



## **Prorrogação do Layoff Simplificado**

(Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho)

## **ALTERAÇÕES ARTSOFT - RECURSOS HUMANOS**

Disponíveis em Hotfix nas versões 20.0.06 e 20.1.02

## ÍNDICE

1. ABRANGÊNCIA LEGAL .....	2
1. ALTERAÇÕES NO ARTSOFT .....	12
A. ENQUADRAMENTO .....	12
B. DESENVOLVIMENTO NO ARTSOFT .....	12

## 1. ABRANGÊNCIA LEGAL

No passado dia 15 de janeiro de 2021, o Conselho de Ministros aprovou o [Decreto-Lei n.º 6-C/2021](#), este prorroga até 30.06.2021 o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial.

O Decreto-Lei procede:

- a) à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, alterado pelos Decretos- -Leis n.ºs 14-F/2020, de 13 de abril, e 27-B/2020, de 19 de junho, que estabelece uma medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID -19;
- b) à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, alterado pelos Decretos- -Leis n.ºs 90/2020, de 19 de outubro, 98/2020, de 18 de novembro, e 101-A/2020, de 27 de novembro, que cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

## Layoff Simplificado (Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho)

### **Conceito geral sobre o Layoff simplificado e a sua aplicabilidade**

O Layoff simplificado é um apoio financeiro extraordinário atribuído pela segurança Social à empresa, por trabalhador, destinado exclusivamente ao pagamento de remunerações dos trabalhadores, durante o período de redução temporária de trabalho ou suspensão de contratos de trabalho.

Este mecanismo aplica-se a entidades empregadoras, em situação de crise empresarial e que tenham a situação regularizada perante a Segurança social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

Estão abrangidas entidades empregadoras de natureza privada, tais como, sociedades comerciais cooperativas, fundações, associações, federações e confederações e trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras.

### **Valor do apoio no Layoff Simplificado**

Nas situações de suspensão de contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva correspondente a 100% da sua retribuição normal ilíquida, com limite de 3 vezes a Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG).

### Exemplo:

Retribuição normal do trabalhador	Retribuição devida ao trabalhador	Apoio da Segurança Social	Retribuição a cargo do empregador
500,00 €	500,00 €	350,00 €	150,00 €
665,00 €	665,00 €	465,50 €	199,50 €
750,00 €	750,00 €	465,50+85,00€	199,50 €
850,00 €	850,00 €	465,50+185,00 €	199,50 €
1.000,00 €	1.000,00 €	466,67 €+333,33€	200,00 €
1.500,00 €	1.500,00 €	700,00 €+500€	300,00 €
2.000,00 €	1.995,00 €	933,33 €+661,67€	400,00 €

A **Segurança Social** comparticipa o valor de **70%** de 2/3 da retribuição normal ilíquida de cada trabalhador abrangido, e a **entidade empregadora suporta os restantes 30%**, sendo aquele apoio aumentado no estritamente necessário de modo a assegurar a remuneração normal ilíquida do trabalhador, até ao **limite máximo de 3xRMMG** ( $665 \times 3 = 1.995\text{€}$ ).

**Exemplo:** se um trabalhador em situação normal receber um salário ilíquido de 1.200€, mantém o direito a receber 1.200€. A entidade empregadora suporta 30% de 2/3 daquele valor (240€) e a Segurança Social suporta 70% de 2/3 de 1.200€ e o remanescente até perfazer 1.200€ (560€+400€).

Nas situações de **redução do período normal de trabalho**, a compensação retributiva é atribuída na medida do estritamente necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o **montante mínimo de 2/3 da remuneração normal ilíquida do trabalhador, ou o valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG)** correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado.

A **compensação retributiva** é aumentada no estritamente necessário de modo a assegurar a remuneração normal ilíquida do trabalhador, **até ao limite máximo de 3xRMMG**, sendo este acréscimo suportado pela Segurança Social.

**Exemplo:** Um trabalhador com uma remuneração de 1.200€ mensais e com redução do PNT de 50% tem direito a receber 600€ de remuneração pelas horas de trabalho.

Tem ainda direito a receber uma compensação retributiva de 600€. A entidade empregadora suporta 60€, que correspondem a 30% de 200€ que juntamente com a remuneração de 600€ pelas horas de trabalho perfaz 2/3 da remuneração normal ilíquida, e a Segurança Social suporta 140€, que correspondem a 70% de 200€, mais 400€ de acréscimo da compensação retributiva. Ou seja, a Layoff Simplificado 2021

entidade empregadora suporta 600€ devidos pelas horas trabalhadas e 60€ de compensação retributiva e a Segurança Social suporta 540€ de compensação retributiva.

**Nota:** A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora. A Segurança Social, por sua vez, transfere a parcela respetiva da compensação retributiva para a empresa.

### **Contribuições para a Segurança Social e descontos para IRS**

Durante a aplicação do apoio, a entidade empregadora está **isenta de pagamento de contribuições para a Segurança Social na parte da entidade empregadora referente à totalidade das remunerações** (remuneração por trabalho e compensação retributiva) pagas aos trabalhadores abrangidos pelo apoio, mantendo-se a quotização de 11% relativa ao trabalhador. 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.

### **Duração do apoio e complementaridade de medidas**

A medida de apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho (Layoff simplificado) vigora pelo número de dias enquanto se mantiver o dever de suspensão ou encerramento.

**As entidades que se encontrem a beneficiar do apoio à retoma podem desistir do período remanescente e requerer o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho pelo número de dias de suspensão ou de encerramento.**

Por fim, o empregador tem direito a uma isenção do pagamento de contribuições a seus cargos relativos aos trabalhadores abrangidos pela redução do Período Normal Trabalho (PNT).

### **Férias durante o período em que a empresa está em Layoff**

A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho 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. Assim, relativamente ao gozo de férias marcadas, por trabalhador abrangido pela redução ou suspensão do contrato de trabalho, havendo acordo entre empregador e trabalhador, pode manter-se a marcação das férias, e as mesmas serem gozadas, tendo o trabalhador direito a receber durante o período de férias o valor da compensação retributiva acrescido do subsídio de férias, total ou proporcional, que lhe seria devido em condições normais de trabalho, ou seja sem qualquer redução.

## Apoio à Retoma (Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade)

Este apoio foi criado para **apoiar a manutenção dos postos de trabalho em empresas em situação de crise empresarial**, com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores e dos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência e que constem das declarações de remuneração, nas situações em que a empresa tenha 1 ou mais trabalhadores e destinado exclusivamente ao pagamento da compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos pela redução.

### Situação de crise empresarial

Em situação de crise empresarial a entidade empregadora em que se verifique **uma quebra de faturação igual ou superior a 25%**, no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

A quebra de faturação é aferida pela comparação entre a faturação no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

### Apoio financeiro durante o PNT

Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro, ao abrigo do qual a Segurança Social comparticipa em 70% o valor da compensação retributiva a que os trabalhadores com PNT reduzido têm direito pelas horas não trabalhadas, cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%. Nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60%, a Segurança Social comparticipa 100% do valor da compensação retributiva a que os trabalhadores com PNT reduzido têm direito pelas horas não trabalhadas.

### Apoio adicional para empresas com quebras muito elevadas de faturação

Empresas em situação de crise empresarial com quebra de faturação igual ou superior a 75%, o empregador tem direito a um apoio adicional em que a Segurança Social comparticipará em 35% a retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT. A soma do apoio financeiro à compensação retributiva e deste apoio adicional não pode ultrapassar o triplo da RMMG (1.995€).

### Limites da redução do PNT

A redução máxima do período normal de trabalho é variável em função da quebra de faturação, com os seguintes limites:

Quebra de faturação	Regime aplicável até 30 junho de 2021			
	=> 25%	=> 40%	=> 60%	=> 75%
Redução máxima do PNT	33%	40%	60%	75% a 100%

No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 75%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo:

- Até 100% nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2021;
- De 75%, nos meses de maio e junho de 2021.

### Duração do período normal de trabalho

A gestão da redução do período normal de trabalho pode ser articulada entre o trabalhador e empregador, tendo em atenção as seguintes regras:

- A aplicação da redução do PNT, por empregador, é sempre determinada para um mês civil completo (duração do apoio), independentemente da possibilidade de prorrogação mensal, e aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês;
- O empregador deve determinar o horário de trabalho do trabalhador e elaborar novo mapa de horário de trabalho em conformidade com a percentagem de redução previamente comunicada;
- A duração do PNT ao longo do mês, dentro dos limites máximos de redução admitidos pelo apoio, não tem de ser fixa, podendo, por exemplo, o empregador optar por concentrar a redução em determinados dias de inatividade ou privilegiar que a redução seja feita com referência ao PNT diário e semanal, isto é, aplicando um período de redução igual em cada dia de trabalho ou em cada semana;
- Em caso algum, podem ser ultrapassados os limites máximos de PNT diário e semanal legalmente fixados, não podendo o trabalhador prestar mais de 8h de trabalho diárias e 40h semanais, ou os limites previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- Independentemente da forma como é gerida a redução do PNT, no final do mês, em termos médios, o trabalhador não pode ter prestado mais trabalho do que o declarado aquando da submissão do requerimento de apoio, sob pena de incumprimento.

### Valor a receber pelos trabalhadores durante o período de redução do PNT

Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito:

- À retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas [calculada de acordo com a fórmula prevista no artigo 271.º do Código do Trabalho, i.e. (Retribuição mensal x 12 meses) / (52 semanas x Período normal de trabalho semanal)] e
- A uma compensação retributiva relativa às horas não trabalhadas com o limite máximo correspondente ao triplo do valor da RMMG (1.995€).

O montante total mensal efetivamente auferido pelo trabalhador (retribuição das horas trabalhadas + compensação retributiva) não pode ser inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador. Se tal ocorrer, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG, sem encargos adicionais para as entidades empregadoras.

### Cálculo da compensação retributiva

O cálculo da compensação retributiva é feito proporcionalmente às horas não trabalhadas e considera, enquanto retribuição normal ilíquida, o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

- a) Remuneração base (código «P»);
- b) Prémios mensais (código «B»);
- c) Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos (código «M»);
- d) Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição (código «R»);
- e) Trabalho noturno (código «T»).

