Layoff Simplificado
Apoio à Retoma

PERGUNTAS E RESPOSTAS

não paramos
ESTAMOS ON

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

- **Layoff simplificado** para as empresas sujeitas ao dever de encerramento

- **Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade (AERP)** em empresas em situação de crise empresarial (prorrogação até 30.06.2021)

Layoff simplificado vs AERP

Layoff e AERP

Layoff vs AERP – Que empresas podem aceder a que apoios?

As empresas que estejam total ou parcialmente sujeitas ao dever de encerramento, por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, têm direito a recorrer ao layoff simplificado.

As empresas não sujeitas ao dever de encerramento podem recorrer ao AERP ou ao layoff do Código do Trabalho, consoante o que se afigurar mais adequado.

Layoff e AERP

Layoff	**Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva**
A entidade empregadora (EE) escolhe se reduz tempos de trabalho ou se suspende os contratos de trabalho	A redução do período normal de trabalho (PNT) depende da percentagem da quebra de faturação. Pode ir até 100% se quebra de faturação = ou > a 75%
Universo de EE: apenas EE encerradas por determinação legal ou administrativa de fonte governamental	Universo: todas as EE que tenham quebras de faturação = ou > a 25%
Período: enquanto se mantiver o dever de encerramento	Período: até 30 de junho de 2021
Isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social	Dispensa de 50% das contribuições para a Segurança Social, calculadas sobre a compensação retributiva, para micros e PMEs (4/5 da retribuição normal ilíquida do trabalhador, correspondente às horas não trabalhadas)

Layoff e AERP – Âmbito de aplicação

O layoff simplificado aplica-se às Creches e Colégios que encerrem por decisão do Governo?

Sim. O layoff simplificado aplica-se às entidades empregadoras de natureza privada e do setor social (IPSS).

Uma empresa que tenha apenas um sócio-gerente (MOE) e um estagiário na empresa, sendo que este consta da DR, pode pedir o layoff simplificado ou o apoio à retoma progressiva?

Os estagiários (estágios profissionais) não são abrangidos por layoff, uma vez que não têm um contrato de trabalho com a entidade empregadora. Assim, caso o estágio não possa prosseguir, a entidade deve suspender o estágio, aplicando-se as regras definidas para a suspensão do estágio. Nesta situação, o MOE não poderá aceder ao AERP.

Layoff e AERP

Uma EE de prestação de serviços que esteja com atividade suspensa (n.º 1 do art.º 15 º do novo decreto do estado de emergência), pode recorrer ao layoff simplificado? Ou apenas ao apoio à retoma? E aí terá de provar a quebra de faturação? E se não tiver tido quebra de faturação?

Sim, pode. A suspensão de atividades, no âmbito do estado de emergência, confere ao empregador, o direito a requerer, pelo número de dias de suspensão ou encerramento, o layoff simplificado (e o direito a desistir do período remanescente do AERP, quando do mesmo se encontre a beneficiar, requerendo subsequentemente o layoff, neste caso).

Também pode optar por aderir ao AERP, tendo que apresentar quebra de faturação.

Layoff e AERP

Uma empresa que não tenha pedido até à data de hoje nenhum apoio. Que apoio poderá pedir a partir de agora?

Se encerrada por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental pode recorrer ao layoff simplificado.

Também pode recorrer ao AERP caso tenha quebra de faturação superior a 25%, ou ao layoff do Código do Trabalho, consoante o que for mais adequado à situação concreta, globalmente considerada.

Layoff e AERP

A hotelaria com restaurantes abertos ao público (que se situem no exterior do hotel) têm direito a recorrer ao layoff simplificado?

Sim. Pode recorrer ao layoff simplificado ou ao AERP, consoante o que melhor se adequar à situação, não podendo aceder aos dois apoios em simultâneo.

Uma empresa que tem uma atividade de distribuição de produtos, mas que também faz venda de produtos em quiosques situados nos centros comerciais, atendendo ao fecho das lojas, pode recorrer ao layoff simplificado relativamente aos trabalhadores que prestam atividade nesses quiosques, situados no centro comercial?

Sim. As situações de encerramento parcial estão contempladas para acesso ao layoff simplificado.

Layoff simplificado vs encerramento parcial

Uma empresa com estabelecimentos abertos ao público não estava obrigada a encerrá-los, nos termos do Decreto 3-A/2021 de 14/01 (regulamentação do estado de emergência). No entanto, por força da alteração introduzida pelo Decreto 3-B/2021 de 19/01, a partir do dia 20/01/2021, passa a ter de encerrar às 20h aos dias de semana e a encerrar às 13h aos fins-de-semana e feriados. Pode a referida empresa, a partir do dia 20/01/2021, aceder ao layoff simplificado face à obrigatoriedade de encerramento parcial dos seus estabelecimentos durante a vigência do estado de emergência?

