

Data	15 de janeiro de 2021 – revista a 26 de março de 2021
Assunto:	Layoff Simplificado 2021 Medidas extraordinárias de apoio imediato às empresas – Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho
Tema:	Laboral

O Decreto-lei n.º 10-G/2020, de 26 de março foi alterado pelo Decreto-lei n.º 6-C/2021, 6-E/2021 e 23-A/2021, com as seguintes regras para o ano de 2021.

1. O lay off simplificado:

O **Lay off simplificado** permite às empresas duas iniciativas:

- A suspensão total dos contratos de trabalho dos seus trabalhadores,
- A redução do horário de trabalho dos seus trabalhadores.

Qualquer das iniciativas referidas pode abranger todos os trabalhadores, no caso do encerramento do estabelecimento, ou abranger parte dos trabalhadores, no caso de o estabelecimento continuar em laboração parcial.

No mesmo estabelecimento podem coexistir as duas modalidades.

Uma empresa com mais do que um estabelecimento pode ter, em cada estabelecimento, um regime próprio.

2. Quem pode aceder a este lay off simplificado:

Podem utilizar o Lay off simplificado os Associados que, atualmente, estejam em situação de crise empresarial, decorrente do encerramento ou suspensão das suas atividades no âmbito da declaração do estado de emergência.

Podem utilizar o **Lay off simplificado** as sociedades comerciais, independentemente da forma societária (p. ex. sociedade Unipessoal, Limitada e Sociedade Anónima), e os Trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras.

NOVO No caso de se encontrarem em situação de crise empresarial, os sócios-gerentes, com declarações de remunerações e registo de contribuições na Segurança Social e com trabalhadores podem recorrer ao lay-off simplificado.

Para mais informações a propósito do apoios a sócios-gerentes e trabalhadores independentes deve ser consultada a Informação aos Associados n.º 254.

As empresas que recorram ao **Lay off simplificado** devem ter a sua situação regularizada junto da Segurança Social e da Autoridade Tributária.

3. Situação de crise empresarial:

Para utilizar o **Lay off simplificado** a empresa tem de estar em situação de crise empresarial, atualmente, é possível aceder ao Lay off simplificado no caso de encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos que o Governo decretou no âmbito do estado de emergência

Ou,

NOVO A empresa ou estabelecimento encontra-se em paragem total ou parcial da atividade, superior a 40 %, resultado da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas.

É essencial, neste caso que, mais de metade da faturação no ano anterior tenha sido efetuada a atividades ou setores que estejam atualmente suspensos ou encerrados por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental

Ou seja, além da existência de paragem total ou parcial da atividade, no ano de 2020, mais de metade da faturação tenha sido feita a atividades ou setores que estejam atualmente encerrados ou suspensos.

Assim, lembramos que o Decreto nº 3-A/2021, na sua redação atual, determinou o encerramento dos seguintes estabelecimentos:

- Discotecas, bares e salões de dança ou de festa;
- Restaurantes e similares, cafetarias, casas de chá e afins,
- Bares e afins;
- Esplanadas;
- Termas e spas ou estabelecimentos afins.

No entanto, os estabelecimentos de restauração e similares podem continuar a sua actividade, desde que procedam, em exclusivo, ao serviço para consumo fora do estabelecimento (take-away) ou entrega ao domicílio (delivery).

Estas empresas, que estejam a exercer a actividade de venda para consumo fora do estabelecimento, também se podem enquadrar no Lay-off simplificado e utilizar a figura da suspensão de parte dos contratos de trabalho ou a figura da redução do tempo de trabalho;

NOTE-SE: Neste caso os Associados têm o direito de aceder ao Lay-off simplificado, pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, decretado pelo Estado de Emergência.

Este direito vigora apenas durante o período em que as atividades se encontrem suspensas ou as instalações encerradas no âmbito do estado de emergência.