As componentes remuneratórias identificadas têm por referência a tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração, aprovada em anexo ao [Despacho n.º 2-I/SESS/2011, de 16 de fevereiro](#).

### Regras de cálculo da compensação retributiva:

1. A Compensação Retributiva corresponde a 4/5 do valor mensal correspondente às horas não Trabalhadas [calculado de acordo com a fórmula prevista no artigo 271.º do Código do Trabalho, i.e. (Retribuição ilíquida mensal x 12 meses) / (52 semanas x Período normal de trabalho semanal)];
2. Se o valor resultante do cálculo anterior for superior a 3 x RMMG, então a Compensação Retributiva será igual a 3 x RMMG (limite máximo); se o valor resultante do cálculo anterior for inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, então o valor da compensação retributiva pago



pela segurança social é aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição, com o limite máximo igual a 3 x RMMG (limite mínimo);

3. O valor total devido ao trabalhador corresponde à soma da Compensação Retributiva com a Retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas;

4. A Compensação retributiva calculada com base nos 4/5 da retribuição da retribuição normal ilíquida, é comparticipada em 70% pela Segurança Social e em 30% pelo empregador, cabendo à segurança social suportar o remanescente da compensação retributiva até ao valor da remuneração normal ilíquida do trabalhador com o limite de 3 x RMMG;

5. Nas situações em que se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 75%, a Segurança Social assegura um apoio adicional que corresponde a 35% da Retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, não podendo a soma deste apoio com a comparticipação da Compensação Retributiva ser superior a 3 x RMMG.

### **Responsabilidade pelo pagamento aos trabalhadores durante a redução do PNT**

O pagamento da totalidade da remuneração (retribuição pelas horas trabalhadas + compensação retributiva pelas horas não trabalhadas) é efetuado pelo empregador na respetiva data de vencimento.

A segurança social transfere o(s) respetivo(s) apoio(s) ao empregador que o(s) utiliza, em exclusivo, para pagar a compensação retributiva e/ou retribuição do trabalhador.

### **Valores de apoio sujeitos aos descontos para o IRS e/ou a contribuições para a Segurança Social**

Os valores de apoio são considerados como rendimento do trabalho e estão sujeitos a retenção na fonte, nos termos das tabelas de IRS em vigor.

No entanto, e durante a aplicação da medida, as micro, pequenas e médias empresas têm direito à dispensa parcial (50%) do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora sobre o valor da compensação retributiva relativamente ao valor previsto no n.º 2 do art.º 6 do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, na sua redação atual.

O pagamento das quotizações dos trabalhadores mantém-se pela totalidade.

### **Tempo de duração do apoio**

Este apoio, com redução temporária do PNT, tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 30 de junho de 2021.

### Como requerer o apoio

- a) O empregador **deve submeter** requerimento eletrónico, em **formulário próprio**, através da **segurança social direta**;
- b) O formulário deve ser acompanhado da listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, com identificação do respetivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador;
- c) O empregador deve dar o consentimento para a consulta da situação fiscal perante a Autoridade Tributária, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva;
- d) Os empregadores devem ter o IBAN registado na Segurança Social uma vez que o pagamento do apoio financeiro é efetuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

Consulte o [Manual Passo-a-Passo](#) para registo dos pedidos na Segurança Social Direta que inclui o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade.

### Prazo para submeter o requerimento

O requerimento pode ser submetido até ao final do mês seguinte àquele a que o pedido inicial de apoio ou de prorrogação diz respeito.

Por exemplo, o empregador pode apresentar o requerimento até ao final do mês de fevereiro de 2021 com referência ao mês de janeiro de 2021.

Nota: o empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão da segurança social sobre o requerimento, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

### Benefícios em matéria de contribuições

As micro, pequenas e médias empresas que beneficiem do apoio à retoma progressiva de atividade têm direito à dispensa parcial (50%) do pagamento de contribuições a cargo da entidade empregadora relativas aos trabalhadores abrangidos pela redução do PNT, no que diz respeito ao valor da compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas no valor de 4/5 da retribuição normal ilíquida.

A dispensa parcial só é aplicável ao montante da compensação retributiva e não incide sobre as quotizações do trabalhador.

Este direito é variável de acordo com a dimensão da empresa, definida no [artigo 100.º do Código do Trabalho](#).

A dispensa parcial do pagamento de contribuições é reconhecida oficiosamente e é aplicável por referência aos meses em que o empregador seja beneficiário da medida.

### Deveres do empregador beneficiário do apoio

- a) Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
- b) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo que decorra de bolsa de formação profissional;
- c) Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- e) Proibição de cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos, durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes;
- f) Proibição de distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta, durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes;
- g) Não pode prestar falsas declarações no âmbito da concessão do apoio;
- h) Não pode exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento.

### Impedimentos do empregador beneficiário do apoio

- a) Durante o período de redução, bem como nos 60 dias subsequentes à concessão do apoio (contados a partir do último dia de concessão do apoio), o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos, sob pena de incumprimento;
- b) Durante o período de redução, bem como nos 60 dias subsequentes à concessão do apoio, o empregador não pode distribuir lucros a sócios e acionistas, sob qualquer forma, por exemplo a título de levantamento por conta, sob pena de incumprimento. No entanto, a proibição não se aplica aos trabalhadores pelo que podem ser distribuídos lucros àqueles, nomeadamente sob a forma de gratificações de balanço;
- c) O empregador não pode exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento, sob pena de incumprimento. O empregador deverá, nestes casos, interromper o período de redução, com a respetiva suspensão do apoio, fazendo alterações ao pedido através de funcionalidade disponível na Segurança Social Direta, que permite remover trabalhadores do requerimento e voltar a adicionar com a respetiva correção da redução do PNT;

d) O empregador pode proceder à admissão de novos trabalhadores, desde que não destinados ao preenchimento de postos de trabalho que possam ser assegurados por trabalhador da empresa que se encontre em situação de redução do PNT.

### **Gozo de férias durante o período em que a empresa está a beneficiar do Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade**

O tempo de redução do PNT não afeta o direito (vencimento) e a duração do período de férias, nem prejudica a sua marcação e o respetivo gozo, nos termos gerais, não implicando a suspensão do apoio.

Assim, nada impede o gozo ou a marcação de férias durante o período de aplicação da redução do PNT, desde que nos termos gerais decorrentes do Código do Trabalho.

Durante o período de férias, o trabalhador em redução do PNT tem direito a receber o mesmo valor que receberia se estivesse efetivamente a prestar trabalho, ou seja, a retribuição pelas horas trabalhadas (as que prestaria se não estivesse de férias) e a compensação retributiva pelas horas não trabalhadas (as que não trabalharia se estivesse a prestar trabalho), acrescidas do subsídio de férias, que seria devido em condições normais de trabalho, ou seja, sem qualquer redução, sendo integralmente suportado pelo empregador.

Salienta-se que o direito a férias é um direito irrenunciável.

A aferição da média mensal de redução do PNT, nos casos em que o trabalhador goza férias, deverá ter por referência os períodos desse mês em que o trabalhador se encontra em prestação efetiva de trabalho.

O empregador não pode exigir ao trabalhador a “compensação”, nos restantes dias do mês ou no seu regresso, das horas de trabalho (reduzidas) que corresponderiam aos dias em que o trabalhador está de férias.

### **Apoios cumulativos**

Não é possível acumular o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade com o “Layoff Simplificado”. O empregador não pode beneficiar simultaneamente deste apoio e dos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação atual.

No entanto, o empregador que esteja a beneficiar do apoio à retoma pode requerer o “Layoff Simplificado” durante a vigência do estado de emergência e nas situações de suspensão de atividades e encerramento de instalações por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, o empregador pode desistir do período remanescente do apoio à retoma e requerer o “Layoff Simplificado”, pelo número de dias de suspensão ou encerramento.

## 1. ALTERAÇÕES NO ARTSOFT

### A. ENQUADRAMENTO

Para dar resposta às medidas extraordinárias, aprovadas em Conselho de Ministros, o ARTSOFT sofreu alterações no módulo Recursos Humanos, mais concretamente na marcação das faltas e no processamento dos salários, quando se aplica a medida “Lay-off simplificado”.

As alterações estão disponíveis nas seguintes versões:

- 20.0.06;
- 20.1.02.

Notas importantes:

- Os cálculos efetuados pela aplicação, tem por base a proporcionalidade do tempo que o colaborador esteve em lay-off simplificado, controlando o limite mínimo de 665€ e o limite máximo de 1995€.
- No caso de algum cliente não concordar com os cálculos apurados pelo ARTSOFT, podem sempre alterar os valores apurados para um valor que considere adequado.

### B. DESENVOLVIMENTO NO ARTSOFT

#### 1) CONFIGURAÇÕES

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

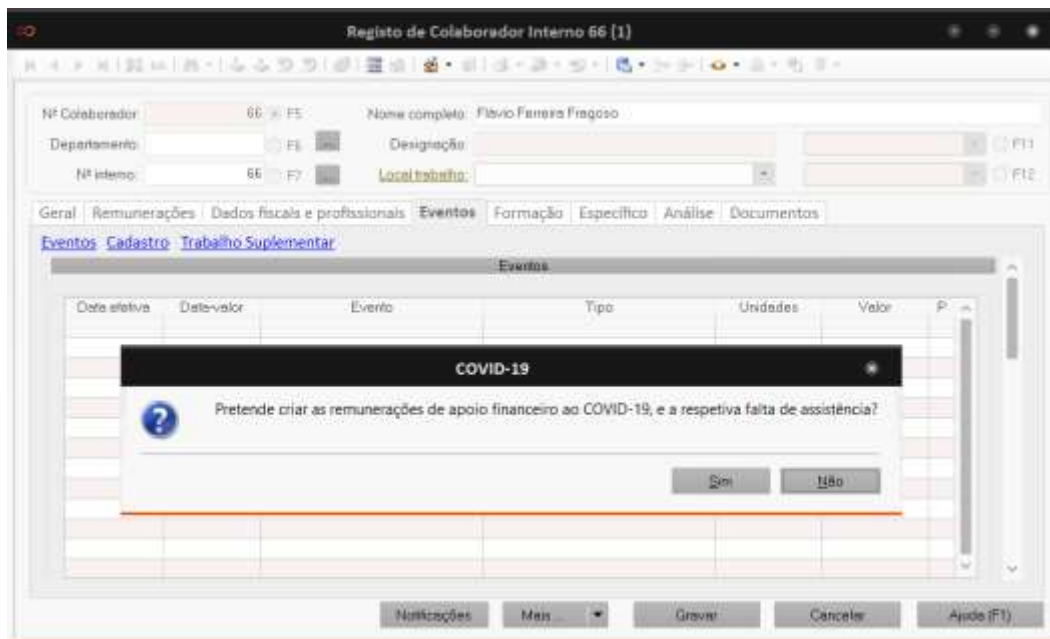
**Se é a primeira vez que vai aplicar o lay-off simplificado**, saiba que existem duas formas de parametrização/configuração: automática e manual.