Não, apenas as entidades sujeitas ao dever de encerramento podem aderir ao layoff.
As situações de encerramento parcial aplicam-se apenas a atividades dentro da empresa e não a limitações de horário.

AERP

Tendo uma empresa um trabalhador que se encontre já reformado, é possível acumular a reforma com o layoff simplificado?

Sim, nada obsta a que tal se verifique.

Uma empresa de fabrico de calçado, tendo em janeiro de 2021 uma quebra de 27% nas vendas e, não tendo encomendas suficientes para o mês de fevereiro, decide reduzir o PNT em 33% no âmbito do AERP. Para o mês de março não apresenta qualquer encomenda. Poderá reduzir o PNT em 100% já em março, considerando que em fevereiro a quebra de faturação foi de 27 %?

A redução de 100% do PNT, em março, no âmbito do apoio à retoma progressiva, pressupõe uma quebra de faturação igual ou superior a 75% no mês de fevereiro, quando comparado com o mês de fevereiro de 2020 ou com a média dos 6 meses anteriores a fevereiro.

Layoff simplificado

Uma empresa de comércio a retalho que foi obrigada a encerrar, sendo que mantém a loja online, pode recorrer ao layoff simplificado?

Sim. As situações de encerramento parcial por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia, estão abrangidas pelo âmbito do layoff simplificado, podendo as EE a ele recorrer relativamente aos trabalhadores diretamente afetos ao estabelecimento encerrado.

Layoff e AERP

No caso de um restaurante, é possível pedir AERP do dia 1 a 14 de janeiro e depois o layoff simplificado, do dia 15 ao dia 31 de janeiro?

Sim. Considerando que estes estabelecimentos foram sujeitos ao dever de encerramento por determinação legal, podem aceder ao layoff simplificado, ou ao AERP, consoante o que for mais vantajoso atenta a situação.

Os estabelecimentos de restauração e similares estão encerrados e autorizados a funcionar exclusivamente para efeitos de atividade de confeção destinada ao consumo fora do estabelecimento através de entrega ao domicílio, bem como para take-away.

Layoff e AERP

Considerando que apenas as empresas cujo encerramento foi decretado pelo Governo podendo recorrer ao layoff simplificado. Colocam-se as seguintes questões:

As empresas que prestem serviços de limpeza ou de vigilância a clientes cujo encerramento foi decretado, podem recorrer ao layoff simplificado?

Podem aceder ao layoff simplificado para os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços de segurança ou de serviços de limpeza, que estejam impedidos de prestar a sua normal atividade.

No entanto, não podem acumular o layoff simplificado com o AERP nem com o layoff previsto nos art. ºs 298.º e seguintes do Código do Trabalho, devendo optar pelo apoio que for mais adequado à situação em que se encontrem, globalmente considerada.

Apoio à AERP

Dado que o DL n.º 6-C/2021, de 15/01 só foi publicado em 15 janeiro, (não havia base legal para implementar a redução do PNT desde 1 de janeiro), é possível requerer o apoio à retoma de 15 a 31 de janeiro?

O DL n.º 6-C/2021 produz efeitos a 1 de janeiro de 2021, havendo pois, base legal para acesso ao AERP desde 1 de janeiro.

Layoff e AERP

Uma empresa que não esteja abrangida por um encerramento obrigatório, mas apenas tenha uma quebra de faturação de pelo menos 25%, pode requerer qualquer uma destas medidas, apoio à retoma ou layoff simplificado?

Pode recorrer ao AERP ou ao layoff do Código do Trabalho, consoante o que for mais adequado à situação, globalmente considerada.

Layoff e AERP

Gozo de férias durante redução de PNT: as férias são gozadas conforme a redução do tempo de trabalho ou a 100% do tempo? Ou seja, se os trabalhadores têm por exemplo redução de tempo de trabalho a 50% só gozam de 50% de férias (20 horas por semana ou 40 horas por semana)?

O direito ao gozo de férias não é afetado pelo recurso ao AERP, nem ao layoff simplificado.

Layoff e AERP

Com os trabalhadores em teletrabalho a entidade empregadora pode aceder ao AERP (redução do PNT)?

Sim, pode caso cumpra as condições de acesso ao AERP.

O layoff simplificado apenas se aplica a partir de 15/01/2021, altura que se deu início ao novo confinamento, ou é possível requerer a partir de 01/01/2021?

