

TEMA

**Entidades Empregadoras e Medidas de Apoio ao Emprego**

MEDIDA

**Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (Layoff) – Manutenção e Prorrogação**

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

**Artigo 25º C do Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março, [consulte](#) aditado pelo Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio, [consulte](#)**

## **Perguntas Frequentes**

**Manutenção de layoff simplificado em curso, cujo fundamento inicial foi o encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento ou instituição particular de solidariedade social, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março**

### **1. As Entidades Empregadoras podem manter layoff simplificado em curso?**

As Entidades Empregadoras para poderem manter o *layoff* simplificado terão que, no prazo máximo de 8 dias, (1) retomar a atividade e (2) estar abrangida por uma das situações previstas na alínea b) do nº 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, na sua redação atual, devendo dispor de elementos de prova que o atestem em sede de fiscalização, bem como da respetiva certificação do contabilista.

### **2. As Entidades Empregadoras com pedido de layoff em curso podem desistir do pedido?**

As Entidades Empregadoras podem fazer cessar a qualquer momento os processos de layoff simplificado. Para o efeito devem usar formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção *Layoff*.

A desistência do pedido conta-se a partir da data indicada pela entidade que pode ser a partir da data de início do layoff ou da prorrogação, ou a partir da data indicada pela entidade empregadora.

### **3. As Entidades Empregadoras podem fazer alterações ao pedido de layoff em curso?**

As Entidades Empregadoras devem apresentar novo pedido quando existam alterações, designadamente, por efeito de reabertura de atividade.

O pedido deve ser efetuado em formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção *Layoff*.

### **4. Podem ser entregues pedidos de layoff inicial com fundamento na alínea a) do nº 1 do artigo 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 a partir de 1 de maio?**

Sim, apenas nas situações em que as empresas sejam obrigadas a encerrar por determinação legislativa ou administrativa.

**5. Quando é que começa a contagem dos 8 dias de prazo para retomar a atividade?**

A contagem inicia-se a partir da data da determinação legal em que cessa o encerramento obrigatório de acordo com a estratégia de levantamento de medidas de confinamento aprovada pelo Governo.

**6. A retoma da atividade deverá ser consubstanciada por um número mínimo de trabalhadores?**

A retoma da atividade tem de ser assegurada pelo menos por um trabalhador. A Entidade Empregadora comunica, através de formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção *Layoff*, os trabalhadores que se mantêm em *layoff* e o respetivo motivo.

**7. A Entidade Empregadora tem que comunicar alterações ao número de trabalhadores que se mantêm em *layoff* simplificado e em que modalidade (suspensão de contrato de trabalho ou redução do período normal de trabalho)?**

Sim. Se houver alterações a Entidade Empregadora comunica, através de formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção *Layoff*, os trabalhadores que se mantêm em *layoff* simplificado e em que modalidade.

**8. Caso retomem a atividade em prazo posterior aos 8 dias, implica a cessação dos apoios e respetiva restituição/pagamento, em termos proporcionais, a contar do 9º dia?**

Sim.

**Prorrogação do *layoff* simplificado, cujo fundamento inicial foi o encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento ou instituição particular de solidariedade social, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março**

**9. A prorrogação do *layoff* ou sua continuidade, pelo motivo inicial de encerramento depende de demais situações consideradas de crise empresarial, ou seja, das previstas na alínea b) do nº 1 do artigo 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020?**

As empresas que mantenham a obrigação de encerramento por determinação legislativa ou administrativa podem continuar em *layoff* por este motivo enquanto se mantiver essa determinação.

Nas demais situações em que já não se verifica a obrigação de encerramento, para manter a situação de *layoff* a empresa deve estar numa das situações abrangidas pela alínea b) do nº 1 do artigo 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, devendo dispor de elementos de prova que o atestem em sede de fiscalização, bem como da respetiva certificação do contabilista.

**10. Caso retomem a atividade em prazo posterior aos 8 dias, implica a cessação dos apoios e respetiva restituição/pagamento, em termos proporcionais, a contar do 9º dia?**

Sim.

**11. As Entidades Empregadoras podem cessar o pedido de prorrogação de layoff em curso?**

Sim, podem cessar ou desistir do pedido de prorrogação.

Devem fazê-lo em formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção *Layoff*.

**12. As Entidades Empregadoras podem fazer alterações ao pedido de prorrogação de layoff em curso?**

Sim, podem apresentar novo pedido quando existam alterações, designadamente por efeito de reabertura de atividade.

**13. Os pedidos de prorrogação, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, dependem da manutenção desses mesmos motivos?**

A prorrogação pode ser solicitada com alteração do fundamento, devendo a Entidade Empregadora manter elementos de prova e a respetiva certificação do contabilista que atestem as condições para manter o apoio.