A automática pode ser feita pelo utilizador ARTSOFT, a manual, convém ser o próprio parceiro a fazê-la, ou então utilizadores com permissões para tal.

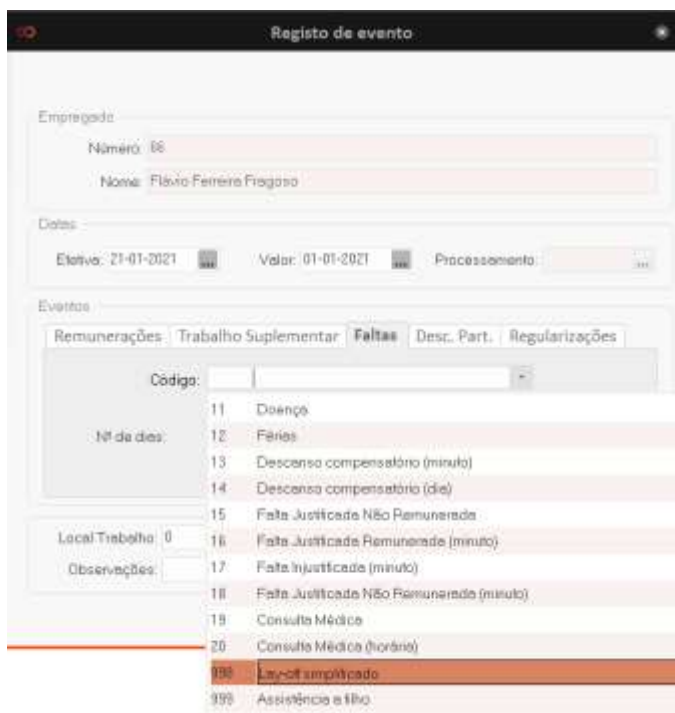
**Se já usou o lay-off simplificado**, então já tem as configurações que necessita devendo usar os mesmos códigos que já usou anteriormente.

## a) CONFIGURAÇÃO AUTOMÁTICA

Para a configuração automática, é necessário aceder ao menu R. Humanos»» Registo de Colaboradores internos»» posicionar-se no funcionário que está em lay-off»» clicar no botão “Alterar” e no separador “Eventos”. Ao clicar na grelha para introduzir um registo, a aplicação despoleta a seguinte mensagem: “Pretende criar as remunerações de apoio financeiro ao COVID-19, e a respetiva falta de assistência?”. Note-se que esta mensagem só surgirá no caso de ainda não ter criado os códigos nas tabelas.



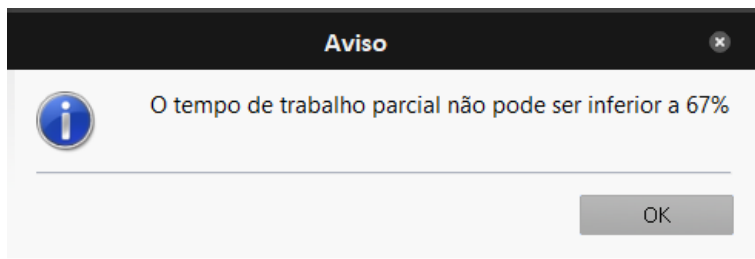
Ao clicar no botão “Sim”, é aberto o ecrã “Registo de evento” com o código da falta criada:



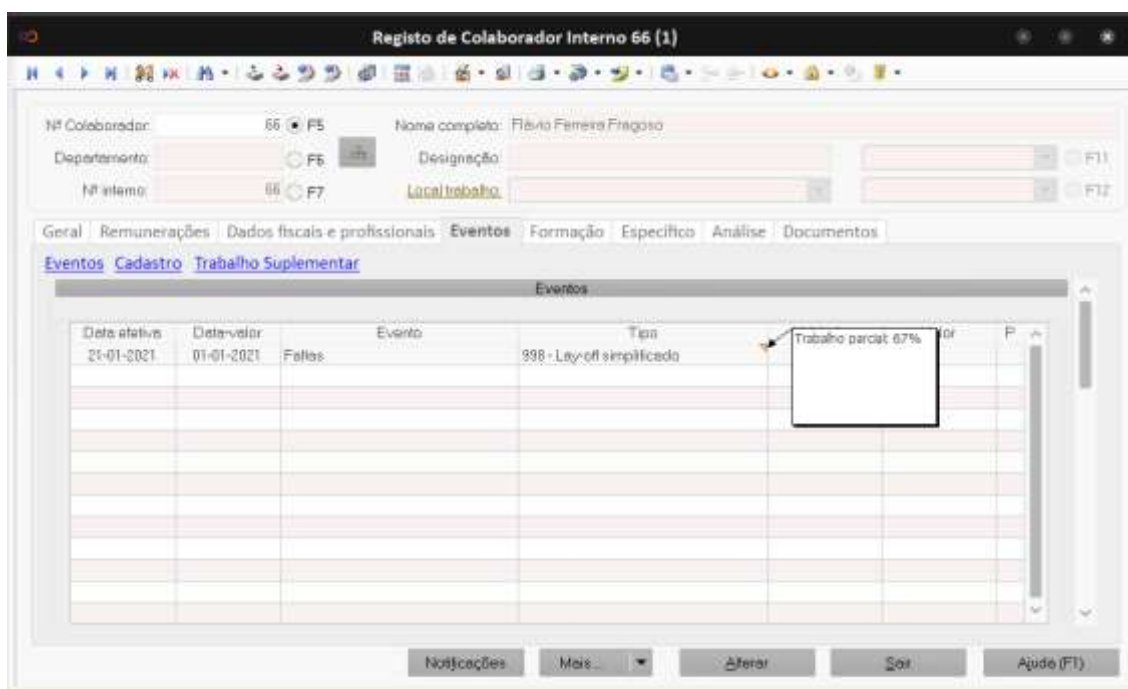
Código	Descrição
11	Doença
12	Férias
13	Descenso compensatório (minuto)
14	Descenso compensatório (dia)
15	Falta Justificada Não Remunerada
16	Falta Justificada Remunerada (minuto)
17	Falta Justificada (minuto)
18	Falta Justificada Não Remunerada (minuto)
19	Consulta Médica
20	Consulta Médica (hora)
999	Layoff simplificado
999	Assistência a filho

Uma vez escolhido o código da falta e o período que faltou, é só gravar o registo.

Note-se que se o tempo de trabalho parcial for inferior ao permitido por Lei, de acordo com a quebra de faturação da empresa, o ARTSOFT impede o registo e mostra uma mensagem de aviso.



Depois de atribuir o tempo correto, o registo do colaborador fica com os dados devidamente registados:

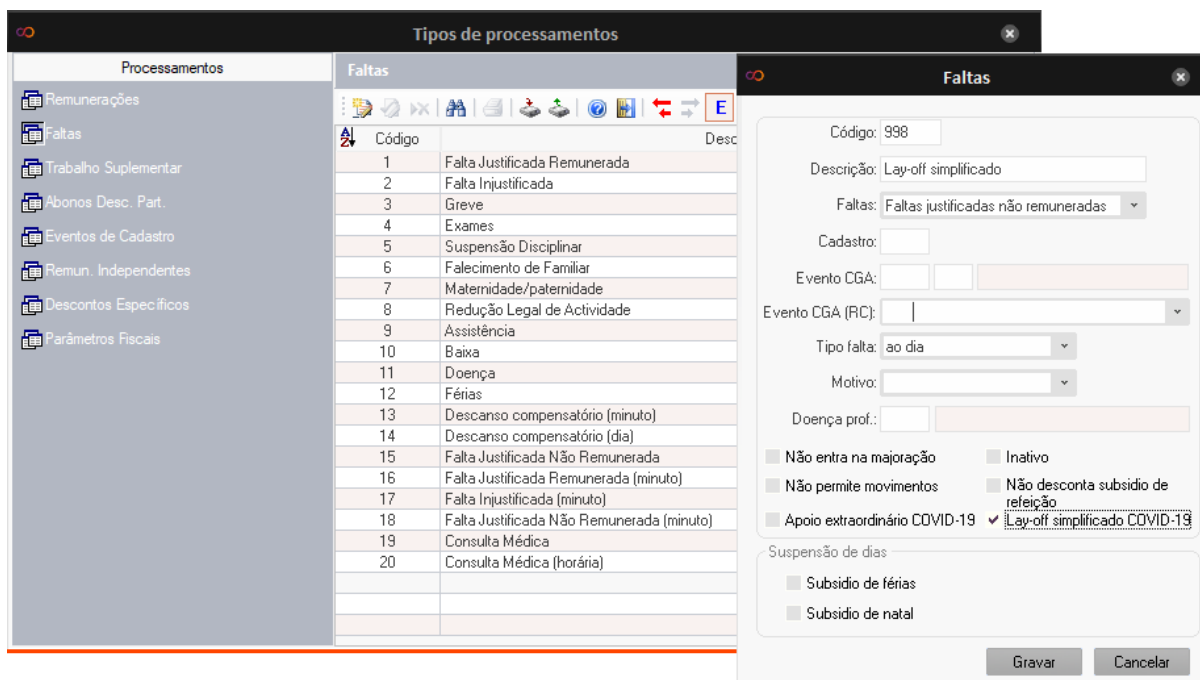




## b) CONFIGURAÇÃO MANUAL

Para a configuração manual é necessário fazer os seguintes passos:

1º Passo: Criar um novo código de falta (ao dia):



**Tipos de processamentos**

**Processamentos**

- Remunerações
- Faltas
- Trabalho Suplementar
- Abonos Desc. Part.
- Eventos de Cadastro
- Remun. Independentes
- Descontos Específicos
- Parâmetros Fiscais

**Faltas**

Código	Descrição
1	Falta Justificada Remunerada
2	Falta Injustificada
3	Greve
4	Exames
5	Suspensão Disciplinar
6	Falecimento de Familiar
7	Maternidade/paternidade
8	Redução Legal de Actividade
9	Assistência
10	Baixa
11	Doença
12	Férias
13	Descanso compensatório (minuto)
14	Descanso compensatório (dia)
15	Falta Justificada Não Remunerada
16	Falta Justificada Remunerada (minuto)
17	Falta Injustificada (minuto)
18	Falta Justificada Não Remunerada (minuto)
19	Consulta Médica
20	Consulta Médica (horária)

**Faltas**

Código: 998

Descrição: Lay-off simplificado

Faltas: Faltas justificadas não remuneradas

Cadastro:

Evento CGA:

Evento CGA (RC):

Tipo falta: ao dia

Motivo:

Doença prof.:

☐ Não entra na majoração
 ☐ Inativo

☐ Não permite movimentos
 ☐ Não descorta subsídio de refeição

☐ Apoio extraordinário COVID-19
 ☒ Lay-off simplificado COVID-19

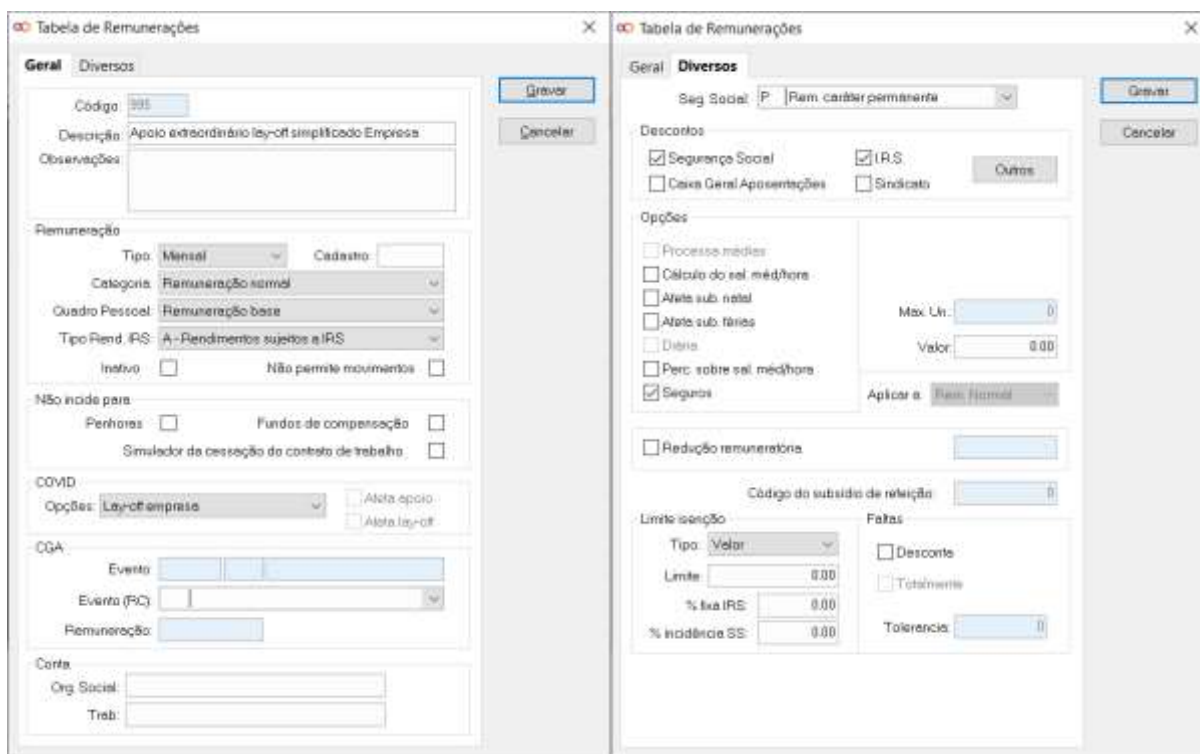
Suspensão de dias

☐ Subsídio de férias
 ☐ Subsídio de natal

Gravar Cancelar

2º Passo: Criar dois novos códigos de remunerações:

- Um para a Empresa:



**Tabela de Remunerações**

**Geral** **Diversos**

Código: 998

Descrição: Apoio extraordinário lay-off simplificado Empresa

Observações:

Remuneração

Tipo: Mensal

Categoria: Remuneração normal

Quadro Pessoal: Remuneração base

Tipo Rend. IRS: A - Rendimentos sujeitos a IRS

Inativo: ☐ Não permite movimentos: ☐

Não incide para

Periores: ☐ Fundos de compensação: ☐

Simulador da cessação do contrato de trabalho: ☐

COVID

Opções: Lay-off empresa

Alta apoio: ☐ Alta lay-off: ☐

CGA

Evento:

Evento (RC):

Remuneração:

Conta

Org Social:

Trib:

Gravar Cancelar

**Tabela de Remunerações**

**Geral** **Diversos**

Seg Social: P Rem. caráter permanente

Descontos

☒ Segurança Social
 ☒ I.R.S.
 ☐ Caixa Geral Aposentações
 ☐ Sindicato

Outros:

Opções

☐ Processo médio
 ☐ Cálculo do sal. méd/hora
 ☐ Alota sub. natal
 ☐ Alota sub. férias
 ☐ Diária
 ☐ Perc. sobre sal. méd/hora
 ☒ Seguros

Max. Un.: 0

Valor: 0.00

Aplicar a: Rem. Normal

Redução remuneratória:

Código do subsídio de refeição: 0

Limite isenção

Tipo: Valor

Limite: 0.00

% taxa IRS: 0.00

% incidência SS: 0.00

Faltas

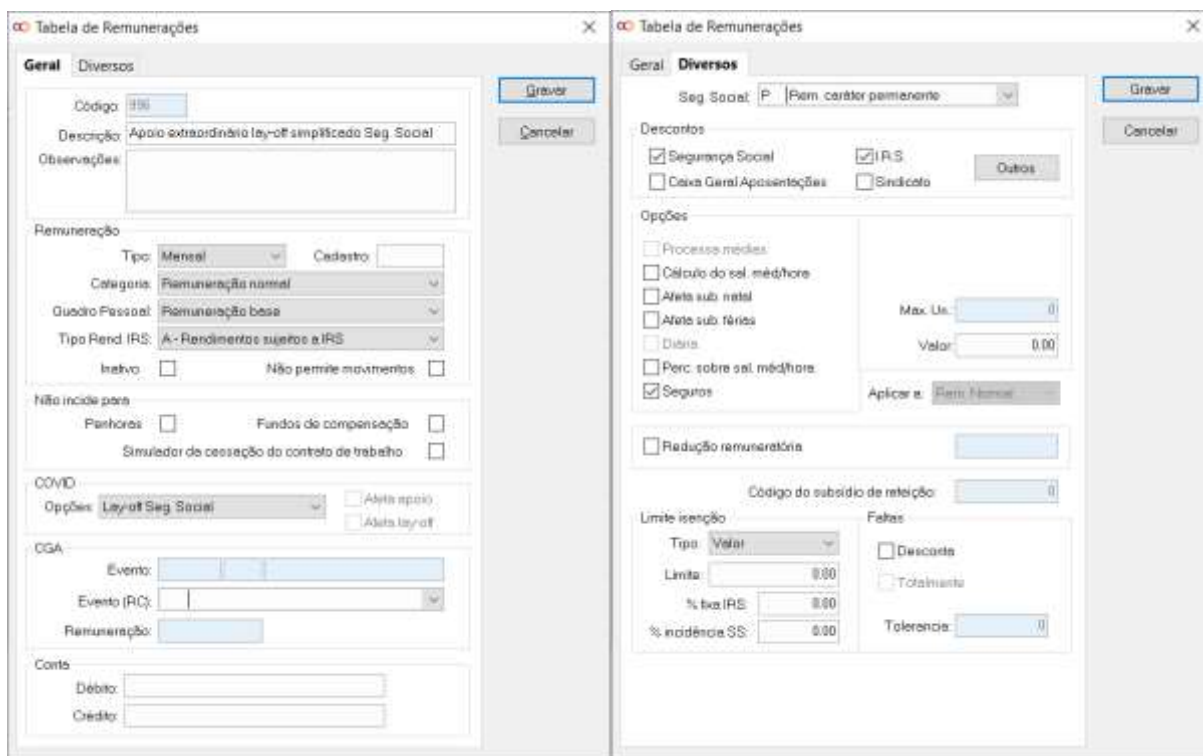
☐ Desconto
 ☐ Totalmente

Tolerância: 0

Gravar Cancelar



- Um para a Segurança Social:



3º passo: Os códigos de remunerações que afetam a remuneração mensal ilíquida para o lay-off simplificado são as que têm a opção “Cálculo do sal. méd/hora”.

### c) CONFIGURAÇÃO GERAL

Em qualquer das configurações é necessário indicar na ficha da empresa (“Configurações -> Configurar Empresa -> Recursos Humanos -> Processamentos e regras -> Processamento mensal”) o método de layoff<sup>1</sup>, a dimensão da empresa<sup>2</sup> e a percentagem de quebra de faturação.