4. A compensação retributiva

As empresas que recorrem ao **Lay off simplificado** deixam de pagar a retribuição normal aos trabalhadores, cujos contratos de trabalho são suspensos ou são objecto de redução do horário de trabalho, e passam a pagar-lhes uma **compensação retributiva**.

Essa compensação retributiva é igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, tendo como limite mínimo a retribuição mínima mensal garantida (RMMG) e como limite máximo o triplo da RMMG.

No caso dos trabalhadores que atualmente estão com contratos a tempo parcial, o valor da compensação retributiva é o correspondente à remuneração do seu período normal de trabalho (desde que o valor seja inferior à RMMG).

Exemplo: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 1000,00€, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado, correspondente a 666,66€ ((1000,00€: 3 X 2).

Exemplo 2: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 400,00€ (correspondente a um período normal de trabalho parcial), tem direito a manter o valor total da sua remuneração habitual.

As empresas que recorrerem ao **Lay off simplificado** têm direito a um apoio financeiro extraordinário atribuído pela segurança social à empresa, por trabalhador, destinado exclusivamente ao pagamento da referida compensação retributiva.

Esse apoio financeiro extraordinário é no valor de 70% de 2/3 da retribuição normal ilíquida de cada trabalhador abrangido, até ao limite de 1.995,5 euros por trabalhador.

NOTA IMPORTANTE: Quando do cálculo da compensação retributiva resulta um montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida, o valor da compensação retributiva paga pela Seg. Social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição.

Exemplo:

Se a retribuição normal ilíquida de um trabalhador for de 700,00 euros, receberá 2/3 da mesma como compensação retributiva, nunca menos do que a RMMG atual 665,00.

Fica a cargo da entidade patronal 30% desse valor (199,50) e a cargo da Seg. Social 70% desse valor (465,50).

A Seg. Social assegurará ainda um valor de 35,00 euros para que o trabalhador aufera a sua remuneração normal ilíquida.

Este aumento da compensação retributiva pela Seg. Social será sempre feito até ao limite máximo de três vezes o valor da RMMG, 1995,00 euros.

Informação aos Associados nº 252

O caso particular do cálculo da compensação retributiva em caso de redução do horário de trabalho dos trabalhadores:

Como foi mencionado, o **Lay off simplificado** permite às empresas reduzirem o horário de trabalho dos seus trabalhadores, reduzindo também assim o encargo com as remunerações.

Tomemos o exemplo de um colaborador que auferia 800,00€ mensais, por 8h diárias de trabalho.

Neste período, a entidade patronal reduziu para 4h de trabalho o seu período normal de trabalho. Irá, portanto, trabalhar 50% do tempo, e receber 50% da remuneração base, totalmente a cargo do empregador: 400,00€.

Sabemos, por aplicação das regras do regime em causa, que o valor total devido ao trabalhador é de 2/3 da sua remuneração base ($(800/3)*2=533,00€$). Como este valor é menor que a RMMG aplica-se como valor mínimo a RMMG = 665,00€.

Como o trabalhador em causa tem garantidos 400 euros mensais, resultantes das 4h efectivamente trabalhadas, ficam a faltar **265 euros** para assegurar o valor total que lhe é devido. ($665-400=265,00€$). Esses 265 euros são o valor da compensação retributiva.

Assim sendo, 70% desse valor fica a cargo da Segurança Social (185,50€), e 30% a cargo da entidade patronal (79,50€).

A Seg. Social assegurará ainda um valor de 135,00 euros para que o trabalhador aufera a sua remuneração normal ilíquida.

AVISO MUITO IMPORTANTE - A compensação retributiva é paga na totalidade pela entidade empregadora directamente ao trabalhador, no mesmo momento em que deveria ser paga a retribuição mensal, ou seja, no último dia útil de cada mês. A segurança social, por sua vez, transferirá a verba correspondente ao seu apoio para a empresa.

É muito importante definir com clareza o que se entende por «Retribuição Normal do Trabalhador», porque será a base para todos os cálculos.