**14. A prorrogação do prazo do layoff pode ser por período inferior a 1 mês?**

A prorrogação do layoff simplificado é mensal e deve ser requerida em formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção *Layoff*.

**15. As empresas que não tenham recorrido ao “layoff simplificado” ainda podem recorrer a este apoio?**

Sim, ainda podem apresentar pedidos iniciais desde que o “layoff simplificado” tenha produzido efeitos até 30 de junho de 2020.

A estes novos pedidos aplicam-se as regras gerais do “layoff simplificado”, incluindo as regras aplicáveis às prorrogações da medida (ver pergunta seguinte), bem como à isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora.

**16. E nesses casos, mantém-se a possibilidade de prorrogar o apoio?**

Sim. Nestes casos, o apoio pode ser prorrogado mensalmente, pelo período máximo de 90 dias, não podendo, em circunstância alguma, ultrapassar o dia 30 de setembro (data em que o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, deixa de produzir efeitos), devendo ser requerida a prorrogação findo cada período de 30 dias.

**17. O empregador que tenha beneficiado do “layoff simplificado” pode, findo aquele apoio, recorrer à redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho?**

Sim. O empregador que recorra ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, pode, findo aquele apoio, recorrer à aplicação das medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, não se aplicando a limitação prevista no artigo 298.º-A do Código do Trabalho.

**18. Os limites à duração máxima do apoio aplicam-se no caso de empresas que se mantêm encerradas por determinação legislativa ou administrativa?**

Não. No caso das empresas ou estabelecimentos que se encontrem sujeitos ao dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, **não são aplicáveis os limites de duração previstos no n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei 10-G/2020**, podendo o apoio aplicar-se enquanto se mantiver esse dever de encerramento.

Do mesmo modo, no caso específico destas empresas e estabelecimentos, **enquanto se mantiver o dever de encerramento, mantêm-se os efeitos do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual**, podendo essas empresas ou estabelecimentos **aceder**, apresentando requerimento inicial **ou** prorrogar o apoio em curso por esse motivo **enquanto se mantiver esse dever de encerramento**, mesmo nos casos em que se ultrapasse a data de 30 de setembro de 2020.

Para estas empresas e estabelecimentos, mantém-se igualmente a isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora.

**19. Nestes casos é necessário pedir a prorrogação mensal nos termos gerais?**

Sim, as empresas ou estabelecimentos devem requerer a prorrogação de 30 em 30 dias.

**20. As empresas que estejam com “layoff simplificado” em curso à data de 30 de junho e ainda não tenham esgotado o limite máximo de prorrogações podem continuar a beneficiar desse apoio?**

Sim. As empresas que estejam ao abrigo do “layoff simplificado” à data de 30 de junho e que não tenham, ainda, esgotado o limite de duas prorrogações nessa data, continuam a poder renovar o acesso ao apoio nos termos do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março (que se mantém em vigor até 30 de setembro, por força no n.º 1 do artigo 20.º), até ao limite de duas prorrogações e atinjam a duração máxima de 90 dias, não podendo a aplicação da medida prolongar-se para lá do dia 30 de setembro de 2020.

**21. As empresas que tenham esgotado o limite máximo de renovações ainda podem pedir mais uma prorrogação?**

Sim. Excecionalmente é permitida uma terceira e última prorrogação, desde o dia em que terminou os 90 dias do apoio até ao dia 31 de julho.

Para estas empresas, mantém-se igualmente isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora.

**22. E se os 90 dias de duração máxima do apoio se esgotarem em data posterior a 30 de junho, ainda posso prorrogar mais uma vez até 31 de julho?**

Sim. A prorrogação até 31 de julho pode ser concedida a empresas que **não** tenham esgotado os 90 dias até 30 de junho, desde que, já tenham, a essa data (30 de junho), atingido o limite máximo de prorrogações, isto é, duas.

Para estas empresas, mantém-se igualmente isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora.

**23. A prorrogação excecional pode ser por mais de 30 dias?**

Sim. Esta prorrogação excecional tem por limite o dia 31 de julho, podendo abranger um período superior ou inferior a 30 dias, dependendo da data em que o empregador atinge a duração máxima de aplicação da medida (90 dias). Caso pretenda que a prorrogação produza efeitos até 31 de julho, deve solicitar nova prorrogação até 31 de julho.

**24. A prorrogação excecional até 31 de julho depende de requerimento?**

Sim. O serviço competente da Segurança Social disponibiliza formulário de requerimento próprio, devendo o empregador declarar que se mantém atual um dos fundamentos previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, podendo ser sujeita a uma inspeção dos serviços competentes para uma verificação *ex post*.

20 de julho de 2020