<sup>1</sup> Para as presentes situações apenas são relevantes as segunda e terceira opções: “Layoff simplificado” ou “Retoma progressiva/Taxa regime geral”

<sup>2</sup> Grande entidade ou PME

Atente-se que o caso de “Retoma progressiva/Taxa regime geral” prevalece sobre a opção “Retoma progressiva”, tal como indicado na rubrica “A que tem direito - Como é entregue a declaração de remunerações” na explicação da Segurança Social sobre este tema dos apoios (<http://www.seg-social.pt/apoio-extraordinario-a-retoma-progressiva-de-atividade>): “A declaração de remunerações é entregue à taxa normal (por exemplo, à taxa 34,75%) refletindo-se a dispensa parcial na conta corrente da entidade empregadora através do lançamento do respetivo crédito”.

Uma vez feitas as configurações, estamos em condições de lançar a falta para o colaborador em lay-off.

## 2) PROCESSAMENTOS

Exemplos de cenários de acordo com o tipo de empresa, período de trabalho e remuneração do colaborador.

### Cenário 1: Layoff simplificado com redução do PNT<sup>3</sup> - ordenado dentro dos limites

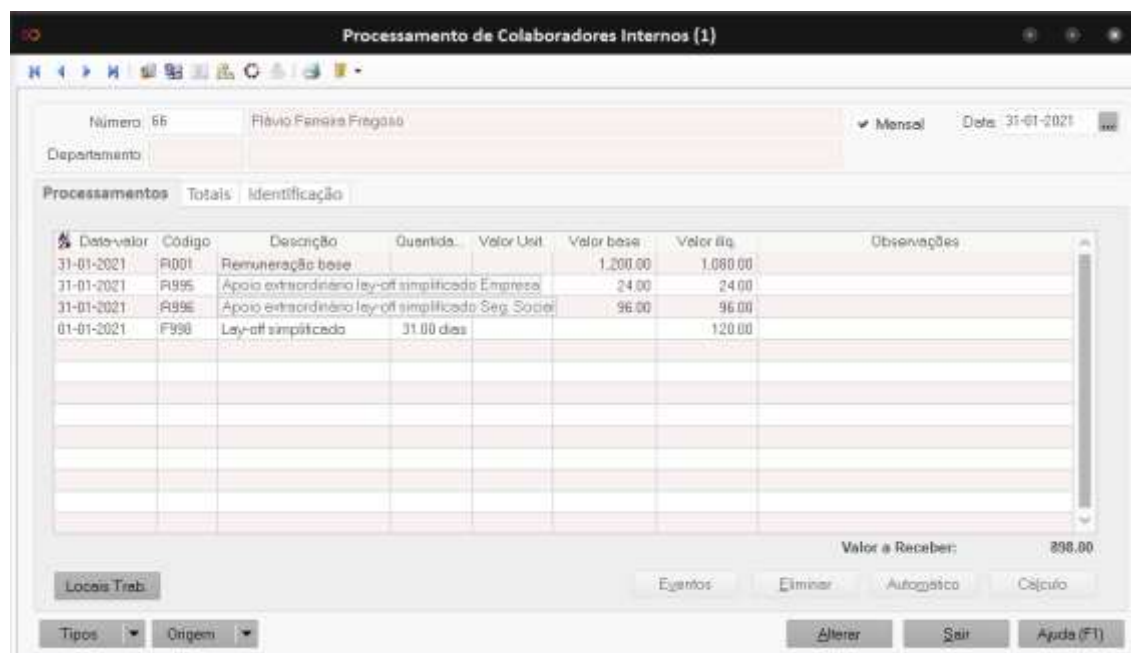
O colaborador Flávio Ferreira Fragoso, aufer mensalmente uma remuneração de 1200€.

O tempo de trabalho do Flávio foi de 90%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do lay-off simplificado.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



Data-valor	Código	Descrição	Quantidade	Valor Unit	Valor base	Valor liq	Observações
31-01-2021	R001	Remuneração base			1.200,00	1.080,00	
31-01-2021	R995	Apoio extraordinário lay-off simplificado Empresa			24,00	24,00	
31-01-2021	R996	Apoio extraordinário lay-off simplificado Seg. Social			96,00	96,00	
01-01-2021	F998	Lay-off simplificado	31,00 dias			120,00	

Valor a Receber: 898.00

<sup>3</sup> Período Normal de Trabalho

### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1200.00	
Tempo trabalhado	1080.00	1200.00 x 90%
Tempo não trabalhado	120.00	1200.00 x 10%
Compensação contributiva do trabalhador	80.00	120.00 x 2/3
• Compensação contributiva suportada pela empresa	24.00	80.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	56.00	80.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	40.00	1200.00 - 1080.00 - 80.00
Apoio total da Segurança Social	96.00	56.00 + 40.00

### **Cenário 2: Layoff simplificado com redução do PNT - ordenado acima do limite máximo**

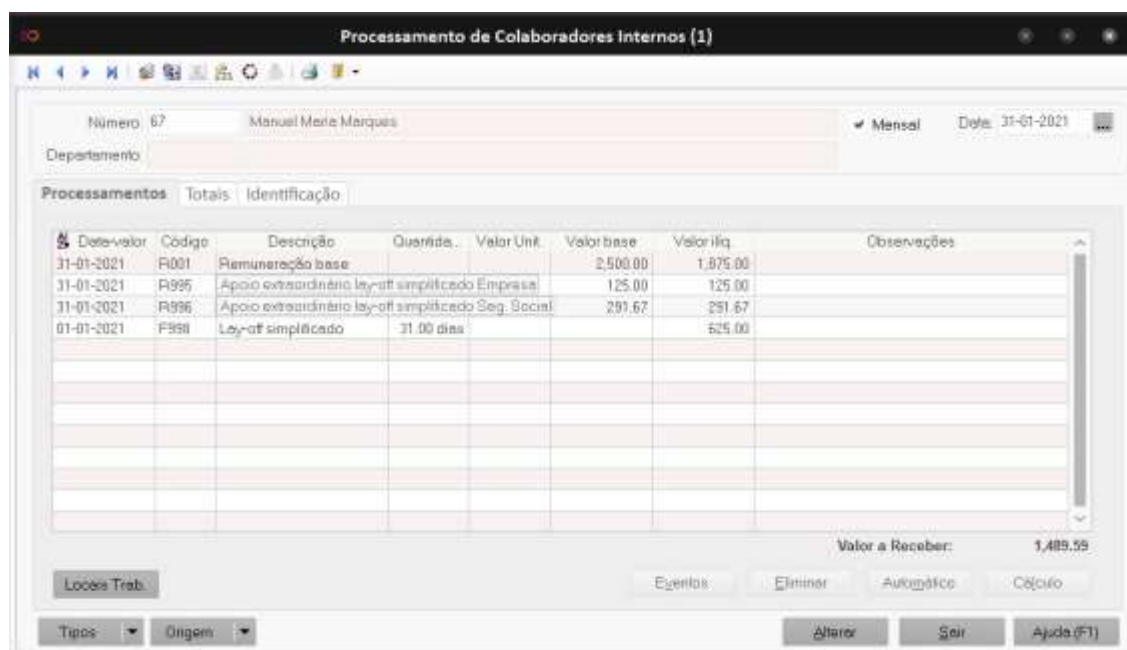
O colaborador Manuel Maria Marques, aufer mensalmente uma remuneração de 2500€.

O tempo de trabalho do Manuel foi de 75%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do lay-off simplificado.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	2500.00	
Tempo trabalhado	1875.00	2500.00 x 75%
Tempo não trabalhado	625.00	2500.00 x 25%
Compensação contributiva do trabalhador	416.67	625.00 x 2/3 = 416.67
• Compensação contributiva suportada pela empresa	125.00	416.67 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	291.67	416.67 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base <sup>4</sup>	0.00	1995.00-1875.00-416.67<0.00
Apoio total da Segurança Social	291.67	291.67 + 0.00

### Cenário 3: Layoff simplificado com redução do PNT - ordenado abaixo do limite mínimo

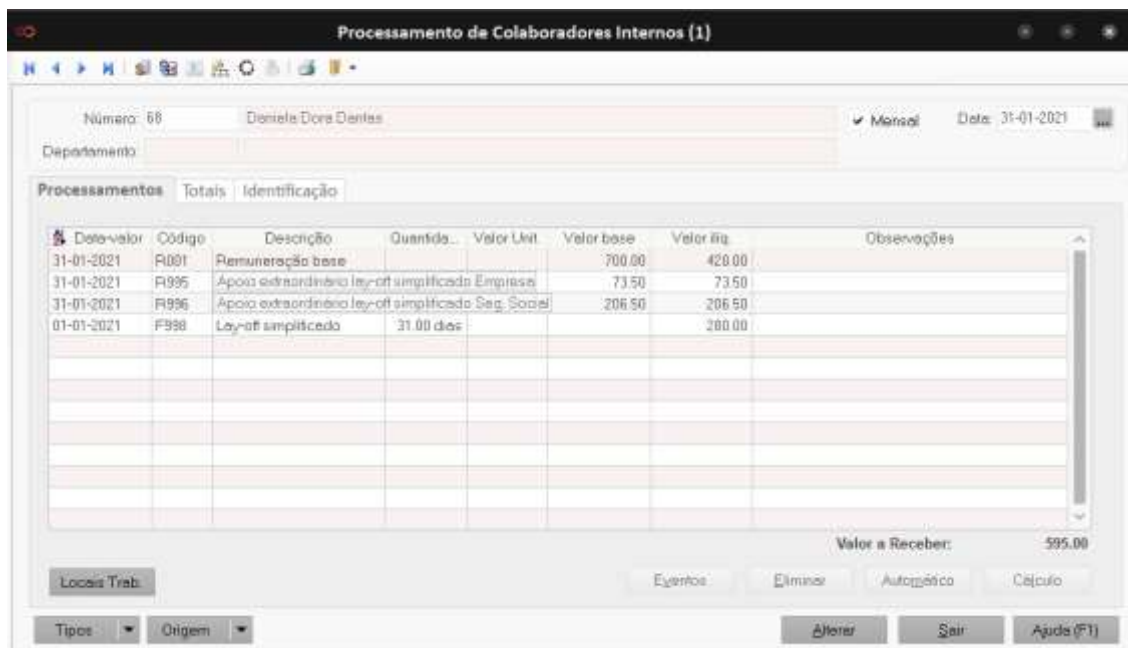
O colaborador Daniela Dora Dantas, auferia mensalmente uma remuneração de 700€.

