



AHRESP[®]

ASSOCIAÇÃO DA HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E SIMILARES DE PORTUGAL

Instituição de Utilidade Pública

APOIOS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO (após lay off simplificado)



SÍNTESE DAS MEDIDAS DE APOIO

3

DETALHE DAS MEDIDAS DE APOIO

5

Continuidade do Lay Off Simplificado

6

Apoio à Retoma Progressiva

8

Incentivo Extraordinário à Normalização Atividade

12

Regime Geral Lay Off

16

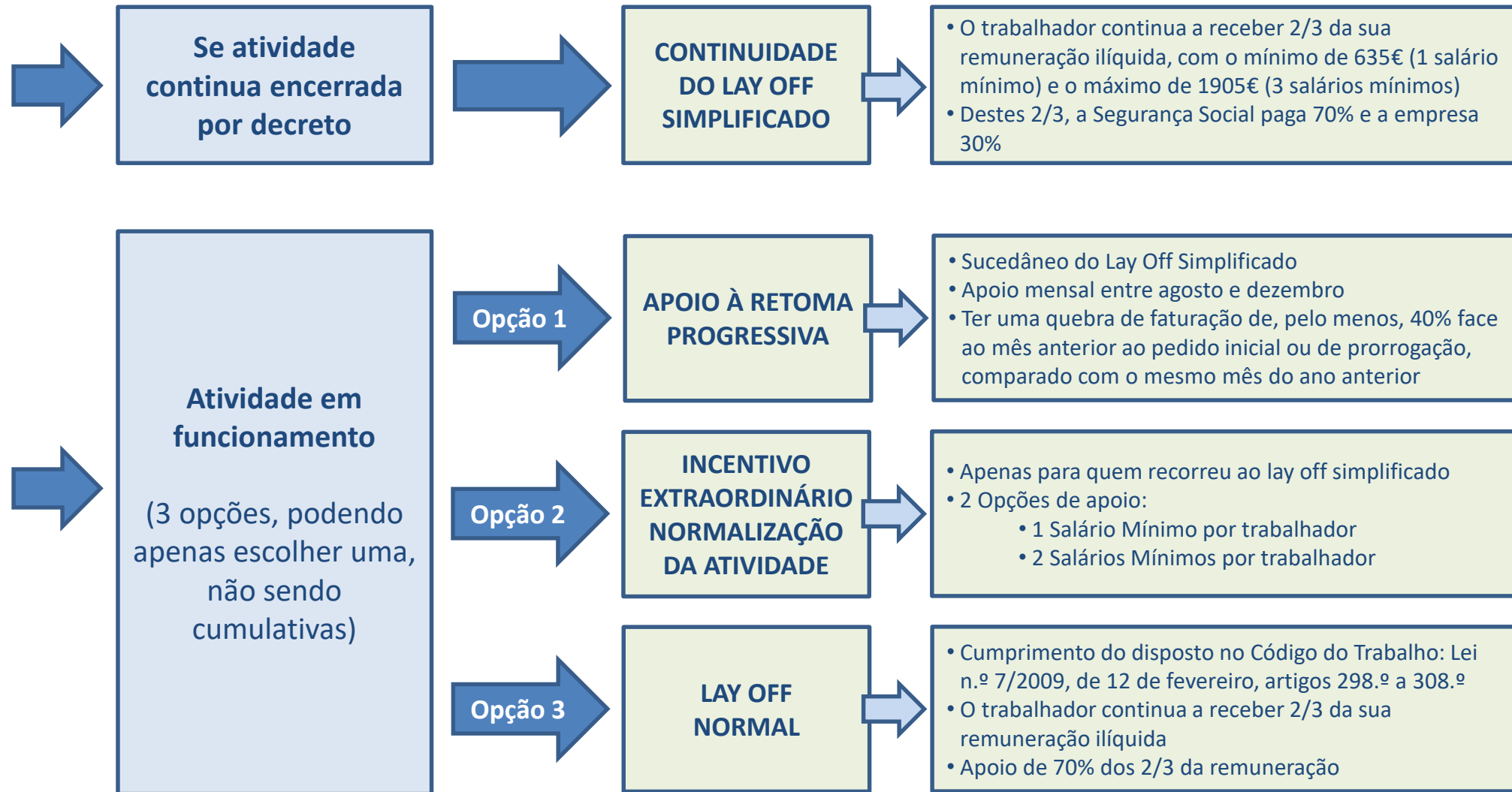
CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DOS APOIOS

