, previamente, o consentimento ao Instituto da Segurança Social (ISS) para a consulta da situação fiscal no site da Autoridade Tributária, em [www.portaldasfinancas.gov.pt](http://www.portaldasfinancas.gov.pt) (NIF do ISS: 505 305 500).

**11. O empregador que requeira o Layoff Simplificado pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho?**

Sim. O empregador pode optar por reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho.

**12. A mesma empresa pode ter, num mesmo estabelecimento, trabalhadores com redução de horário de trabalho e outros com suspensão do contrato de trabalho?**

Sim, pode.

**13. A mesma empresa pode beneficiar simultaneamente de outros apoios públicos?**

Sim, o apoio no âmbito do Layoff Simplificado é cumulável com outros apoios nacionais ou internacionais, por exemplo, de emprego ou Fundos Europeus, mas não pode acumular com o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, nem com as medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

**14. O empregador pode despedir trabalhadores?**

Não. Quer durante os períodos em que é beneficiário de apoios, quer nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho em relação a quaisquer trabalhadores da empresa.

**15. Quais as parcelas retributivas que entram para o cálculo da compensação retributiva?**

São as que integram a “retribuição normal ilíquida”, isto é, as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais.

**16. O que acontece se o empregador que receber apoio financeiro proceder ao despedimento durante esse período ou nos 60 dias seguintes?**

Se efetuar despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho de algum trabalhador da empresa, o empregador fica obrigado a restituir ou a pagar, ao Instituto da Segurança Social, I.P., e/ou Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., conforme o caso, o valor correspondente aos apoios financeiros

extraordinários de que tenha beneficiado.

**17. O que não é permitido ao empregador enquanto estiver a receber apoio financeiro?**

- a) Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
- b) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- c) Não cumprimento das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- d) Distribuição de lucros aos sócios e acionistas, durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- f) Prestação de falsas declarações;
- g) Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por trabalhador abrangido pela medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na modalidade de suspensão do contrato, ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.

**18. Quem paga a compensação retributiva?**

A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora. A Segurança Social, por sua vez, transfere a parcela respetiva da compensação retributiva para a empresa.

**19. Estes valores estão sujeitos a contribuições para a Segurança Social e a descontos para o IRS?**

Durante a aplicação do apoio, a entidade empregadora está isenta de pagamento de contribuições para a Segurança Social na parte da entidade empregadora referente à totalidade das remunerações (remuneração por trabalho e compensação retributiva) pagas aos trabalhadores abrangidos pelo apoio, mantendo-se a quotização de 11% relativa ao trabalhador.

Os valores da compensação retributiva são considerados como rendimento do trabalho e estão sujeitos a retenção na fonte, nos termos das tabelas de IRS em vigor.

**20. O empregador pode usar o apoio para pagar outras despesas para além das retribuições, como, por exemplo, contas de água ou luz?**

Não, este apoio destina-se exclusivamente ao pagamento da retribuição.

**21. O trabalhador a tempo parcial também tem direito?**

Sim. Em termos iguais aos aplicáveis aos trabalhadores a tempo completo.

**22. Pode haver fiscalização às entidades beneficiárias?**

Sim. As entidades beneficiárias dos apoios podem ser fiscalizadas a qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo, no momento da fiscalização, comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações.

**23. Como se comunica esta decisão, de iniciar o Layoff, aos trabalhadores?**

Não existe qualquer minuta de formulário. Contudo, a comunicação aos trabalhadores deve transmitir-lhes a adesão a estes apoios e o início do *Layoff*, podendo ser efetuada por envio de e-mail profissional da empresa, desde que o trabalhador tenha acesso à sua caixa de correio eletrónica. Esta comunicação deve ser feita depois de ouvidos os delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, quando existam.

**24. Existe número mínimo e máximo de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora para se poder recorrer a este apoio?**

Não.

**25. Como é efetuada a prorrogação do Layoff Simplificado?**

É requerida mensalmente através de formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção Layoff, e acompanhada da lista de trabalhadores abrangidos pela prorrogação, que deve ser preenchida através do template disponibilizado na mesma página.

**26. A prorrogação está sujeita ao impedimento da cessação dos contratos de trabalho?**

Sim. A prorrogação está sujeita a que o empregador não pode fazer cessar, durante a aplicação da medida ou nos 60 dias seguintes, os contratos de trabalho de qualquer trabalhador da empresa, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho.

**27. O trabalhador pode gozar férias durante o período em que a empresa está em Layoff, seja Layoff do Código do Trabalho ou Layoff Simplificado?**

Sim. A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho.

Assim, relativamente ao gozo de férias marcadas, por trabalhador abrangido pela redução ou suspensão do contrato de trabalho, havendo acordo entre empregador e trabalhador, pode manter-se a marcação das férias, e as mesmas serem gozadas, tendo o trabalhador direito a receber durante o período de férias o valor da compensação retributiva acrescido do subsídio de férias, total ou proporcional, que lhe seria devido em condições normais de trabalho, ou seja sem qualquer redução.

18 de janeiro de 2021