



## Lay-off simplificado/ Comum

		Simplificado	Comum
1	Onde está regulado	Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março (i)	Código do Trabalho
2	Âmbito de aplicação	<p>Empregadores de natureza privada e trabalhadores ao seu serviço, afectados pela pandemia da COVID-19 que, em consequência, se encontrem comprovadamente em situação de crise empresarial</p> <p>O regime admite a redução temporária dos períodos normais de trabalho ou a suspensão (ii) dos contratos de trabalho</p>	Empregadores que pretendam reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender (iii) os contratos de trabalho
3	Requisitos de aplicação	<p>Crise empresarial:</p> <p>a. Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, ou por determinação legislativa ou administrativa, relativamente ao estabelecimento ou empresa efectivamente encerrados</p> <p>b. Paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas</p>	Motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho

		c. Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação nos 30 dias anteriores ao pedido junto da segurança social, com referência à média mensal dos 2 meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior (iv)	
<b>4</b>	<b>Condição necessária</b>	Situação contributiva e tributária do empregador regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária	Situação contributiva e tributária do empregador regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária
<b>5</b>	<b>Documentação necessária p/ instruir pedido</b>	<p>a. Requerimento em formulário electrónico (Mod. RC 3056-DGSS)</p> <p>b. Anexo com lista nominativa de trabalhadores (Mod. RC 3056/1-DGSS)</p> <p>c. Declaração do empregador atestando as circunstâncias referidas nos requisitos</p> <p>d. Certidão do contabilista certificado da empresa, atestando a situação alegada</p>	<p>a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida, bem como os documentos de natureza contabilística e financeira comprovativos da alegação de crise empresarial</p> <p>b) Quadro de pessoal, discriminado por secções</p> <p>c) Critério para selecção dos trabalhadores a abranger</p> <p>d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger</p> <p>e) Prazo de aplicação da medida</p> <p>f) Área de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, se aplicável</p>
<b>6</b>	<b>Outra documentação de suporte</b>	<p>a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio, e do respectivo mês homólogo ou meses anteriores</p> <p>b) Declaração de IVA referente ao mês do apoio, e dos 2 meses imediatamente anteriores, ou declaração referente ao último trimestre de 2019 e ao primeiro de 2020, dependendo do regime de IVA do empregador que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas</p> <p>c) Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a</p>	

		<p>utilização da empresa ou unidade será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio, se for este o motivo invocado</p> <p>d) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e segurança social. (v)</p>	
<b>7</b>	<b>Prazo</b>	Um mês, excepcionalmente prorrogável mensalmente até ao máximo de 3 meses	Duração previamente definida, não superior a 6 meses, podendo ser prorrogado por um período máximo de 6 com comunicação escrita e fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores
<b>8</b>	<b>Valor e forma do apoio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Compensação retributiva paga em 30% pelo empregador e 70% pela segurança social, com o limite mínimo de EUR 635 e o limite máximo de EUR 1.905</li> <li>◦ Atribuído à empresa, destinado exclusivamente ao pagamento de remunerações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Compensação retributiva paga em 30% pelo empregador e 70% pela segurança social, com o limite mínimo de EUR 635 e o limite máximo de EUR 1.905</li> <li>◦ Atribuído à empresa</li> </ul>
<b>9</b>	<b>Procedimento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empregador ouve os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam</li> <li>2. Empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a decisão de requerer o apoio à manutenção dos postos de trabalho, indicando a duração previsível</li> <li>3. Empregador remete o requerimento electrónico ao</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, informando sobre o descrito na “Documentação necessária”</li> <li>2. Não havendo organização representativa dos trabalhadores, a empresa comunica por escrito a cada trabalhador a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho e disponibiliza a informação referida no ponto acima, e estes dispõem de 5 dias para eleger uma comissão representativa (vi). A informação deverá ser enviada também à comissão designada.</li> </ol>