Deveremos usar o que está estabelecido nos nossos contratos colectivos de trabalho, ou seja, integra a retribuição normal ilíquida do trabalhador, a remuneração base, o prémio de isenção de horário de trabalho, o prémio de línguas, o subsídio nocturno e as diuturnidades, quando a eles haja lugar.

O caso do subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação é pago, conforme determinam os Contratos Colectivos de Trabalho aplicáveis ao Sector, por dia efectivo de trabalho, pelo que, no caso em que o contrato de trabalho fique suspenso em virtude de Layoff simplificado, não haverá pagamento do mesmo.

Por outro lado, no caso de redução do Período Normal de Trabalho e, uma vez que haverá prestação efectiva de trabalho por parte do trabalhador, o pagamento do subsídio de alimentação deverá ser pago pela empresa, por inteiro, no caso de prestação até 5 horas de trabalho diária ou proporcionalmente, ao período de trabalho se o horário for inferior a 5 horas.

Subsídio de Natal e Subsídio de Férias pagos em duodécimos.

A compensação retributiva paga ao trabalhador durante o período de layoff simplificado, não abrange o pagamento de subsídios, quando pagos em duodécimos.

Nestes termos será aconselhável ou proceder ao seu processamento autónomo ou, durante o período em que durar a medida de apoio à contratação, suspender o pagamento dos subsídios em duodécimos, retomando-os após o final do período de apoio.

Acresce ainda que, durante a aplicação do apoio, a entidade empregadora está isenta de pagamento de contribuições para a segurança social na parte da entidade empregadora, relativamente ao valor correspondente à compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos pelo apoio e membros de órgãos estatutários, mantendo-se a quotização de 11% relativa ao trabalhador.

A isenção de TSU é automática e o Associado apenas entrega as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos pelo apoio.

De notar que 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.

Efeitos na compensação retributiva da prestação de trabalho, a terceiros, durante o período de Layoff.

Se durante o período de layoff o trabalhador iniciar actividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do seu início e, neste caso, poderá existir uma redução na compensação retributiva, excepto se a actividade for exercida nas áreas do apoio social, saúde, produção alimentar, logística e distribuição.

O empregador deve comunicar à Segurança Social, no prazo de dois dias, o início da actividade remunerada.

A não comunicação do início da actividade remunerada pelo trabalhador tem como consequência a perda do direito da compensação retributiva e, bem assim, dever de restituição dos montantes recebidos, constituindo a omissão uma infracção disciplinar, podendo levar ao despedimento com justa causa.

5. Os procedimentos:

Para recorrer ao **Lay off simplificado** o empregador tem de dar dois passos.

a). Apresentar requerimento através de formulário online, disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção Layoff.

O requerimento deve ser acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos que deve ser preenchida através do template disponibilizado na mesma página do formulário.

b). Deve dar, previamente, o consentimento ao Instituto da Segurança Social (ISS) para a consulta da situação fiscal no site da Autoridade Tributária, em www.portaldasfinancas.gov.pt (NIF do ISS: 505 305 500)

Atenção - A inclusão de novos trabalhadores durante o período de concessão do apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, que acresçam aos identificados no requerimento inicial, é feita através da entrega de novo ficheiro anexo, sendo o pagamento do apoio concedido pelo período remanescente.

Informação aos Associados nº 252

Atenção – Deve registar/alterar o IBAN na Segurança Social Direta para que a Segurança Social possa proceder ao pagamento dos apoios, pois o valor do apoio é obrigatoriamente pago através de transferência bancária.

O seu Contabilista Certificado é que terá de certificar as informações que são prestadas e também assinar o requerimento. É com ele que terá de elaborar e apresentar o requerimento.

6. Qual o momento de adesão ao lay off:

O Associado poderá recorrer ao **Lay off simplificado** quando o entender, de acordo com a análise que faz da situação da sua empresa.

Deverá ter em consideração que este apoio tem uma duração inicial até um mês podendo ser prorrogável mensalmente, enquanto se mantiver o dever de encerramento.