O tempo de trabalho da Daniela foi de 60%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do lay-off simplificado.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



<sup>4</sup> O apoio adicional a que o trabalhador teria direito seria 208.33€, no entanto, o valor que ele já recebeu de tempo trabalhado (1875€) mais de compensação contributiva (416.67€), ultrapassa o limite máximo estabelecido de 3 RMMG (1995€), pelo que não há necessidade de atribuir apoio para atingir esse limite

Layoff Simplificado 2021

#### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	700.00	
Tempo trabalhado	420.00	700.00 x 60%
Tempo não trabalhado	280.00	700.00 x 40%
Compensação contributiva do trabalhador <sup>5</sup>	245.00	280.00 x 2/3 = 186.67 Como 420+186.67=606.67<665 Então 665.00-606.67=58.33 Logo 186.67+58.33=245.00
• Compensação contributiva suportada pela empresa	73.50	245.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	171.50	245.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	35.00	700.00 - 420.00 - 245.00
Apoio total da Segurança Social	206.50	171.50 + 35.00

#### Cenário 4: Layoff simplificado com redução do PNT - órgãos estatutários

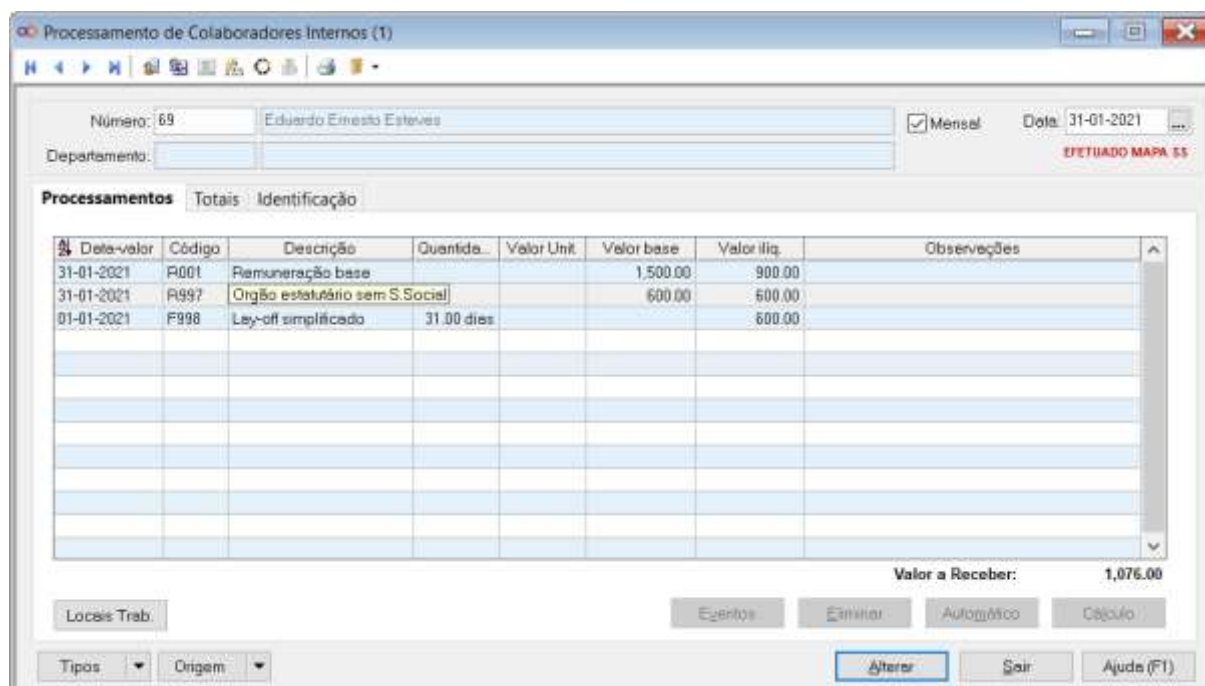
O órgão estatutário Eduardo Ernesto Esteves, aufer mensalmente uma remuneração de 1500€.

O tempo de trabalho do Eduardo foi de 60%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do lay-off simplificado.

Quanto é que vai receber este órgão estatutário?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do órgão estatutário, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



<sup>5</sup> A compensação contributiva a que o trabalhador teria direito seria 186.67€, no entanto, juntando esse valor ao que ele já recebeu de tempo trabalhado (420+186.67), não atinge o limite mínimo estabelecido de 1 RMMG (665€), pelo que o apoio será então o remanescente em falta para atingir esse limite (665€-606.67€)

### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1500.00	
Tempo trabalhado	900.00	1500.00 x 60%
Tempo não trabalhado	600.00	1500.00 x 40%
Compensação contributiva do órgão estatutário <sup>6</sup>	600.00	600.00 x 100%
• Compensação contributiva suportada pela empresa	0.00	
• Compensação contributiva suportada pela SS	600.00	
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	0.00	
Apoio total da Segurança Social	600.00	600.00 + 0.00

### Cenário 5: Layoff simplificado com suspensão do PNT - ordenado dentro dos limites

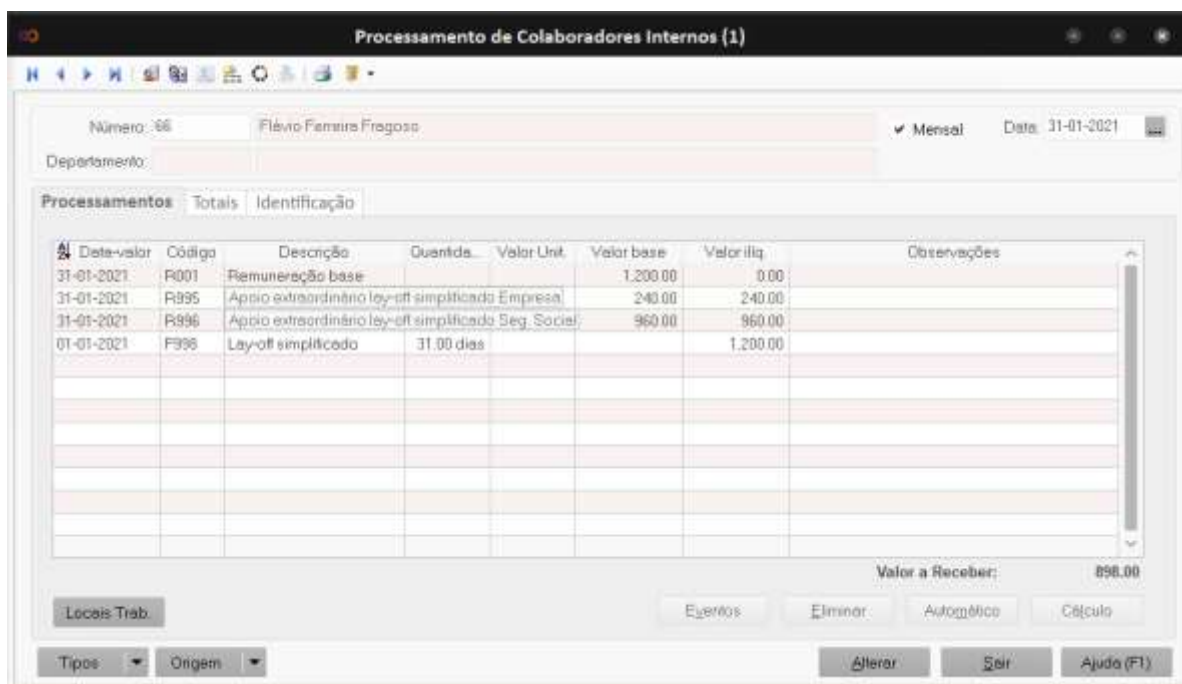
O colaborador Flávio Ferreira Fragoso, auferia mensalmente uma remuneração de 1200€.

O tempo de trabalho do Flávio foi de 0%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do lay-off simplificado.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



<sup>6</sup> A compensação contributiva a que o órgão estatutário tem direito é a mesma do tempo não trabalhado (750€), integralmente suportada pela Segurança Social



### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1200.00	
Tempo trabalhado	0.00	1200.00 x 0%
Tempo não trabalhado	1200.00	1200.00 x 100%
Compensação contributiva do trabalhador	800.00	1200.00 x 2/3
• Compensação contributiva suportada pela empresa	240.00	800.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	560.00	800.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	400.00	1200.00 - 0.00 - 800.00
Apoio total da Segurança Social	960.00	560.00 + 400.00

### **Cenário 6: Layoff simplificado com suspensão do PNT - ordenado acima do limite máximo**

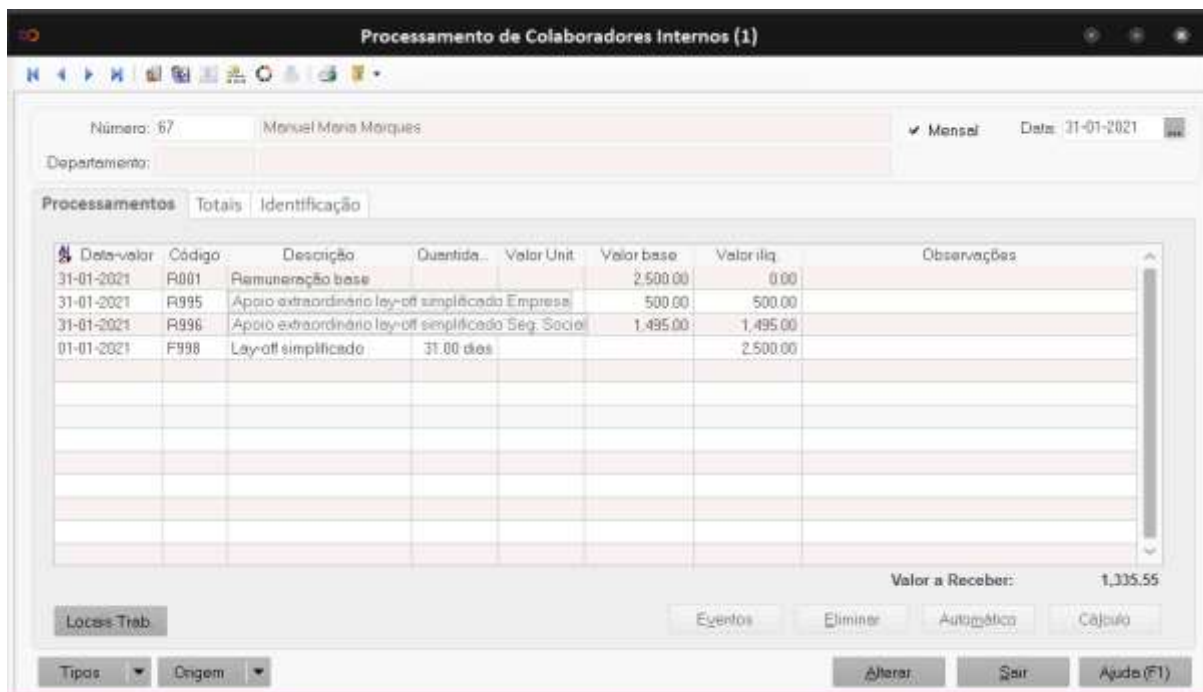
O colaborador Manuel Maria Marques, auferia mensalmente uma remuneração de 2500€.