Aplica-se a partir de 15/01/2021 (art.º 13.º, n.º 1 do DL n.º 6-E/22021, de 15/01) para quem teve a sua atividade encerrada a partir desse dia.

Layoff e AERP

Dos trabalhadores não abrangidos pelas medidas, é permitido (apenas) a estes efetuar trabalho suplementar?

Sim.

Tendo uma empresa vários estabelecimentos, uns totalmente abertos e outros fechados. Como poderá fazer em relação aos trabalhadores, dado que não podem rodar entre estabelecimentos?

Se o encerramento dos estabelecimentos tiver sido motivado por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, pode recorrer ao layoff simplificado relativamente aos trabalhadores diretamente afetos a esses estabelecimentos encerrados. Pode, em alternativa, recorrer ao AERP.

Layoff

O layoff simplificado tem de ser prorrogado passados 30 dias ou mantém-se ativo durante o período de estado de emergência e consequente período de encerramento obrigatório?

O layoff simplificado é um apoio atribuído até 30 dias, prorrogável mensalmente enquanto se mantiver o dever de encerramento das instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito do estado de emergência.

Layoff

Uma empresa que tenha um trabalhador que depois do seu horário normal de trabalho trabalhe noutra empresa a tempo parcial e tenha mudado de empresa de trabalho a tempo parcial no mês do pedido, pode mesmo assim a empresa onde ele trabalha a tempo inteiro requerer a redução do PNT no âmbito da retoma progressiva?

Sim, a empresa pode requerer a redução do PNT.

Numa entidade empregadora em que os trabalhadores que estejam em layoff simplificado desde abril 2020, pode a mesma cessar o layoff simplificado do ano passado e requerer este ano, ao abrigo do novo decreto lei, passando os trabalhadores a receber 100 % da sua retribuição?

Aquando da prorrogação do layoff em janeiro, passa a aplicar-se o aumento do valor da compensação retributiva a pagar pela Segurança Social, na medida do necessário para assegurar a retribuição do trabalhador, na íntegra, até ao limite máximo de 3XRMMG = 1.995€ (alteração legislativa ao abrigo do DL n.º 10-G/2020, de 26/03 pelo DL n.º 6-C/2021, de 15/01)

Layoff simplificado vs Impedimento Temporário Para o Trabalho

Layoff vs doença ou isolamento profilático

Quando um trabalhador está com subsídio de doença e a empresa entra em layoff, o que prevalece: o regime de layoff ou o subsídio de doença?

Se a situação de doença ocorrer:

a) **antes** da data de início do layoff (suspensão ou redução), o trabalhador mantém o direito ao subsídio de doença.

b) **no decurso** do layoff

- se **suspensão** do contrato, o trabalhador mantém o direito à compensação retributiva que é paga pelo empregador;
- se **redução** do período normal de trabalho, o trabalhador passa a receber subsídio de doença durante o período de baixa médica.

Layoff vs parentalidade

Quando uma trabalhadora está com subsídio por risco clínico ou subsídio parental inicial e a empresa entra em layoff, o que prevalece: o regime de layoff ou o direito ao subsídio por risco clínico ou ao subsídio parental inicial?

Prevalece a situação de risco clínico ou a licença parental inicial, podendo de seguida ser abrangida pelo layoff se a empresa ainda se mantiver nesta situação.

Compensação Retributiva

Compensação retributiva

A compensação retributiva é paga pelo empregador ou diretamente pela Segurança Social ao trabalhador?

O valor da compensação retributiva é transferido pela Segurança Social ao empregador, para que este pague a compensação retributiva ao trabalhador, conjuntamente com a retribuição (art. º 7.º, n.ºs 4 e 5 do DL n.º 46-A/2020, de 30/07).

A retribuição normal ilíquida deve incluir as médias dos prémios recebidos durante o período previsto para aferição da regularidade?

Determina o n.º 6 do art.º 6.º do DL n.º 46-A/2020, de 15/01 que as componentes remuneratórias serão consideradas regulares quando o trabalhador as tenha recebido em pelo menos 10 meses, no período compreendido entre março de 2019 e fevereiro de 2020.

Compensação retributiva

Qual é o valor da compensação retributiva no caso de um trabalhador que esteja em layoff simplificado e que tenha uma remuneração mensal ilíquida de 6000€ ?

Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição pelo trabalho prestado na empresa ou fora dela, lhe ser assegurado o montante mensal igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida (art.º 305.º, n,º 3 do Código do Trabalho, *ex vi* do art.º 6.º, n.º 4 do DL n.º 10-G/2020, de 26/03) até ao triplo da RMMG (1995€). Se o valor dos 2/3 for inferior ao valor de 3XRMMG, a compensação retributiva é aumentada no estritamente necessário para perfazer o valor da retribuição normal ilíquida até ao limite de 1995€.

AERP – Montantes a receber pelo trabalhador e pela EE

No AERP, se um trabalhador estiver com redução de 100 % do PNT e a empresa estiver com quebras de faturação acima de 75%, e sendo a sua retribuição normal ilíquida do montante de 3000€, quanto tem direito a receber? 1995€ (3XRMMG) ou 4/5 do ordenado?

Tem direito a receber 1995€, uma vez que 4/5 da sua retribuição normal ilíquida ultrapassa o montante máximo legalmente fixado (= 3XRMMG).

No AERP, o apoio adicional de 35% é apenas atribuído uma única vez ou, caso a entidade empregadora tenha condições para aceder ao mesmo, em vários meses?

O apoio adicional é atribuído nas situações em que a quebra de faturação seja igual ou superior a 75%, correspondendo a 35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas e pagas a cada trabalhador com redução do PNT, logo, é atribuído mensalmente enquanto se verificarem as condições referidas.

AERP – Montante a receber pelo trabalhador

No AERP o trabalhador não tem direito a receber a 100% da sua retribuição normal ilíquida, como no layoff simplificado?

No apoio à retoma, o trabalhador tem direito à retribuição pelas horas de trabalho prestadas, e a uma compensação retributiva mensal no valor de 4/5 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas. Quando da soma destas duas parcelas resultar montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, em 2021, o valor da compensação retributiva pago pela Segurança Social é aumentado na medida do necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo 3XRMMG (1995€).

Compensação retributiva - AERP

Os subsídios de férias e de Natal entram para o cálculo da remuneração ilíquida quando pagos em duodécimos?

Não entram. Os subsídios de férias e de Natal correspondem aos códigos “F” e “N”, respetivamente, não integrando o conceito de retribuição normal ilíquida para efeito do apuramento da compensação retributiva (art.º 6.º, n.ºs 4 e 5 do DL 46-A/2020).

Quando a soma da retribuição pelas horas trabalhadas e da compensação retributiva relativa às horas não trabalhadas for igual ou superior ao triplo do valor do RMMG, não há lugar ao adicional da compensação retributiva por parte da Segurança Social, certo?

Certo.

Layoff simplificado – compensação retributiva

No layoff simplificado o conceito de retribuição normal a pagar ao trabalhador (100%) inclui que tipologias/códigos de retribuição?

Inclui as tipologias das remunerações "P" (remuneração base); "B" (prémios mensais); e "M" (subsídios regulares mensais habitualmente recebidos pelo trabalhador).

No layoff simplificado, o aumento da compensação retributiva é pago pelo empregador ou diretamente pela Segurança Social ao trabalhador?

O valor do aumento da compensação retributiva é transferido pela Segurança Social ao empregador, para que este a pague ao trabalhador, conjuntamente com a retribuição.

AERP – Compensação retributiva

Um trabalhador que receba de forma regular trabalho noturno e domingos, por exemplo, para cálculo de remuneração ilíquida ter-se-á em conta os últimos 12 meses?

As componentes remuneratórias que integram o conceito de retribuição normal ilíquida para efeitos de cálculo da compensação retributiva no âmbito do AERP consideram-se regulares quando o trabalhador as tenha recebido em, pelo menos 10 meses, no período compreendido entre março de 2019 e fevereiro de 2020 (art.º 6.º, n.º 6 do DL n.º 46-A/2020, de 30 de julho).

A remuneração normal ilíquida, no âmbito do AERP, integra exclusivamente os códigos P, B e M? Ou poderá integrar o código O (prémios regulares não mensais) desde que os valores tenham sido pagos com regularidade (9 ou 10 meses no último ano)?

Integra os códigos "P", "B", "M", "R" e "T", ou seja, remuneração base, prémios mensais, subsídios regulares mensais, incluindo trabalho por turnos, subsídio de refeição e trabalho noturno.

Membros de órgãos estatutários (MOE)

MOE

Os MOE não estão abrangidos pelo layoff simplificado? Especificamente os gerentes.

Não. A partir de janeiro de 2021, passam a poder estar abrangidos pelo AERP, que permite a redução do PNT de todos ou de alguns dos seus trabalhadores, incluindo os gerentes e os membros de órgãos estatutários com funções de direção, e com, pelo menos, um trabalhador a seu cargo (no caso dos MOE, a redução do PNT tem como limite máximo a redução de PNT dos seus trabalhadores até 60% (art.º 4.º, n.º 9 do DL n.º 46-A/2020).

