

TEMAS

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

MEDIDA

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

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](#).

## **Perguntas Frequentes**

### **1. A quem se aplica a Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (Layoff)?**

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

- Entidades empregadoras de natureza privada – 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?**

Consideram-se os seguintes tipos de situação de crise empresarial:

- a) Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento motivado por decreto do Governo/determinação legislativa/administrativa e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos;
- b) Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- c) Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, no período de 30 dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da segurança social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Nas situações referidas nas alíneas b) e c) deverá juntar-se ao pedido o [Mod. RC 3058-DGSS](#), devidamente preenchido e assinado pelo Contabilista Certificado.

### **3. O que é a Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (Layoff)?**

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.

#### 4. Qual é o valor do Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (Layoff)?

Nas situações de suspensão de contrato de trabalho, a entidade empregadora tem direito a um apoio da Segurança Social no valor de 70% de 2/3 da retribuição normal ilíquida de cada trabalhador abrangido, até ao limite máximo de 1.333,50€ por trabalhador, para apoiar o pagamento dos salários.

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.

#### 5. Qual a duração do Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (Layoff)?

Este apoio tem uma duração inicial até um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses.

#### 6. 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 um montante mínimo igual a dois terços do seu salário ilíquido (sem descontos), ou ao valor do salário mínimo correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado.

##### Exemplo:

| Retribuição normal do trabalhador | Retribuição devida ao trabalhador <sup>(1)</sup> | Apoio da Segurança Social <sup>(2)</sup> | Retribuição a cargo do empregador |
|-----------------------------------|--|--|-----------------------------------|
| 635,00 €                          | 635,00 €   | 444,50 €                                 | 190,50 €                          |
| 650,00 €                          | 635,00 €   | 444,50 €                                 | 190,50 €                          |
| 750,00 €                          | 635,00 €   | 444,50 €                                 | 190,50 €                          |
| 850,00 €                          | 635,00 €   | 444,50 €                                 | 190,50 €                          |
| 1.000,00 €                        | 666,67 €   | 466,67 €                                 | 200,00 €                          |
| 1.500,00 €                        | 1.000,00 €                                       | 700,00 €                                 | 300,00 €                          |
| 2.000,00 €                        | 1.333,33 €                                       | 933,33 €                                 | 400,00 €                          |
| 2.500,00 €                        | 1.666,67 €                                       | 1.166,67 €                               | 500,00 €                          |
| 3.000,00 €                        | 1.905,00 €                                       | 1.333,50 €                               | 571,50 €                          |
| 5.000,00 €                        | 1.905,00 €                                       | 1.333,50 €                               | 571,50 €                          |

<sup>(1)</sup> 2/3 da retribuição normal ilíquida do trabalhador (mínimo: 635,00€ ou o valor da retribuição quando inferior; máximo: 1.905,00€)

<sup>(2)</sup> 70% de 2/3 da retribuição normal ilíquida devida ao trabalhador, até ao limite máximo de 1.333,50€

#### 7. 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 (1.905,00€).

**Exemplo:** se um trabalhador em situação normal receber um salário de 960,00€, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado, correspondente a 640,00€ ((960,00€:3 x 2).

Para calcular o valor a receber aceda ao simulador em <http://www.seg-social.pt/suspensao-calculo-do-valor-da-retribuicao>

- **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 ao respetivo salário, calculado em proporção das horas de trabalho.

Contudo, se o salário auferido pelo trabalhador for inferior a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida ou inferior à RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre o salário auferido e um destes valores, conforme aplicável.

**Exemplo:** se 2/3 do salário normal ilíquido de um trabalhador correspondessem a 600,00€ ((900,00€:3) x 2), e se numa situação de redução do período normal de trabalho recebesse um salário de 531,84 euros, o trabalhador teria direito a uma compensação retributiva de 103,16 euros, até perfazer o limite mínimo deste apoio (1RMMG).

Para calcular o valor a receber aceda ao simulador em <http://www.seg-social.pt/reducao-calculo-do-valor-da-retribuicao>

## **8. O que devem fazer os trabalhadores que exerçam atividade remunerada noutra empresa?**

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, salvo se a atividade exercida fora da empresa ocorrer nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.