		<p>Instituto da Segurança Social (ISS), juntando</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ os documentos referidos na “Documentação necessária”</li> <li>◦ listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos, que inclui os respectivos números de segurança social (NISS)</li> </ul>	<p>3. Após 5 dias da comunicação supra, a empresa promove uma fase de informações e negociação com vista a um acordo sobre a modalidade (suspensão do contrato de trabalho ou redução horária), âmbito e duração das medidas a aplicar.</p> <p>4. Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 5 dias sobre o envio da informação aos representantes dos trabalhadores, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de layoff que decidiu aplicar, com indicação expressa do fundamento e datas de início e fim da medida.</p>
10	<b>Valor a receber pelos trabalhadores</b>	2/3 da retribuição normal ilíquida, com o limite mínimo de EUR 635 e o limite máximo de EUR 1.905	2/3 da retribuição normal ilíquida, com o limite mínimo de EUR 635 e o limite máximo de EUR 1.905
11	<b>Possibilidade de cumulação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Pode ser cumulado com plano de formação aprovado pelo IEFP, ao qual acresce uma bolsa de EUR 131,64 destinada ao empregador e trabalhador em partes iguais e acrescentando ao valor a receber pelo trabalhador</li> <li>◦ Pode ser cumulado com outros apoios</li> </ul>	<p>Pode ser cumulado com plano de formação aprovado pelo IEFP, ao qual acresce uma bolsa de EUR 131,64 destinada ao empregador e trabalhador em partes iguais e acrescentando ao valor a receber pelo trabalhador</p>
12	<b>Contribuições para a segurança social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Isenção total de pagamento de contribuições para o empregador, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários durante a vigência da medida (vii)</li> <li>◦ Os trabalhadores mantêm a obrigação de pagar as quotizações</li> <li>◦ Os empregadores entregam declarações de remunerações</li> </ul>	<p>Os empregadores mantêm a obrigação de pagar contribuições e os trabalhadores mantêm a obrigação de pagar as quotizações</p>

		autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e pagam as respectivas quotizações	
13	<b>Deveres do empregador na vigência da medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Não realizar despedimentos dos trabalhadores afectados pela medida, durante o período de aplicação da mesma, e nos 60 dias seguinte à sua cessação, excepto por causa imputável ao trabalhador</li> <li>◦ Cumprir pontualmente as obrigações retributivas devidas aos trabalhadores</li> <li>◦ Cumprir as obrigações legais, fiscais ou contributivas</li> <li>◦ Não distribuir lucros, sob qualquer forma, incluindo a título de levantamento por conta</li> <li>◦ Cumprir as obrigações assumidas nos prazos estabelecidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Efectuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, e o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional</li> <li>◦ Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores</li> <li>◦ Não distribuir lucros, sob qualquer forma, incluindo a título de levantamento por conta</li> <li>◦ Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva aos trabalhadores</li> <li>◦ Não admitir ou renovar contratos de trabalho para preenchimentos de posto que possa ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão</li> <li>◦ Não realizar despedimentos de trabalhadores afectados pela medida, durante a aplicação da medida e até 30 ou 60 dias após o seu termo, excepto por causa imputável ao trabalhador, cessação de contrato a termo ou de comissão de</li> </ul>

			serviço (viii).
14	Outros apoios	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Incentivo financeiro extraordinário para apoio ao regresso da empresa à actividade, no valor de EUR 635 por trabalhador, por requerimentos a submeter ao IEFP</li> <li>◦ Apoio à formação profissional dos trabalhadores até ao máximo de 50% do salário do trabalhador (ou EUR 635) nas empresas que não tenham recorrido ao lay-off simplificado, mas estejam em situação de crise empresarial</li> </ul>	

[i] A Portaria 71-A/2020, de 15 de Março, que instituiu originalmente o lay-off simplificado, já havia sido rectificada e alterada e foi revogada por este diploma.

[ii] Este documento apenas trata as situações de suspensão.

[iii] Este documento apenas trata as situações de suspensão.

[iv] Para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, a referência será feita pela média desse período.

[v] Ainda não existe.

[vi] Comissão representativa - máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.

[vii] A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa é beneficiária do apoio

[viii] A proibição de despedimentos é válida até 30 ou 60 dias após a cessação da medida, consoante esta tenha durado até 6 meses, ou mais de 6 meses.