18



SÍNTESE DAS MEDIDAS DISPONÍVEIS

Apoios após 31 julho para as empresas que recorreram ao Lay Off Simplificado





DETALHE DAS MEDIDAS DE APOIO



CONTINUIDADE DO LAY OFF SIMPLIFICADO

REQUISITOS DE ACESSO

- Empresas e estabelecimentos que se mantenham encerrados por determinação do Governo

APOIO À REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR

- O trabalhador continua a receber 2/3 da sua remuneração líquida, com o mínimo de 635€ (1 salário mínimo) e o máximo de 1905€ (3 salários mínimos);
- Destes 2/3, a Segurança Social paga 70% e a empresa 30%

REQUERIMENTO

- Para submeter o pedido, as empresas devem, através da Segurança Social Direta, escolher a opção “Layoff” do menu “Emprego”
- Os formulários físicos Mod. RC 3056-DGSS e o Anexo, bem como Mod. RC 3057–DGSS e o Anexo, foram substituídos por um único formulário online, destinado quer a novos pedidos, quer a pedidos de prorrogação
- Nos casos em que seja necessária a certificação do contabilista, as empresas deverão juntar ao pedido o Mod. RC 3058–DGSS, devidamente preenchido e assinado pelo Contabilista Certificado
- Consulte aqui o passo-a-passo:
http://www.seg-social.pt/noticias/-/asset_publisher/9N8j/content/layoff-formulario-online-na-seguranca-social-direta

PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS

- Durante o período de lay off simplificado, bem como nos 60 dias seguintes, as empresas não podem despedir ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março
- Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho



APOIO À RETOMA PROGRESSIVA

REQUISITOS DE ACESSO

- Ter uma quebra de faturação homóloga de, pelo menos, 40%, em que é comparado o mês anterior ao pedido inicial ou de prorrogação com o mesmo mês do ano anterior, ou com a média mensal dos 2 meses anteriores a esse período;
- Sendo um apoio renovável mensalmente, a quebra de faturação é avaliada a cada mês. Para aceder ao apoio em agosto, será considerada a quebra de faturação entre julho de 2019 e julho de 2020. Para prorrogar em setembro, será comparada a faturação de agosto de 2019 com a de agosto de 2020. E assim sucessivamente.
- No caso de empresas com atividade iniciada há menos de 12 meses, compara-se o mês anterior ao pedido inicial ou de prorrogação com a média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês anterior ao pedido inicial ou de prorrogação

DURAÇÃO

- As empresas podem usufruir do apoio à retoma progressiva entre os meses de agosto e dezembro de 2020

REQUERIMENTO

- A empresa deve comunicar a decisão de recurso ao apoio à retoma progressiva, por escrito, aos trabalhadores a abranger;
- As empresas devem submeter o pedido através da Segurança Social Direta, por referência a um mês civil completo;
- O apoio produz efeitos no mês em que é submetido o requerimento. Abre-se uma exceção para agosto, em que o empregador pode efetuar o requerimento em setembro e solicitar que o mesmo produza efeitos ao mês de agosto;
- O apoio à retoma progressiva pode ser prorrogado mensalmente, podendo ainda ser requerido em meses interpolados;
- O empregador que inicie a redução do Período Normal de Trabalho (PNT) antes da decisão da Segurança Social assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento.

DOCUMENTAÇÃO OBRIGATÓRIA

- Declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a situação de crise empresarial;
- Listagem dos trabalhadores a abranger, respetivo número de Segurança Social e retribuição normal ilíquida;
- Indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador;
- Autorização de consulta online da situação tributária perante a Autoridade Tributária e Aduaneira.

