

APOIOS ÀS EMPRESAS APÓS O LAY OFF SIMPLIFICADO



ÍNDICE



Instituição de Utilidade Públi



,					
SÍNTESE	DVCI	VIEDII	$\Delta \Lambda C$	DE /	
JIIN I EDE	UA3 I	VIEDIL	JAJ	UE F	APUIU

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

SÍNTESE DAS MEDIDAS DISPONÍVEIS

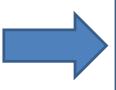




Apoios após 31 julho para as empresas que recorreram ao Lay Off **Simplificado**



Se atividade continua encerrada por decreto



CONTINUIDADE DO LAY OFF SIMPLIFICADO

- O trabalhador continua a receber 2/3 da sua remuneração ilíquida, 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%

Atividade em funcionamento



(3 opções, podendo apenas escolher uma, não sendo cumulativas)

Opção 1

APOIO À RETOMA **PROGRESSIVA**

• Sucedâneo do Lay Off Simplificado

· Apoio mensal entre agosto e dezembro

• Ter uma quebra de faturação de, pelo menos, 40% face ao mês anterior ao pedido inicial ou de prorrogação, comparado com o mesmo mês do ano anterior

Opção 2

INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

- Apenas para quem recorreu ao lay off simplificado • 2 Opções de apoio:
 - - 1 Salário Mínimo por trabalhador
 - 2 Salários Mínimos por trabalhador

LAY OFF NORMAL

- Cumprimento do disposto no Código do Trabalho: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 298.º a 308.º
- O trabalhador continua a receber 2/3 da sua remuneração ilíquida
- Apoio de 70% dos 2/3 da remuneração







DETALHE DAS MEDIDAS DE APOIO







CONTINUIDADE DO LAY OFF SIMPLIFICADO

CONTINUIDADE DO LAY OFF SIMPLIFICADO





Instituição de Utilidade Públic

REQUISITOS DE ACESSO

 Empresas e estabelecimentos que se mantenham encerrados por determinação do Governo

APOIO À REMUNRAÇÃO DO TRABALHADOR

- O trabalhador continua a receber 2/3 da sua remuneração ilíquida, 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/layoffformulario-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

APOIO À RETOMA PROGRESSIVA





Instituição de Utilidade Pública

REQUISITOS DE ACESSO

- Ter uma quebra de faturação homóloga de, pelo menos, 25%, 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. Por exemplo, para aceder ao apoio em outubro, será comparada a faturação de setembro de 2020 com:
 - o a faturação de setembro de 2019;
 - o a média de faturação de julho e agosto de 2020.
- 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;
- Os requerimentos devem ser submetidos até ao mês seguinte àquele a que o pedido diz respeito;
- 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.

REDUÇÃO DO PNT (período normal de trabalho)

- As empresas ou estabelecimentos com quebra de faturação igual ou superior a 25% e inferior a 40% podem reduzir o PNT até 33% entre outubro e dezembro
- As empresas ou estabelecimentos com quebra de faturação igual ou superior a 40% e inferior a 60% podem reduzir o PNT até 40% entre outubro e dezembro
- As empresas ou estabelecimentos com quebra de faturação igual ou superior a 60% podem reduzir o PNT até 60% entre outubro e dezembro
- As empresas ou estabelecimentos com quebra de faturação igual ou superior a 75% podem reduzir o PNT até 100% entre outubro e dezembro
- As empresas podem reduzir o PNT a todos os trabalhadores ou apenas a uma parte

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.

DISPENSA PARCIAL DA TSU A CARGO DA EMPRESA

- Micro, pequenas e médias empresas:
 - Dispensa de 50% entre outubro e dezembro
- Benefício atribuído com referência aos trabalhadores em redução de horário e apenas à compensação retributiva (horas não trabalhadas)

APOIO À RETOMA PROGRESSIVA





Instituição de Utilidade Pública

APOIO À REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR

• O trabalhador recebe:

 100% da retribuição associada às horas trabalhadas (a cargo do empregador), calculada de acordo com o valor/hora, segundo a fórmula:

(retribuição mensal x 12) / (52 x período normal de trabalho semanal)

- compensação retributiva referente às horas não trabalhadas (comparticipada a 70% pela Segurança Social e a 30% pelo empregador)
- Compensação retributiva devida ao trabalhador:
 - 4/5 do salário normal correspondente às horas não trabalhadas, entre outubro e dezembro
 - em caso de redução de horário superior a 60%, a compensação retributiva é aumentada até perfazer 88% do salário normal do trabalhador
- 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€
- 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 quebras de faturação iguais ou superiores a 75% têm direito a um apoio adicional:
 - a Segurança Social comparticipa ainda 35% das horas trabalhadas;
 - Quando a redução do PNT seja superior a 60%, a compensação retributiva (horas não trabalhadas) é comparticipada a 100%;
 - limite máximo da compensação retributiva (horas não trabalhadas) + apoio adicional de 35% das horas trabalhadas: 1905€

PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS

 Durante o período de apoio à retoma progressiva, bem como nos 60 dias seguintes, as empresas não podem despedir (nem iniciar os respetivos procedimentos) 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
- Decreto-Lei 90/2020 de 19 de outubro

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 comparticipado 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.

APOIO À RETOMA PROGRESSIVA





	OUTUBRO A DEZEMBRO DE 2020					
QUEBRA DE FATURAÇÃO	25 - 39%	40 - 59%	60 - 74%	75% ou mais		
Redução do PNT	Até 33%	Até 40%	Até 60%	Até 100%		
Salário do trabalhador	Pelo menos 93% (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	100% empresa	65% empresa 35% Segurança Social		
Compensação retributiva devida ao trabalhador	80% das horas não trabalhadas (até 1905€)	80% das horas não trabalhadas (até 1905€)	80% das horas não trabalhadas (até 1905€)	80% a 88% 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	Redução do PNT até 60%: 30% empresa 70% Segurança Social Redução do PNT superior a 60%: 100% Segurança Social		
	Micro, pequenas e médias empresas					
REDUÇÃO TSU (compensação retributiva)	Dispensa parcial de 50%					







INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE

INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE



1 Salário Mínimo por Trabalhador





Instituição de Utilidade Pública

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;
- Data de abertura de candidaturas: 4 de agosto, às 9h

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;
- 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 dias / 30 dias) x 635€ = 423,33€
 - Valor do incentivo = 423,33€ x 5 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€ x 7 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 (nem iniciar os respetivos procedimentos), 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

INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE



2 Salários Mínimos por Trabalhador





Instituição de Utilidade Pública

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;
- Data de abertura de candidaturas: 4 de agosto, às 9h

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;
- 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: (nº dias/30) x ((1/3) x 1270€); 1 mês: (1/3) x 1270€; Superior a 1 mês e inferior a 3 meses: (2/3) x 1270€
 - 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 meses = 7
 - Montante por trabalhador: (2/3) x 1270€ = 846,67€
 - Valor do incentivo = 846,67€ x 7 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 (nem iniciar os respetivos procedimentos), 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

INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE



2 Salários Mínimos por Trabalhador





Instituição de Utilidade Pública

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

REGIME GERAL DE LAY OFF





Instituição de Utilidade Pública

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 DESPEDIMENTOS

- 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.segsocial.pt/documents/10152/24088/6006_layoff/8fae0 306-85ab-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 normalização 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 normalização 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 normalização 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 normalização 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.