No âmbito do layoff simplificado, os MOE estão abrangidos pela isenção do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora.

MOE AERP

O apoio adicional de 35% sobre as horas trabalhadas de empresas com quebras de faturação superiores a 75% é aplicável aos MOE?

Sim. O apoio adicional está previsto para as situações de quebra de faturação igual ou superior a 75%.

MOE que em simultâneo é reformado pode aceder ao AERP?

Sim.

MOE AERP

O AERP, sendo extensivo a membros de órgãos estatutários, abrange apenas gerentes, ou, também, administradores?

Este apoio abrange membros dos órgãos estatutários que exerçam funções de gerência nos empregadores de natureza privada, logo, abrange também os administradores.

Durante o período de duração do AERP, podem ser distribuídos dividendos aos gerentes, que também são sócios?

A distribuição de dividendos aos MOE está expressamente vedada, quer durante o período de redução do PNT, quer nos 60 dias seguintes (art.º 12.º, n.º 2, al. b)).

MOE AERP

Os sócios gerentes que não têm trabalhadores podem aceder ao layoff simplificado e ao AERP?

A extensão do AERP aos MOE depende de estes terem trabalhadores ao serviço. Não os tendo, não podem aceder a este apoio. O layoff simplificado apenas abrange trabalhadores.

A proibição da distribuição de dividendos, aplicada a sócios e acionistas, no AERP, é também aplicada de igual forma no layoff?

No âmbito do layoff simplificado está igualmente vedada a distribuição de lucros durante a vigência das obrigações dele decorrentes, sob qualquer forma (art. 14.º, n.º 1, al. d) do DL n.º 10-G/2020, de 26/03).

MOE AERP

Um MOE pensionista, cuja empresa está em situação de crise empresarial, tem direito a algum apoio?

Poderá ser abrangido pelo AERP nos mesmos termos que um MOE que não seja pensionista.

MOE AERP

O apoio aos MOE só está previsto para as situações em que a entidade empregadora esteja obrigada a encerrar?

Não. A entidade empregadora que não esteja obrigada a encerrar, mas que se encontre em situação de crise empresarial, com quebra de faturação = ou > a 25%, pode recorrer ao AERP, extensivo aos MOE a partir de janeiro de 2021.

No apoio à retoma progressiva com uma quebra superior a 75%, o MOE pode ter uma redução do PNT, ou não está abrangido?

Nessas situações de quebra > a 75% os MOE estão abrangidos, embora com o limite máximo de redução do PNT dos seus trabalhadores até 60% (n.º 9 do art.º 4.º do DL 46-A/2020).

Região Autónoma da Madeira

A RMMG da Madeira é de 682€, pelo que o limite de 3XRMMG é de 2046€. É este o valor a considerar para efeitos dos limites mínimo e máximo da compensação retributiva?

Os limites mínimo e máximo da compensação retributiva serão calculados com base na RMMG vigente no Continente ou nas Regiões Autónomas, em função da morada do estabelecimento a que se encontra adstrito cada trabalhador.

Quem tem centros de trabalho no Continente e na Região Autónoma da Madeira, e que foi obrigada a fechar no Continente, mas não na RAM, e aí tem quebras de faturação superiores a 25%, como fazer, dado que não pode ter layoff e apoio à retoma em simultâneo?

Tem que optar por um ou por outro, consoante o que for mais adequado à situação, globalmente considerada. Com quebras de faturação = ou > a 25% pode recorrer ao AERP.

Layoff simplificado vs Cessação de Contrato de Trabalho

Layoff vs despedimento coletivo

Layoff simplificado vs despedimento coletivo

Pode uma empresa recorrer novamente ao layoff simplificado, face à conjuntura atual, quando acabou de terminar um procedimento de despedimento coletivo, tendo já emitido e comunicado as decisões finais de despedimento aos trabalhadores abrangidos?

A dúvida prende-se com o facto de estarem a decorrer os avisos prévios legalmente devidos (artigo 363º, n.º 1 do Código do Trabalho), sendo que por esta circunstância alguns contratos de trabalho apenas cessarão entre os meses de março e abril de 2021. Estando finalizado o processo e comunicadas as decisões de despedimento (apesar de a cessação dos contratos vir a ocorrer posteriormente), a empresa poderá recorrer ao layoff simplificado, ou o recurso a este mecanismo fica irremediavelmente comprometido?

cont.