APOIO À REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR

- **O trabalhador recebe:**
 - 100% da retribuição associada às horas trabalhadas (a cargo do empregador)
 - compensação retributiva referente às horas não trabalhadas (comparticipada a 70% pela Segurança Social e a 30% pelo empregador)
- **Compensação retributiva devida ao trabalhador:**
 - 2/3 do salário normal correspondente às horas não trabalhadas, em agosto e setembro
 - 4/5 do salário normal correspondente às horas não trabalhadas, entre outubro e dezembro
- **Limites da Compensação Retributiva:**
 - Mínimo de 635€, se a soma da retribuição pelas horas trabalhadas com a compensação retributiva for inferior a 635€, o valor da compensação retributiva é aumentado, de forma a assegurar este montante mínimo
 - Máximo de 1905€
- **Devem entrar para os cálculos do salário normal do trabalhador:** remuneração base, prémios mensais, subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos, subsídio de refeição, trabalho noturno
- **Apoio Adicional:**
 - Empresas com quebra de faturação igual ou superior a 75%: a Segurança Social participa ainda 35% das horas trabalhadas
 - Limite máximo da compensação retributiva (horas não trabalhadas) + apoio adicional de 35% das horas trabalhadas: 1905€

REDUÇÃO DO PNT (período normal de trabalho)

- As empresas ou estabelecimentos **com quebra de faturação igual ou superior a 40% e inferior a 60%** podem reduzir o PNT (*):
 - até 50% em agosto e setembro
 - até 40% entre outubro e dezembro
- As empresas ou estabelecimentos **com quebra de faturação igual ou superior a 60%** podem reduzir o PNT:
 - até 70% em agosto e setembro
 - até 60% entre outubro e dezembro
- As empresas podem reduzir o PNT a todos os trabalhadores ou apenas a uma parte

ISENÇÃO / DISPENSA PARCIAL DA TSU A CARGO DA EMPRESA

- Micro, pequenas e médias empresas:
 - Isenção total em agosto e setembro
 - Dispensa de 50% entre outubro e dezembro
- Grandes empresas:
 - Dispensa de 50% em agosto e setembro
- Benefício atribuído apenas com referência aos trabalhadores em redução de horário.

FÉRIAS E SUBSÍDIO DE FÉRIAS

- As férias podem ser gozadas durante o apoio à retoma progressiva;
- Durante o período de gozo de férias, o trabalhador recebe a retribuição pelas horas que iria trabalhar caso não estivesse de férias (de acordo com a redução do PNT estipulada) e a compensação retributiva;
- O subsídio de férias deve ser pago por inteiro, estando o seu pagamento totalmente a cargo da empresa.

COMPARTICIPAÇÃO DO SUBSÍDIO DE NATAL

- O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal por inteiro;
- É participado pela Segurança Social, caso a empresa esteja a usufruir do apoio durante a data de pagamento do subsídio;
- A Segurança Social paga o equivalente a metade da compensação retributiva (horas não trabalhadas), calculada em proporção aos meses de atribuição do apoio, sendo o empregador responsável por pagar o restante.

PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS

- Durante o período de apoio à retoma progressiva, bem como nos 60 dias seguintes, as empresas não podem despedir ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação.


LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Decreto-Lei 46-A/2020 de 30 de julho