O tempo de trabalho do Manuel foi de 0%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do lay-off simplificado.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



## Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	2500.00	
Tempo trabalhado	0.00	2500.00 x 0%
Tempo não trabalhado	2500.00	2500.00 x 100%
Compensação contributiva do trabalhador	1666.67	2500.00 x 2/3 = 1666.67
• Compensação contributiva suportada pela empresa	500.00	1666.67 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	1166.67	1666.67 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base <sup>7</sup>	328.33	1995.00 - 0.00 - 1666.67
Apoio total da Segurança Social	1495.00	1166.67 + 328.33

## Cenário 7: Layoff simplificado com suspensão do PNT - ordenado abaixo do limite mínimo

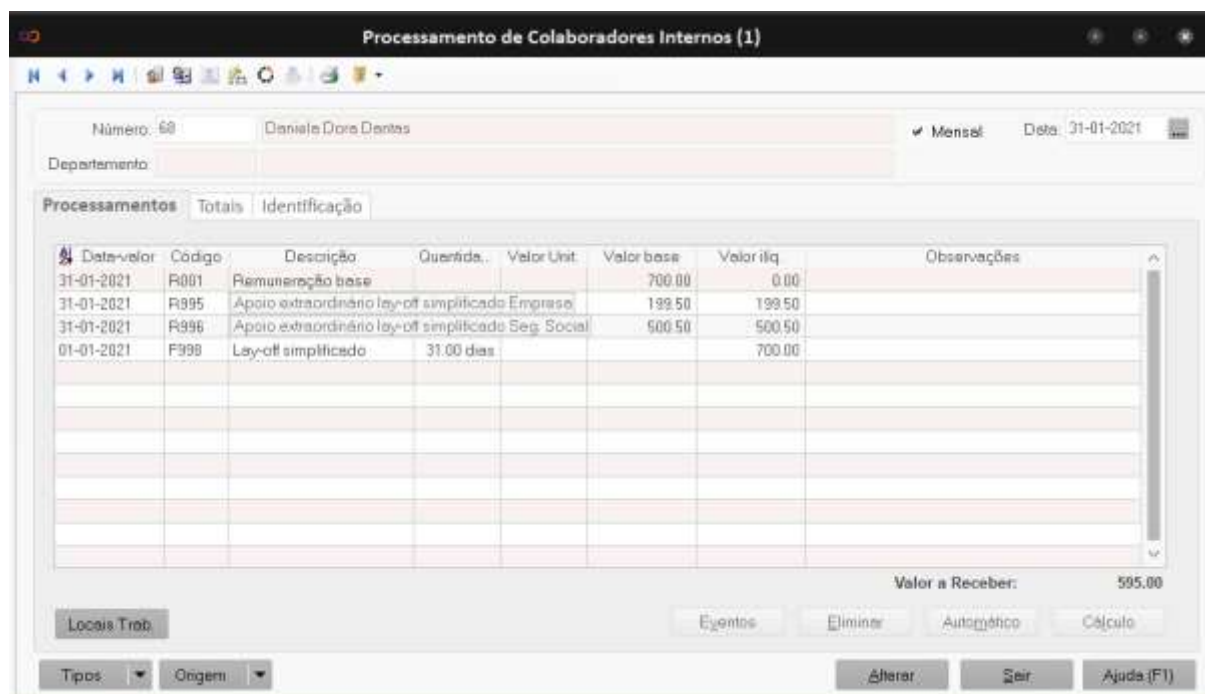
O colaborador Daniela Dora Dantas, aufer mensalmente uma remuneração de 700€.

O tempo de trabalho da Daniela foi de 0%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do lay-off simplificado.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



<sup>7</sup> O apoio adicional a que o trabalhador teria direito seria a diferença entre o ordenado base e a compensação contributiva (2500€-1666.67€), no entanto, o limite máximo de apoio estabelecido é de 3 RMMG (1995€), pelo que está limitado a esse valor (1995.00€-1666.67€=833.33€)



### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	700.00	
Tempo trabalhado	0.00	700.00 x 0%
Tempo não trabalhado	700.00	700.00 x 100%
Compensação contributiva do trabalhador <sup>8</sup>	665.00	700.00 x 2/3 = 466.67 Como 0.00+466.67=466.67<665 Então 665-466.67=198.33 Logo 466.67+198.33=665.00
• Compensação contributiva suportada pela empresa	199.50	665.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	465.50	665.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	35.00	700.00 - 0.00 - 665.00
Apoio total da Segurança Social	500.50	465.50 + 35.00

### Cenário 8: Layoff simplificado com suspensão do PNT - órgãos estatutários

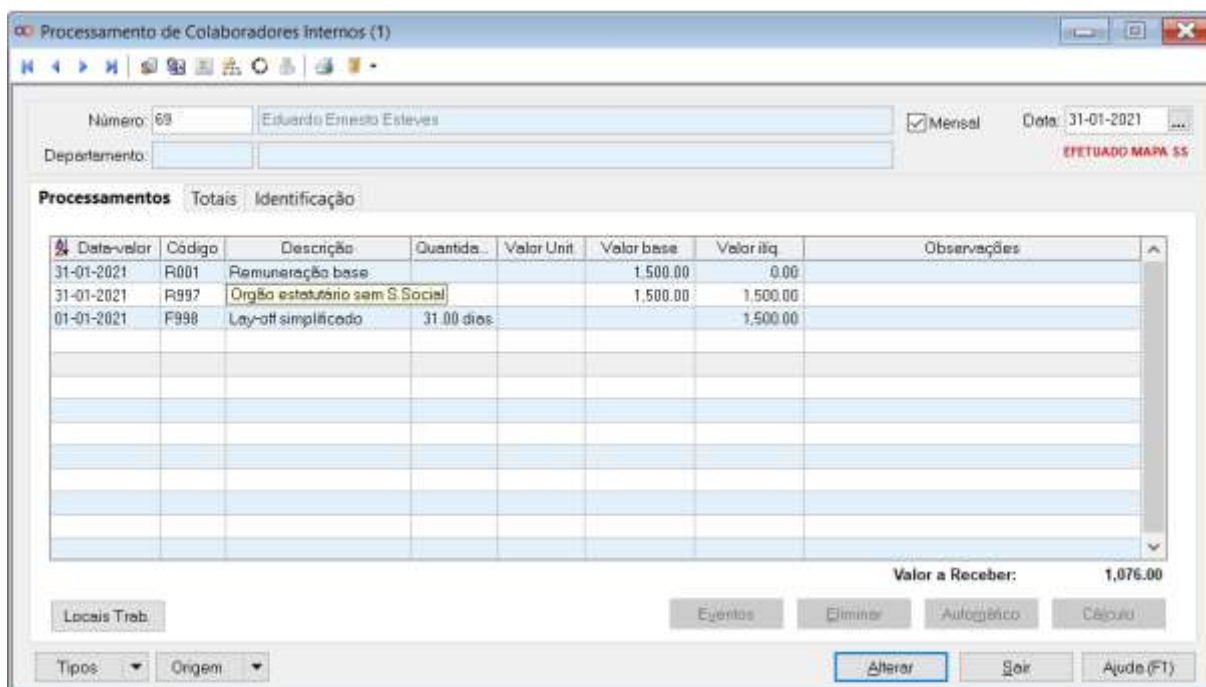
O órgão estatutário Eduardo Ernesto Esteves, aufer mensalmente uma remuneração de 1500€.

O tempo de trabalho do Eduardo foi de 0%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do lay-off simplificado.

Quanto é que vai receber este órgão estatutário?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do órgão estatutário, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



<sup>8</sup> A compensação contributiva a que o trabalhador teria direito seria 466.67€, no entanto, como ele não teve tempo de trabalho, o valor da compensação não atinge o limite mínimo estabelecido de 1 RMMG (665€), pelo que o apoio será de 665€

### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1500.00	
Tempo trabalhado	0.00	1500.00 x 0%
Tempo não trabalhado	1500.00	1500.00 x 100%
Compensação contributiva do órgão estatutário <sup>9</sup>	1500.00	1500.00 x 100%
• Compensação contributiva suportada pela empresa	0.00	
• Compensação contributiva suportada pela SS	1500.00	
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	0.00	
Apoio total da Segurança Social	1500.00	1500.00 + 0.00

### Cenário 9: Apoio à retoma progressiva - ordenado dentro dos limites

A empresa teve uma quebra de faturação de 25%.