Layoff vs despedimento coletivo

A proibição de despedimento vigora durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas no DL n.º 10-G/2020, de 26/03, o que determina que, durante o período de aplicação do layoff simplificado, e nos 60 dias seguintes ao termo das medidas, o empregador por elas abrangido não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho. Assim, na situação descrita, só após a data da cessação do último contrato de trabalho é que a EE poderá recorrer, de novo, ao layoff simplificado.

Layoff vs despedimento coletivo

No caso de o trabalhador já exercer outra atividade antes do layoff há, de igual forma, necessidade de comunicação à SS pela parte da EE?

Só relevam para efeitos de determinação do valor da compensação retributiva as atividades iniciadas **após** o início do layoff **ou durante** o período de vigência do layoff. Assim sendo, se o trabalhador já exercia outra atividade antes da aplicação do layoff, não há necessidade de comunicar tal facto.

Layoff vs despedimento coletivo

Uma empresa que efetuou ou tem em curso um processo de despedimento coletivo poderá requerer este apoio ou a proibição aplica-se apenas durante e após a concessão do apoio?

A proibição da cessação de contratos de trabalho ao abrigo da modalidade de despedimento coletivo aplica-se durante o período de redução e nos 60 dias seguintes (art.º 12.º, n.º 2, al. a) do DL n.º 46-A/2020, de 30/07 e art.º 13.º do DL n.º 10-G/2020, de 26/03). Se a empresa tem em curso um processo de despedimento coletivo, não pode recorrer nem ao layoff simplificado, nem ao AERP, enquanto não estiver terminado o processo de despedimento. O mesmo para o layoff do Código do Trabalho.

Layoff vs cessação dos contratos de trabalho

Uma empresa que acedeu ao apoio à retoma, pode fazer cessar contratos de trabalho por acordo?

Sim. Só não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos, durante o período de redução e nos 60 dias seguintes.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

A isenção de pagamento de contribuições para a Segurança Social é referente apenas aos dias em que a empresa estiver abrangida pelo layoff? Ou reporta-se ao mês civil completo?

A isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, é aplicável apenas aos dias de vigência do layoff.

No âmbito do layoff simplificado, a isenção de contribuições também se aplica aos MOE?

Sim. Durante o período de aplicação da medida de layoff simplificado, a entidade empregadora fica isenta de pagamento de contribuições para a Segurança Social relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, mantendo-se a quotização relativa aos trabalhadores. A isenção é atribuída oficiosamente pela Segurança Social.

SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

O facto de uma empresa já ter um acordo de pagamento que está a cumprir devidamente na secção de processo do IGFSS, IP, impede, segundo consta, obter um acordo de pagamento de dívidas em conta corrente. Não se prevê suspensão no âmbito da pandemia, deste impedimento, que é bastante redutor, penalizando as empresas que estão a cumprir os seus acordos assumidos, que contraíram novas dívidas por força da pandemia e que para acederem às medidas de apoio têm que ter a situação contributiva regularizada ou com acordo vigente?

Encontra-se em vigor uma medida que prevê o diferimento do pagamento das contribuições de novembro e dezembro: as contribuições destes meses podem ser pagas em acordo a iniciar-se em julho, e este é compatível com os acordos existentes na secção de processos.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

Os MOE abrangidos pelo AERP têm direito também a isenção 50% de contribuições?

Sim. De acordo com o estabelecido no n.º 1 do art.º 9.º do DL n.º 46-A/2020 (redação atual), o empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa e que beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT, tem direito à dispensa de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

Quem tem dívidas perante a AT e a Segurança Social (sem planos prestacionais) pode pedir os apoios layoff?

Não. Para poderem aceder ao layoff simplificado, os empregadores devem ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas (art.º 17.º do DL n.º 10-G/2020, de 26/03). O mesmo para o acesso ao layoff do Código do Trabalho (art.º 298.º, n.º 4 do Código do Trabalho).

A dispensa contributiva incide só sobre a compensação retributiva e não sobre o valor total pago aos colaboradores?

Sim. No âmbito do AERP, a dispensa de 50% do pagamento de contribuições é calculada sobre o valor da compensação retributiva (4/5 da retribuição normal ilíquida do trabalhador, correspondente às horas não trabalhadas).

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

Layoff simplificado e AERP. Como calcular as contribuições aquando do envio da DMR?