APOIO À RETOMA PROGRESSIVA

ÍNDICE

		AGOSTO E SETEMBRO			OUTUBRO A DEZEMBRO		
QUEBRA DE FATURAÇÃO		40 - 59%	60 - 74%	75% ou mais	40 - 59%	60 - 74%	75% ou mais
Redução do PNT (Período Normal Trabalho)		Até 50%	Até 70%	Até 70%	Até 40%	Até 60%	Até 60%
Salário do Trabalhador		Pelo menos 83% (ou 635€, o que for mais elevado)	Pelo menos 77% (ou 635€, o que for mais elevado)	Pelo menos 77% (ou 635€, o que for mais elevado)	Pelo menos 92% (ou 635€, o que for mais elevado)	Pelo menos 88% (ou 635€, o que for mais elevado)	Pelo menos 88% (ou 635€, o que for mais elevado)
Pagamento de Horas Trabalhadas		100% empresa	100% empresa	65% empresa 35% Segurança Social	100% empresa	100% empresa	65% empresa 35% Segurança Social
Compensação Retributiva devida ao trabalhador		2/3 das horas não trabalhadas (até 1905€)	2/3 das horas não trabalhadas (até 1905€)	2/3 das horas não trabalhadas (até 1905€)	4/5 das horas não trabalhadas (até 1905€)	4/5 das horas não trabalhadas (até 1905€)	4/5 das horas não trabalhadas (até 1905€)
Pagamento da Compensação Retributiva		30% empresa 70% Segurança Social	30% empresa 70% Segurança Social	30% empresa 70% Segurança Social	30% empresa 70% Segurança Social	30% empresa 70% Segurança Social	30% empresa 70% Segurança Social
ISENÇÃO/REDUÇÃO TSU	Micro, Pequenas e Médias Empresas	Isenção total			Dispensa parcial de 50%		
	Grandes Empresas	Dispensa parcial de 50%			Pago por inteiro		



INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE



REQUISITOS DE ACESSO

- Ter beneficiado do lay off simplificado ou do plano extraordinário de formação

REQUERIMENTO

- Deve ser efetuado no portal do IEFP online (<https://iefponline.iefp.pt/>), em formulário próprio;
- Datas de candidatura não divulgadas

DOCUMENTAÇÃO OBRIGATÓRIA

- Declaração de inexistência de dívida ou autorização de consulta online da situação contributiva e tributária perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária;
- Declaração sob compromisso de honra em como não submeteu requerimento para efeitos de acesso ao apoio à retoma progressiva;
- Comprovativo de IBAN;
- Termo de aceitação, segundo modelo disponibilizado pelo IEFP.

APOIO FINANCEIRO

- 635€ por cada trabalhador abrangido pelo lay off simplificado ou pelo plano extraordinário de formação, pagos de uma só vez;
- **Cálculo do montante do incentivo:**
 - Duração do lay off simplificado inferior a 1 mês:
 - O montante do apoio é reduzido proporcionalmente, de acordo com o número de dias em que o lay off simplificado ou o plano extraordinário de formação foram aplicados;
 - Exemplo:
 - Se teve 5 trabalhadores em lay off simplificado durante 20 dias, o montante por trabalhador considerado é:
 - $(20 \text{ dias} / 30 \text{ dias}) \times 635\text{€} = 423,33\text{€}$
 - Valor do incentivo = $423,33\text{€} \times 5 \text{ trabalhadores}$
 - Duração do lay off simplificado superior a 1 mês:
 - O montante do apoio é determinado de acordo com a média do número de trabalhadores abrangidos em cada mês de lay off
 - Exemplo:
 - Se teve 8 trabalhadores em lay off simplificado no mês de abril e 6 no mês de maio, serão considerados:
 - 8 trabalhadores em abril + 6 trabalhadores em maio (total 14), a dividir por 2 meses = 7 trabalhadores
 - Valor do incentivo = $635\text{€} \times 7 \text{ trabalhadores}$
 - É considerado “mês” um período de 30 dias corridos.

PAGAMENTO

- Pagamento efetuado no prazo de 10 dias úteis, após a aprovação do requerimento;
- O Requerimento, após ser apresentado, é analisado para tomada de decisão por parte do IEFP no prazo de 10 dias úteis.

PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS

- Não são permitidos despedimentos, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, entre o período do requerimento até ao pagamento do incentivo, bem como nos 60 dias seguintes ao pagamento

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho;
- Portaria 170-A/2020, de 13 de julho



REQUISITOS DE ACESSO

- Ter beneficiado do lay off simplificado ou do plano extraordinário de formação

REQUERIMENTO

- Deve ser efetuado no portal do IEFP online (<https://iefponline.iefp.pt/>), em formulário próprio;
- Datas de candidatura não divulgadas

DOCUMENTAÇÃO OBRIGATÓRIA

- Declaração de inexistência de dívida ou autorização de consulta online da situação contributiva e tributária perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária;
- Declaração sob compromisso de honra em como não submeteu requerimento para efeitos de acesso ao apoio à retoma progressiva;
- Comprovativo de IBAN;
- Termo de aceitação, segundo modelo disponibilizado pelo IEFP.

APOIO FINANCEIRO

- 1270€ por cada trabalhador abrangido pelo lay off simplificado ou pelo plano extraordinário de formação, pagos em 2 prestações iguais ao longo de 6 meses
- **Cálculo do montante do incentivo:**
 - Duração do lay off simplificado superior a 1 mês:
 - O montante do apoio é determinado de acordo com a média do número de trabalhadores abrangidos em cada mês de lay off
 - Exemplo:
 - Se teve 8 trabalhadores em lay off simplificado no mês de abril, 6 no mês de maio e 4 em junho serão considerados:
 - 8 trabalhadores em abril + 6 trabalhadores em maio + 4 trabalhadores em junho (total 18), a dividir por 3 meses = 6 trabalhadores
 - Valor incentivo = 1270€ x 6 trabalhadores
 - Duração do lay off simplificado inferior a 3 meses:
 - O montante do apoio é reduzido proporcionalmente, de acordo com a duração do lay off simplificado ou o plano extraordinário de formação: Inferior a 1 mês: $(n^{\circ} \text{ dias}/30) \times ((1/3) \times 1270\text{€})$; 1 mês: $(1/3) \times 1270\text{€}$; Superior a 1 mês e inferior a 3 meses: $(2/3) \times 1270\text{€}$
 - Exemplo:
 - Se teve 8 trabalhadores em lay off simplificado no mês de abril e 6 no mês de maio, é considerado:
 - Nº de trabalhadores: $(8 + 6) / 2 \text{ meses} = 7$
 - Montante por trabalhador: $(2/3) \times 1270\text{€} = 846,67\text{€}$
 - Valor do incentivo = $846,67\text{€} \times 7 \text{ trabalhadores}$
 - É considerado “mês” um período de 30 dias corridos.

PAGAMENTO

- 1ª prestação paga no prazo de 10 dias úteis, após a aprovação do requerimento;
- 2ª prestação paga 180 dias (6 meses) depois do último dia de lay off simplificado
- O Requerimento, após ser apresentado, é analisado para tomada de decisão por parte do IEFP no prazo de 10 dias úteis.

PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS

- Não são permitidos despedimentos, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, durante 240 dias (8 meses) depois do último dia de lay off simplificado.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho;
- Portaria 170-A/2020, de 13 de julho



ISENÇÃO DE 50% DA TSU A CARGO DA EMPRESA

- Os empregadores podem também beneficiar da dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora, **com referência aos trabalhadores abrangidos pelo lay off simplificado**
- Quando a duração do lay off tenha sido superior a 30 dias, a dispensa refere-se aos trabalhadores abrangidos no último mês de lay off. No caso de o último mês ser julho, é considerado o mês anterior
- **Duração do benefício da redução de 50% da TSU:**
 - Quando a duração do lay off tenha sido de 1 mês:
 - A dispensa aplica-se durante o primeiro mês após o requerimento
 - Quando a duração do lay off tenha sido de 2 meses:
 - A dispensa aplica-se durante os primeiros 2 meses após o requerimento
 - Quando a duração do lay off tenha sido de 3 meses:
 - A dispensa aplica-se durante os primeiros 3 meses após o requerimento