## English Version

### Simplified/ ordinary lay-off

		<i>Simplified</i>	<i>Ordinary</i>
1	<b>Where is it ruled</b>	<i>Decree-Law no.10-G/2020, of March 26 (i)</i>	<i>Labour Code</i>
2	<b>Scope</b>	<p><i>Private employers and their employees, affected by the COVID-19 pandemic which, consequently are on a demonstrated company crisis situation (ii)</i></p> <p><i>This regime applies both to temporary reduction of normal working periods or to suspension (iii) of employment</i></p>	<i>Employers wishing to temporarily reduce normal working periods or suspend (iv) employment contracts</i>

		<i>contracts</i>	
3	<b>Applicability requirements</b>	<p><i>Company crisis:</i></p> <p>a. <i>Total or partial closure of the company or premises, emerging from the duty to close businesses and premises, or by legal or administrative order, in relation to the business or premises effectively closed</i></p> <p>b. <i>Total or partial halt of the company's or premises activity emerging from the supply chain rupture or the suspension or cancellation of orders</i></p> <p>c. <i>Abrupt and significant fall of at least 40% in income/invoicing, within the 30-day period preceding the request to the social security, when compared with the monthly average of the 2 preceding months, or with same period of the preceding year. (v)</i></p>	<p><i>Market, structural or technological motives, catastrophes or other events which may have seriously affected the company's normal activity, provided that such measure is indispensable to ensure the company's viability and the maintenance of jobs</i></p>
4	<b>Required pre-condition</b>	<i>The company must have no debts towards tax or social security</i>	<i>The company must have no debts towards tax or social security</i>
5	<b>Documents for the request</b>	<p>a. <i>Electronic form request (Mod. RC 3056-DGSS)</i></p> <p>b. <i>Employees' nominative list annexed (Mod. RC 3056/1-DGSS)</i></p> <p>c. <i>Statement issued by the company, confirming any of the circumstances described in the applicability requirements above and</i></p> <p>d. <i>Certificate issued by the company's chartered accountant, attesting the invoked situation,</i></p>	<p>a) <i>Economic, financial or technical grounds of the measure, as well as accounting and financial documents that are able to demonstrate the alleged company crisis</i></p> <p>b) <i>Headcount map, divided by sections</i></p> <p>c) <i>Selection criteria of the employees to be affected</i></p> <p>d) <i>Number and position of the employees to be affected</i></p> <p>e) <i>Delay for the measure application</i></p> <p>f) <i>Training area the employees will attend during the reduction or suspension period, if applicable</i></p>

6	<b>Other supporting documentation</b>	<p>a. <i>Balance sheet referring to the month benefiting from the State aid, as well as the corresponding month of the preceding year or the of the preceding months</i></p> <p>b. <i>VAT statement referring to the month benefiting from the State aid, as well as to the immediately preceding 2-month period, or VAT statement corresponding to the last quarter of 2019 and the first quarter of 2020, depending on the employer's VAT regime,</i></p> <p><i>that are adequate to demonstrate the intermittence or interruption of the supply chain or the suspension or cancellation of orders</i></p> <p>c. <i>Documents demonstrating the orders or reservations cancellations, which can demonstrate that the use of the company or unit will be reduced in more than 40% of its production or occupation capacity in the month following the support request, in case this has been the alleged motive</i></p> <p>d. <i>Other elements to be requested by the authorities on a case by case basis. (vi)</i></p>	
7	<b>Duration</b>	One month, exceptionally renewable monthly, up to 3 months	Previously determined duration, not longer than 6 months, that may be renewed for up to another 6 months, subject to prior written communication to the employees' representative structure, duly justified
	<b>Amount and aid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o <i>Salary compensation borne in 30% by the employer and in 70% by the social security, with the minimum limit of EUR 635 and capped at EUR 1.905</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o <i>Salary compensation borne in 30% by the employer and in 70% by the social security, with the minimum limit of EUR 635 and capped</i></li> </ul>

