



LAY-OFF CÓDIGO DO TRABALHO

ALTERAÇÕES ARTSOFT - RECURSOS HUMANOS

Disponível na versão 20.0.04 em hotfix

ÍNDICE

1. ABRANGÊNCIA LEGAL	2
1. ALTERAÇÕES NO ARTSOFT	3
A. LICENCIAMENTO	3
B. DESENVOLVIMENTO NO ARTSOFT	4

1. ABRANGÊNCIA LEGAL

O ARTSOFT passa a suportar a redução ou suspensão em situação de crise empresarial, consagrada no [artigo 298.º do Código do Trabalho](#), adiante designada por LayOff CT.

Este Lay-off tradicional destina-se a empresas que, com atividade gravemente afetada por motivos de mercado, estruturais, tecnológicos ou catástrofes, estão em situação económica ou difícil ou em processo de recuperação. Permite a redução de horários ou suspensão de contrato e um corte de um terço no salário (com o limite mínimo de 635 euros e máximo de 1.905 euros). A Segurança Social financia até 70% deste montante.

Esta funcionalidade permite processar os vencimentos de acordo com os direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão, consagrados no [artigo n.º 305 do Código do Trabalho](#). Assim como, suportar as devidas alterações no ficheiro da Segurança Social e no Mapa de Seguros.

Em termos gerais, o cálculo de valores processados no LayOff CT é igual ao lay-off simplificado e para efeitos de comunicação à Segurança Social é igual à retoma progressiva.

1. ALTERAÇÕES NO ARTSOFT

A. LICENCIAMENTO

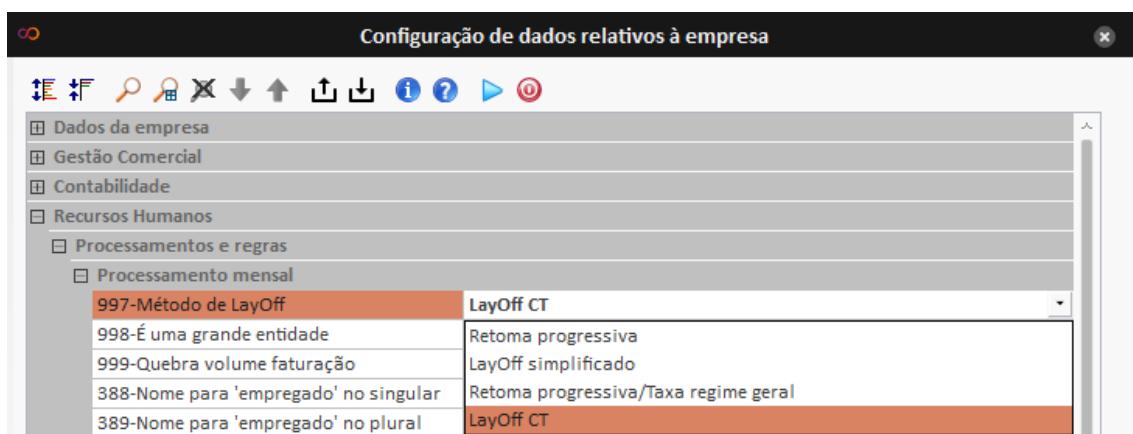
Para ter acesso a esta funcionalidade é necessário estar licenciado o submódulo ‘LayOff CT’ mais o ARTSOFT Recursos Humanos.

B. DESENVOLVIMENTO NO ARTSOFT

1) CONFIGURAÇÕES DOS APOIOS À RETOMA PROGRESSIVA

Antes de iniciar qualquer processamento no módulo Recursos Humanos, é necessário fazer as devidas parametrizações/configurações.

Na tabela ‘*Configurações -> Configurar Empresa -> Recursos Humanos -> Processamentos e regras -> Processamento mensal*’, o campo ‘*Método de LayOff*’ passou a conter mais uma opção na lista ‘LayOff CT’.



Na configuração de faltas (‘Configurações -> Tabelas de Recursos Humanos -> Faltas’) é necessário criar um código específico para este tipo de lay-off, ativando a opção ‘Lay-off simplificado COVID-19’.