Tenha ainda presente que estes apoios são cumuláveis com outros apoios nacionais ou internacionais e com a utilização de linhas de crédito.

7. O dossiê do lay off

Lembre-se que a fiscalização vai chegar um dia e, tal a dimensão dos apoios que estão a ser dados, mais cedo do que se prevê.

Esteja preparado. Sugerimos-lhe que tenha sempre em condições de ser apresentado um dossiê com pelo menos os seguintes elementos de prova documental.

Toda esta documentação deve ser guardada durante o período de três anos.

8. Muito importante: O que não pode fazer se recorrer ao Lay off simplificado:

- Despedir qualquer trabalhador da empresa durante o período do apoio e nos 60 dias após o seu termo por despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho. Contudo é possível cessar contratos em período experimental, fazer caducar contratos a termo, negociar saídas por mútuo acordo, não renovar estágios ou despedir por justa causa, muito bem fundamentado e sempre sujeito a possível avaliação judicial.
- Não cumprir pontualmente as obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- Não cumprir as suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- Distribuir lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Não cumprir, de forma imputável ao empregador, as obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- Prestar falsas declarações;
- Aceitar a prestação de trabalho à própria entidade empregadora por parte de trabalhador abrangido por esta medida;
- Utilizar o apoio para qualquer outro fim que não seja este;

As consequências do não respeito por estas obrigações são graves, desde logo a devolução de todos os apoios recebidos.

9. Muito Importante – casos em que a Segurança Social pague um valor de apoio superior ao devido.

À partida, o valor da compensação retributiva suportado pela Segurança Social estará bem calculado, mas pode acontecer que não. Nestes casos, haverá lugar à devolução, à Segurança Social, do valor indevidamente entregue. O valor desta devolução será apurado e comunicado oficiosamente pela Segurança Social aos beneficiários – empresa.

São exemplos de situações em que pode haver lugar à devolução de dinheiro à Segurança Social: a cessação do contrato por impulso do trabalhador; o desenvolvimento de trabalho remunerado noutro local durante o período de lay off; entre outros.

10. Muito Importante – Direito de desistência do apoio à retoma progressiva e recurso ao lay-off simplificado durante o período de execução do estado de emergência.

A suspensão de atividades e o encerramento de instalações por determinação do estado de emergência, confere ao Associado o direito a desistir do período remanescente do apoio extraordinário à retoma progressiva, se estiver a beneficiar do mesmo, e a requerer subsequentemente o lay-off simplificado.

O lay-off simplificado é, neste caso, requerido pelo número de dias de suspensão ou de encerramento imposto pelo decreto do estado de emergência.

Ou seja, o Associado que tenha acedido ao apoio à retoma progressiva e tenha encerrado ou suspenso as suas instalações, no âmbito da execução do estado de emergência, pode aceder ao lay-off simplificado, mas terá sempre de desistir do apoio à retoma progressiva.

11. Muito Importante – cumulação de apoios.

O recurso ao lay-off simplificado e ao apoio à retoma progressiva cumulativamente não é possível.

12. Sugestões práticas

Se está a pensar recorrer ao **Lay off simplificado** deixamos-lhe aqui algumas pistas práticas:

- Decidir se a empresa fecha totalmente ou se mantém actividade parcial;
- Se mantiver actividade parcial defina bem quais os trabalhadores de que não vai precisar e/ou os que só vai precisar parte do horário. Não se esqueça de que na restauração e similares há, neste momento, plena polivalência.
- Não há números mínimos nem máximos para recorrer ao **Lay off simplificado**, sendo possível na mesma empresa existirem trabalhadores com contrato suspenso e outros trabalhadores com horas de trabalho reduzidas.
- Elaborar uma lista dos trabalhadores cujos contratos de trabalho vai suspender e outra dos trabalhadores que vai colocar em regime de redução do horário e construir uma tabela. Assim vai saber quanto lhe vai custar o lay off.