8	<b>form</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ <i>Granted to the company, exclusively aimed at salaries payment</i></li> </ul>	<p style="text-align: right;"><i>at EUR 1.905</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ <i>Granted to the company</i></li> </ul>
9	<b>Procedure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ <i>Employer listens to the union reps and Works Council, if existing</i></li> <li>◦ <i>Communication, in writing, to the employees of the decision to request the support for employment level preservation, indicating foreseen duration</i></li> <li>◦ <i>Filing of the electronic request with the Social Security Institute (ISS), attaching (i) documents referred above, (ii) name list of the affected employees, and respective social security numbers (NISS)</i></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. Employer notifies Works Council, or union reps, in writing, of its intention to reduce or suspend work, providing the information described in 'Documents' above</i></li> <li><i>2. If there is no employees' representative structure, the employer notifies each employee in writing of its intention to reduce or suspend work, providing the information described in 'Documents' above. The employees have a delay of 5 days to elect an ad-hoc committee (vii). The information must also be sent to the appointed committee</i></li> <li><i>3. Five days after the communication, the company promotes an information and negotiation phase aiming at reaching an agreement on the type (suspension of contracts or working hours reduction), scope and duration of the measures to be applied</i></li> <li><i>4. Having reached an agreement or, in the absence thereof, after 5 days have lapsed since the information was sent to the employees' reps, the employer informs each employee, in writing, of the type of lay-off that it has decided to apply expressly indicating its grounds, and respective dates of beginning and end</i></li> </ol>
10	<b>Amount to be received by employees</b>	<i>2/3 of normal gross salary, with the minimum limit of EUR 635 and capped at EUR 1.905</i>	<i>2/3 of normal gross salary, with the minimum limit of EUR 635 and capped at EUR 1.905</i>
11	<b>Cumulation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ <i>May be cumulated with training plan approved by the IEFP, to which a scholarship of EUR 131.64 to be split between employer and employee in equal parts and being added to the amount to be received by</i></li> </ul>	<i>May be cumulated with training plan approved by the IEFP, to which a scholarship of EUR 131.64 to be split between employer and</i>

		<p><i>the employee, will accrue</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ <i>May be cumulated with other aids</i></li> </ul>	<p><i>employee in equal shares and being added to the amount to be received by the employee, will accrue</i></p>
12	<b>Social security contributions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ <i>Full exemption from social security payment for the employer, in relation to both the affected employees and Board members, during the time of the measure implementation (viii)</i></li> <li>◦ <i>Employees maintain the obligation of paying social security contributions</i></li> <li>◦ <i>Employers submit autonomous salary payment statements in relation to the affected employees and deliver their contributions</i></li> </ul>	<p><i>Employers and employees maintain the obligation of paying social security contributions</i></p>
13	<b>Company's duties while the measure is in force</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ <i>Not to dismiss or make redundant any employee in lay-off, during the application of the measure and within the subsequent 60-day period, except for disciplinary causes</i></li> <li>◦ <i>Comply in a timely manner with payments due to the employees</i></li> <li>◦ <i>Comply with legal, tax and other obligations</i></li> <li>◦ <i>Not to distribute profits, under any circumstance or situation,</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ <i>Not to dismiss employees in lay-off or make them redundant, during the measure application and until 30 or 60 days after its term have lapsed, except for disciplinary causes, end of term contract or end of service commission agreement (ix)</i></li> <li>◦ <i>Timely pay the salary compensation as well as the accrual in case of training</i></li> <li>◦ <i>Timely pay social security contributions on amounts received by employees</i></li> <li>◦ <i>Not to distribute profits, under any circumstance or situation, including cash advances</i></li> </ul>

		<p><i>including cash advances, and</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Comply with contractual obligations within the deadlines set.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Not to increase salaries or other payments to Board members, while the social security is co-paying the employees' salaries</i></li> <li>○ <i>Not to hire or renew employment contracts for positions which may be filled in by an employee in lay-off</i></li> </ul>
<b>14</b>	<b>Other aids</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Extraordinary financial incentive to support the company's return to activity, in the amount of EUR 635, per employee, following a request to be presented to the IEFP</i></li> <li>○ <i>Professional training support to employees up to a maximum of 50% of the employee's salary (or EUR 635) in companies that did not resort to a simplified lay-off, but is nonetheless in company crisis situation.</i></li> </ul>	

*(i) Government decree 71-A/2020, of March 15, which set up the original simplified lay-off regime, had already been amended and was revoked by this diploma.*

*(ii) To the other situations of temporary closure or temporary decrease of company's activity occurred within the enforcement period of the simplified lay-off, but that are not consequence of company crisis, another specific regime foreseen in the Labour Code applies.*

*(iii) This document only deals with the suspension situation.*

*(iv) This document only deals with the suspension situation.*

*(v) To those who have initiated their activity less than 12 months ago, the reference will be calculated using that period average.*

*(vi) Still does not exist.*

*(vii) Representative Committee - maximum of 3 or 5 elements, depending on whether the measure affects 20 or more employees.*

*(viii) The exemption refers to the contributions of the salaries of the months in which the company is benefitting from the State aid.*

*(ix) This prohibition is valid until 30 or 60 days after termination of the measure, depending on whether the measure has lasted up to 6 months, or more than 6 months.*

[www.pbbr.pt](http://www.pbbr.pt)