Faltas

Código:	997
Descrição:	LayOff CT
Faltas:	Faltas justificadas não remuneradas
Cadastro:	0
Evento CGA:	
Evento CGA (RC):	
Tipo falta:	ao dia
Motivo:	Outras causas
Doença prof.:	
<input type="checkbox"/> Não entra na majoração	<input type="checkbox"/> Inativo
<input type="checkbox"/> Não permite movimentos	<input type="checkbox"/> Não desconta subsídio de refeição
<input type="checkbox"/> Apoio extraordinário COVID-19	<input checked="" type="checkbox"/> Lay-off simplificado COVID-19
	<input type="checkbox"/> Desconta para sindicato o valor da ausência por lay-off
Suspensão de dias	
<input type="checkbox"/> Subsídio de férias	
<input type="checkbox"/> Subsídio de natal	

2) PROCESSAMENTOS

Na ficha do colaborador é necessário marcar a falta (evento) para o período em que o mesmo esteve em LayOff CT (processo idêntico ao do LayOff Simplificado).



Regras para os cálculos:

- No exemplo da imagem anterior, o colaborador tem uma remuneração base de 2.100€ e esteve sujeito a LayOff CT durante metade do mês;
 - O colaborador recebe 2/3 da retribuição normal ilíquida, com um mínimo de um SMN (635€) e um máximo de três SMN (1.905€). No exemplo da imagem anterior, $\frac{1}{2} \times 2.100\text{€} \times \frac{2}{3} = 700\text{€}$;
 - A Segurança Social paga 70% ($700\text{€} \times 70\% = 490\text{€}$, no exemplo) e o empregador paga os restantes 30% ($700\text{€} \times 30\% = 210\text{€}$, no exemplo);
 - Em caso de redução horária, o colaborador recebe a retribuição proporcional às horas mantidas, com o mínimo de 635€. A Segurança Social para 70% do valor extra necessário para, em conjunto com a retribuição das horas trabalhadas, perfazer no mínimo os 2/3 da retribuição ilíquida;
 - A nível de contribuições, a entidade empregadora paga à Segurança Social na sua totalidade e o colaborador também;
 - Regras para o cálculo do subsídio de férias e de Natal (artigo 306.º do Código do Trabalho):
 - O tempo de redução ou suspensão não afeta o vencimento e a duração do período de férias;



- A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho;
- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela Segurança Social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante. Exemplo: se a retribuição for de 2.100€, o trabalhador estiver em regime de layoff e estiver a receber 1.400€ de compensação retributiva (2/3 de 2.100€), o trabalhador tem direito a 2.100€ de subsídio de Natal, comparticipando a Segurança Social com 700€ que é metade da compensação retributiva.

3) FICHEIRO PARA A SEGURANÇA SOCIAL

No ficheiro para a Segurança Social vão duas linhas, uma com o código ‘P’ (remuneração de carácter permanente) com os dias trabalhados e outra linha com o código ‘P’ com os dias em Lay-off.

```
R0RC4008 01
R1123456789120001501848487Empresa de Demonstracao, S.A.
R212345678912000112010191197Silvina Salema Sa
R212345678912000112010191197Silvina Salema Sa
R3123456789120001999999999900000000175000000000006081303475000002
202009
197810152020091500 P0001050000
197810152020091500 P0000700000
```

4) FICHEIRO PARA SEGURADORAS

Para o Mapa de seguros, a filosofia é a mesma, uma vez que a estrutura do ficheiro também é a mesma (validador: <https://folhasferias.apseguradores.pt/>).

```
ROFOLHAF 01202009000000000000123455661170
R1123456789120001501848487Empresa de Demonstracao, S.A.
R212345678912000112010191197Silvina Salema Sa
R212345678912000112010191197Silvina Salema Sa
R312345678912000199999999990000000007000000000000243250347500002
20200900000000000000123455661170
19781015202009150- P000035000-00000
197810152020091500 P000105000000000
```