1) Situação de layoff simplificado:

a) Isenção total do pagamento de contribuições a cargo da EE, com referência aos trabalhadores abrangidos e aos MOE´s;

b) Só pagam em regra os 11% (quotização)

2) Situação do apoio à retoma (redução do PNT):

a) Pagamento à taxa normal = horas trabalhadas;

b) Dispensa do pagamento de 50% das contribuições a cargo da EE com referência ao montante da compensação retributiva paga aos trabalhadores (com exceção das denominadas grandes empresas, ou seja, com dimensão igual ou superior a 250 trabalhadores, aferido de acordo com critérios legais);

c) Isenção do pagamento de contribuições com referência ao aumento da compensação retributiva paga até perfazer a retribuição ilíquida mensal do trabalhador (acréscimo da compensação) - para todas as entidades, independentemente da sua dimensão.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

Os Trabalhadores Independentes sem trabalhadores, ainda que com quebra de faturação, não são abrangidos por nenhum apoio?

São abrangidos pelos apoios destinados aos trabalhadores independentes:

- Apoio extraordinário à redução da atividade económica de trabalhador independente;
- Medida extraordinária de incentivo à atividade profissional;
- Apoio à desproteção social;
- Novo apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

Os trabalhadores independentes com atividade suspensa e com contabilidade organizada podem recorrer ao layoff?

Se forem entidades empregadoras (EE) podem recorrer, não sendo condição ter contabilidade organizada.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

A isenção de contribuições só se aplica a quem é abrangido pelo layoff?

Sim, aplica-se apenas às EE abrangidas pelo layoff simplificado. AS EE abrangidas pelo AERP e que sejam consideradas micro, pequenas ou médias empresas, têm direito à dispensa de 50% do pagamento de contribuições a seu cargo relativa aos trabalhadores abrangidos, calculada sobre o valor da compensação retributiva.

No AERP as PME e micro empresas têm direito a uma dispensa de 50% calculada sobre o valor da compensação retributiva. E quanto ao que é pago ao trabalhador a título de salário?

Não há dispensa do pagamento de contribuições relativamente aos montantes pagos a título de retribuição pelas horas trabalhadas, no âmbito do AERP.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

As empresas encerradas por imposição legal (lojas de centros comercias) que recorreram a layoff simplificado com redução 100% de horas trabalhadas estão isentas de contribuições?

Sim. Os empregadores que beneficiem do layoff simplificado, quer reduzam temporariamente os períodos normais de trabalho, quer suspendam os contratos de trabalho, têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e aos MOE, durante o período de vigência do apoio.

A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos dias em que a empresa seja beneficiária da medida de apoio.

Isenção/Dispensa Parcial de Contribuições

Podem as grandes empresas aceder ao AERP? Se sim, há lugar à dispensa do pagamento de contribuições para a Segurança Social?

Sim. As grandes empresas podem aceder ao AERP, desde que se encontrem em situação de crise empresarial (quebra de faturação = ou > a 25%). Contudo, a dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social apenas está prevista para micro, pequenas e médias empresas (art.º 9.º do DL n.º 46-/2020, de 30/07).

Articulação de Apoios

Incentivo Extraordinário à Normalização Atividade vs Layoff

O empregador que beneficiou ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial pode recorrer ao layoff simplificado durante o estado de emergência?

O empregador que beneficiou ou esteja a beneficiar do incentivo à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, pode recorrer, seja de forma cumulativa ou sequencial, ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (layoff simplificado), previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual, desde que se encontre sujeito ao dever de encerramento ou suspensão de atividades de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito do estado de emergência, e pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, nos termos da alínea a) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15 de janeiro, não estando obrigado à desistência e/ou à devolução de apoios relativos ao incentivo.

Incentivo Extraordinário à Normalização Atividade vs AERP

O empregador que beneficiou ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial pode recorrer ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade ?

Sim. A partir de 1 de fevereiro de 2021, o empregador que beneficiou ou esteja a beneficiar do incentivo à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, pode recorrer, seja de forma cumulativa ou sequencial, ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020 de 30 de julho, na sua redação atual, não estando obrigado à desistência e/ou à devolução de apoios relativos ao incentivo.

Incentivo Extraordinário à Normalização Atividade vs Apoio Simplificado às Microempresas

O empregador que beneficiou ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial pode recorrer ao apoio simplificado às microempresas?

Sim. A partir de 1 de fevereiro de 2021, o empregador que beneficiou ou esteja a beneficiar do incentivo à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, pode recorrer, seja de forma cumulativa ou sequencial, ao apoio simplificado às microempresas previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020 de 30 de julho, na sua redação atual, não estando obrigado à desistência e/ou à devolução de apoios relativos ao incentivo.