ISENÇÃO TOTAL DA TSU A CARGO DA EMPRESA EM CASO DE CRIAÇÃO LÍQUIDA DE EMPREGO

- É considerado que há criação líquida de emprego quando o número de trabalhadores nos 3 meses após o pagamento da última prestação do incentivo (a ocorrer 180 dias depois do lay off simplificado) seja superior ao observado nos 3 meses homólogos;
- Quando houver criação líquida de emprego, através da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, as empresas têm direito a 2 meses de isenção da TSU, com referência aos empregos criados por contrato sem termo durante esses 3 meses
- No caso de se verificar criação líquida de emprego, as empresas ficam sujeitas ao dever de manutenção do nível de emprego alcançado durante um período de 180 dias, após esses 3 meses



REGIME GERAL DE LAY OFF

REQUISITOS DE ACESSO

- Empresas cuja atividade esteja gravemente afetada por motivos de mercado, estruturais, tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências, desde que seja previsível a sua recuperação

REQUERIMENTO

- Para submeter o pedido, as empresas devem, através da Segurança Social Direta, escolher a opção “Layoff” do menu “Emprego”
- Os formulários físicos Mod. RC 3056-DGSS e o Anexo, bem como Mod. RC 3057-DGSS e o Anexo, foram substituídos por um único formulário online, destinado quer a novos pedidos, quer a pedidos de prorrogação
- Nos casos em que seja necessária a certificação do contabilista, as empresas deverão juntar ao pedido o Mod. RC 3058-DGSS, devidamente preenchido e assinado pelo Contabilista Certificado
- Consulte aqui o passo-a-passo: http://www.seg-social.pt/noticias/-/asset_publisher/9N8j/content/layoff-formulario-online-na-seguranca-social-direta

APOIO À REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR

- O trabalhador continua a receber 2/3 da sua remuneração ilíquida, com o mínimo de 635€ e o máximo de 1905€
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, destes 2/3 do salário a Segurança Social paga 70% e a empresa 30%
- Em caso de redução horário de trabalho, a empresa paga a totalidade das horas trabalhadas. Para atingir os 2/3 do salário do trabalhador (ou 635€, se for o caso), é paga ainda uma compensação retributiva, 30% pela empresa e 70% pela Segurança Social

PROIBIÇÃO DE DESPEDITOS

- As empresas não podem despedir os trabalhadores abrangidos pelo lay off (à exceção de despedimentos por cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador) durante o período de lay off, bem como:
 - 30 dias depois caso o lay off tenha duração igual ou inferior a 6 meses
 - 60 dias depois caso o lay off tenha duração superior a 6 meses

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Código do Trabalho: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 298.º a 308.º
- Guia do Regime Geral do Lay Off:
http://www.seg-social.pt/documents/10152/24088/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45



CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DE APOIOS

CUMULAÇÃO DE APOIOS

- As empresas não podem beneficiar do apoio à retoma progressiva e, simultaneamente, do lay off simplificado ou do regime geral de lay off;
- O apoio à retoma progressiva não é cumulável com o incentivo extraordinário à normalização da atividade;
- O incentivo extraordinário à retoma da atividade só pode ser concedido uma vez por cada empregador e apenas numa das modalidades previstas;
- As empresas não podem beneficiar do incentivo extraordinário à retoma da atividade e, simultaneamente, do lay off simplificado ou do regime geral de lay off.

SEQUENCIALIDADE DE APOIOS

- Depois de terminado o lay off simplificado, as empresas poderão recorrer no imediato ao regime geral de lay off;
- Depois de terminado o apoio à retoma progressiva, as empresas poderão recorrer no imediato ao regime geral de lay off;
- Depois de recebido o pagamento do incentivo extraordinário à retoma da atividade, na modalidade de 1 salário mínimo, as empresas terão de aguardar 60 dias para poder recorrer ao regime geral de lay off;
- As empresas que beneficiem do incentivo extraordinário à retoma da atividade, na modalidade de 2 salários mínimos, terão de aguardar 240 dias (8 meses) após o último dia de lay off simplificado para poder recorrer ao regime geral de lay off.