## **9. 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 pelos seguintes documentos:

### **No caso de pedido de apoio extraordinário**

Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos que deve ser preenchida através do template disponibilizado na mesma página do formulário.

### **No caso de declaração de situação de crise empresarial ao abrigo do Código do Trabalho**

Ata da Negociação e 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 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).

#### **10. O cancelamento de reservas no setor da hotelaria ou noutros estabelecimentos semelhantes abertos ao público constitui situação de crise empresarial?**

Sim. O cancelamento de reservas está incluído no conceito de paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão, do cancelamento de encomendas ou de reservas.

#### **11. As situações de crise empresarial são cumulativas?**

Não. São alternativas. Deve identificar uma das situações.

#### **12. Como é calculada a quebra de 40% de faturação que justifique as condições de acesso ao apoio?**

A quebra de 40% é avaliada pela comparação entre a faturação nos 30 dias imediatamente anteriores à data de entrega do requerimento e:

- i) A média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou;
- ii) O período homólogo do ano anterior, ou;
- iii) Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

**Exemplo:** se o requerimento é entregue a 31 de março, importa apurar a faturação entre o dia 1 e 30 de março de 2020 e comparar com a média mensal da faturação dos meses de:

- i) janeiro e fevereiro de 2020; ou
- ii) 1 de março a 30 de março de 2019.

#### **13. Como são contados os 30 dias?**

O período de 30 dias é contado em dias corridos e não precisa de ser fixado dentro de meses completos. Para um requerimento entregue a 27 de março, o período de 30 dias ocorre entre o dia 26 de fevereiro e o dia 26 de março.

#### **14. Como se calcula a quebra em empresa que tenha menos de 12 meses de existência?**

Nestes casos a quebra avalia-se pela comparação entre o valor médio da faturação dos 30 dias imediatamente anteriores à data de entrega do pedido e o valor médio mensal de faturação desde a data em que iniciou a atividade.

**Exemplo:** se o pedido é feito a 31 de março de 2020 e a empresa está em atividade desde 1 de setembro de 2019, deve comparar a média da faturação entre o dia 1 de março e 30 de março de 2020 e comparar com a média mensal da faturação de 1 de setembro de 2019 a 29 de fevereiro de 2020.

### **15. Quem certifica as situações de elegibilidade do apoio?**

A certificação é feita pelo contabilista certificado da empresa, no [Mod. RC 3058-DGSS](#), devendo esse modelo ser anexado ao pedido de layoff efetuado online, nas situações de:

- i) Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou do cancelamento de encomendas; ou
- ii) Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, nos 30 dias anteriores à apresentação do requerimento, ou
- iii) Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da média da faturação do período, nas situações em que a entidade iniciou atividade há menos de 12 meses.

### **16. O empregador que requeira os apoios extraordinários para a manutenção de postos de trabalho, 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.

### **17. 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.

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

Sim, o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial é cumulável com outros apoios nacionais ou internacionais, por exemplo, de emprego ou Fundos Europeus.

### **19. 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.

### **20. 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.

### **21. 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.

**22. 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 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.

**23. 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.

**24. 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 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.

**25. 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.

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

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

**27. Pode ser requerida mais prova documental?**

Sim. Os serviços da Segurança Social e do IEFP, I. P. podem ainda requerer, nomeadamente, os seguintes documentos contabilísticos:

- a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;
- b) Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como



dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respetivamente;

- c) Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas do qual resulte a redução da utilização da capacidade de produção ou de ocupação da empresa ou da unidade afetada em mais de 40 % no mês seguinte ao do apoio.
- d) Outros elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do governo responsável pela área do trabalho e da Segurança Social.

### **28. 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.

### **29. 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.

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

Não.

### **31. Este apoio pode ser acumulado com um plano de formação?**

Sim. Este apoio pode ser complementado com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I.P. em que o IEFP, I.P. paga adicionalmente uma bolsa igual a 30% do valor do Indexante de Apoios Sociais (132,60€), que se destina em partes iguais para o trabalhador (65,80€) e empregador (65,80€).

### **32. Como é efetuada a prorrogação do apoio extraordinário?**

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.

### **33. 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.

**34. 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.

7 de julho 2020