Incentivo Extraordinário à Normalização Atividade vs Layoff

O empregador que beneficiou ou esteja a beneficiar do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial pode recorrer ao layoff do Código do Trabalho?

Sim. O empregador que beneficiou ou esteja a beneficiar do incentivo à normalização da atividade empresarial previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, na sua redação atual, pode recorrer às medidas de redução ou suspensão previstas no artigo 298.º ss do Código do Trabalho, mas apenas após terem decorrido os 60 dias subsequentes ao fim da concessão do incentivo.

Cumulação e sequencialidade de apoios

Estando uma empresa com a medida de apoio layoff simplificado pode ao mesmo tempo beneficiar do layoff tradicional do Código do Trabalho?

Não, os empregadores não poderão beneficiar simultaneamente dos layoff simplificado e do layoff do C.T. (art.º 15.º n.º 2 do DL n.º 46-A/2020).

Cumulação e sequencialidade de apoios

Durante o mês de janeiro pode a mesma entidade empregadora usufruir dos dois apoios ao mesmo tempo? Por exemplo: ter trabalhadores abrangidos pelo AERP de 01 a 31 de janeiro e outros trabalhadores em layoff simplificado de 15 a 31 de janeiro?

Não. Os apoios referidos não são cumulativos, podendo, todavia, ser sequenciais. As entidades empregadoras que tenham visto as suas atividades suspensas e as suas instalações e estabelecimentos encerrados por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito do estado de emergência, têm o direito a desistir do período remanescente do AERP, quando do mesmo se encontrem a beneficiar, e a requerer subsequentemente o layoff simplificado, pelo número de dias de suspensão ou de encerramento (art.º 2.º do DL n.º 6-E/2021, de 15/01).

Cumulação e sequencialidade de apoios

No mesmo mês, exemplo janeiro, é possível beneficiar do apoio à retoma nos primeiros 14 dias do mês e layoff simplificado nos restantes dias do mês?

Sim, nos termos previstos no art.º 2.º do DL n.º 6-E/2021, de 15/01, as entidades empregadoras que tenham visto as suas atividades suspensas e as suas instalações e estabelecimentos encerrados por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito do estado de emergência, têm o direito de desistir do período remanescente do AERP, quando do mesmo se encontrem a beneficiar, e a requerer subsequentemente o layoff simplificado, pelo número de dias de suspensão ou de encerramento.

Cumulação e sequencialidade de apoios

Uma sociedade pode recorrer ao layoff simplificado para uns estabelecimentos e ao apoio à retoma para outros? Por exemplo: um grupo de restaurantes em que grande parte encerra mantendo alguns com redução de atividade para entregas ao domicílio.

Cada entidade empregadora (cada NISS distinto) só podem recorrer a cada um dos apoios, não podendo requerer mais do que um em simultâneo. Não podem beneficiar em simultâneo do layoff simplificado e do apoio à retoma progressiva, ainda que as suas atividades atravessem ao mesmo tempo duas realidades distintas, ou seja, parte esteja suspensa por imposição legal e outra parte poder continuar a funcionar, mas sem atividade por não haver procura.

Cumulação e sequencialidade de apoios

Uma empresa que tenha recorrido ao apoio à retoma progressiva, pelo facto do sector de atividade ter de encerrar devido a este novo confinamento, poderá alterar para o layoff simplificado e depois regressar novamente à medida de apoio à retoma progressiva?

O encerramento de instalações e estabelecimentos no âmbito do estado de emergência confere ao empregador o direito a desistir do período remanescente do AERP, quando do mesmo se encontre a beneficiar, e de requerer subsequentemente o layoff simplificado pelo número de dias de suspensão ou de encerramento (art.º 2.º do DL n.º 6-E/2021, de 15/01).

Pode depois optar por continuar no AERP caso mantenham as condições de acesso.

Cumulação e sequencialidade de apoios

Uma empresa de restauração e alojamento que se encontra no layoff do Código do Trabalho desde agosto com parte da sua equipa, deve, com o novo encerramento pedir mais uma renovação do layoff ou o apoio à retoma? O layoff tem apenas durabilidade máximo de 1 ano?

O layoff do Código do Trabalho deve ter uma duração previamente definida, não superior a seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, **um ano** (art.º 301.º, n.º 1 do C.T.). Pode ser requerida mais uma renovação, desde que não tenha sido ultrapassada a duração de um ano. Não sendo esse o caso, pode ser requerido o AERP, desde que verificadas as respetivas condições de acesso.

Obrigado!

não paramos
ESTAMOS ON
REPÚBLICA PORTUGUESA

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.