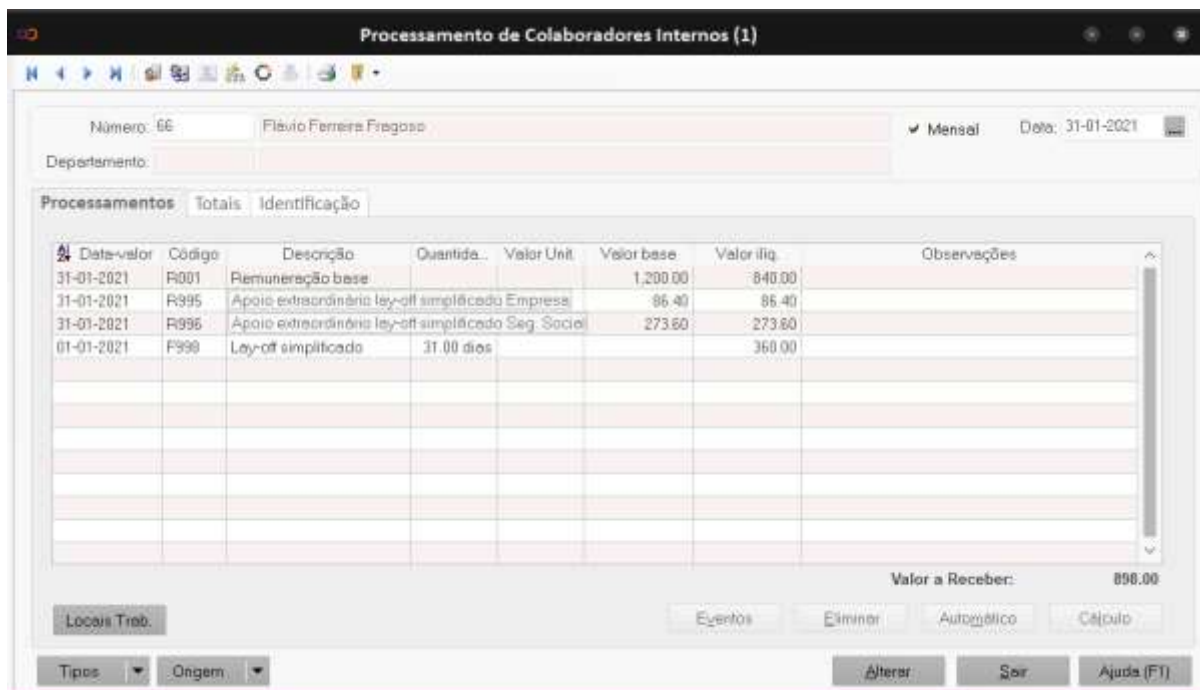
O colaborador Flávio Ferreira Fragoso, auferia mensalmente uma remuneração de 1200€.

O tempo de trabalho do Flávio foi de 70%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do apoio à retoma progressiva.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



<sup>9</sup> A compensação contributiva a que o órgão estatutário tem direito é a mesma do tempo não trabalhado (1500€), integralmente suportada pela Segurança Social

### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1200.00	
Tempo trabalhado	840.00	1200.00 x 70%
Tempo não trabalhado	360.00	1200.00 x 30%
Compensação contributiva do trabalhador	288.00	360.00 x 4/5
• Compensação contributiva suportada pela empresa	86.40	288.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	201.60	288.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	72.00	1200.00 - 840.00 - 288.00
Apoio total da Segurança Social	273.60	201.60 + 72.00

### Cenário 10: Apoio à retoma progressiva - ordenado acima do limite máximo

A empresa teve uma quebra de faturação de 60%.

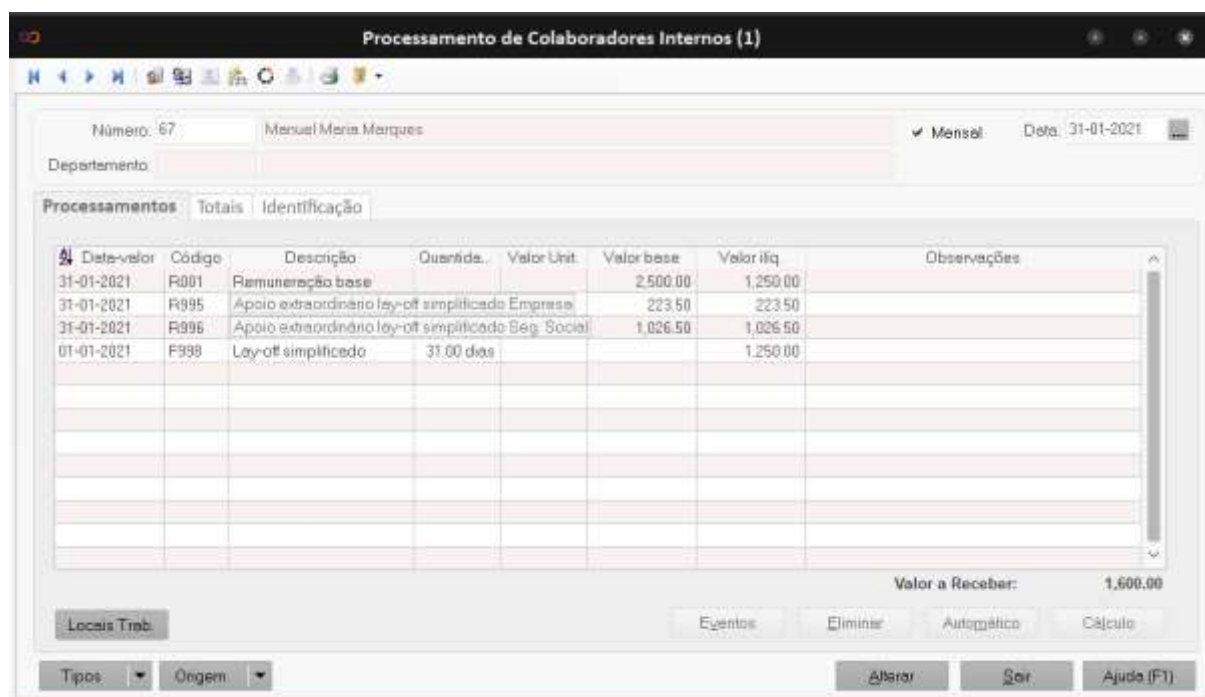
O colaborador Manuel Maria Marques, aufer mensalmente uma remuneração de 2500€.

O tempo de trabalho do Manuel foi de 50%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do apoio à retoma progressiva.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	2500.00	
Tempo trabalhado	1250.00	2500.00 x 50%
Tempo não trabalhado	1250.00	2500.00 x 50%
Compensação contributiva do trabalhador <sup>10</sup>	745.00	1250.00 x 4/5 = 1000.00 Como 1250.00+1000.00>1995.00 Então 1995.00-1250.00=745.00
• Compensação contributiva suportada pela empresa	223.50	745.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	521.50	745.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	505.00	2500.00 - 1250.00 - 745.00
Apoio total da Segurança Social	1026.50	521.50 + 1005.00

### Cenário 11: Apoio à retoma progressiva - ordenado abaixo do limite mínimo

A empresa teve uma quebra de faturação de 80%.

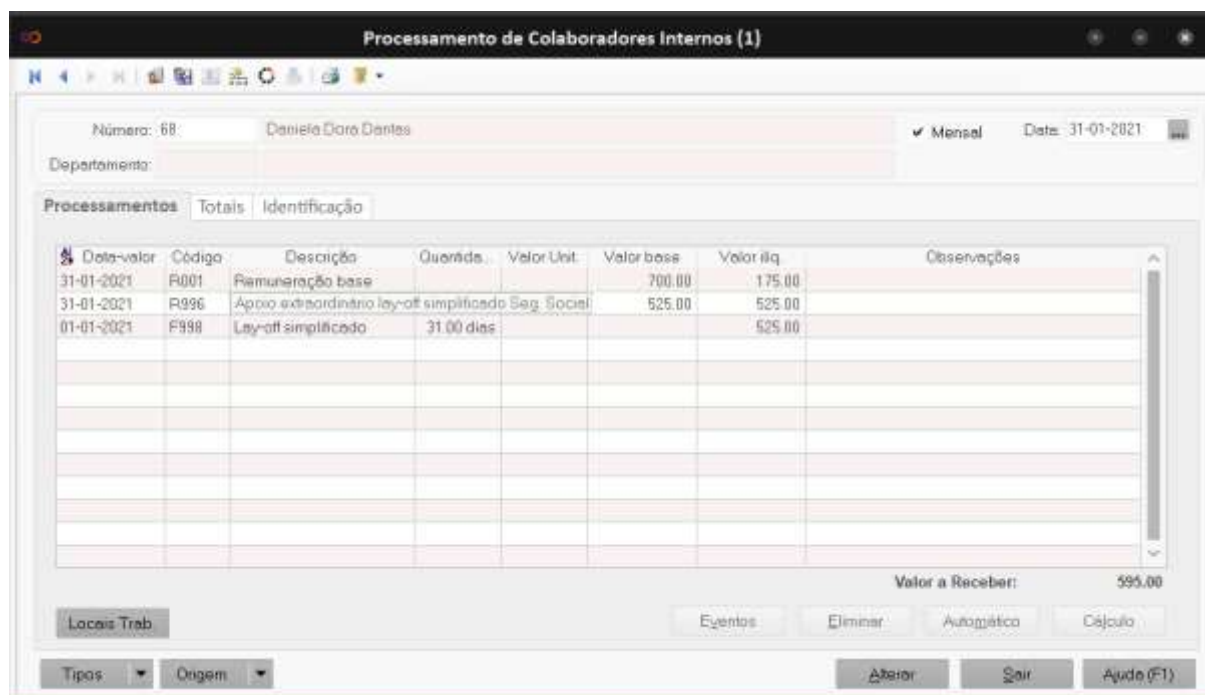
O colaborador Daniela Dora Dantas, aufer mensalmente uma remuneração de 700€.

O tempo de trabalho da Daniela foi de 25%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do apoio à retoma progressiva.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



<sup>10</sup> A compensação contributiva a que o trabalhador teria direito seria 1000€, no entanto, juntando esse valor ao que ele já recebeu de tempo trabalhado (1250+1000), ultrapassa o limite máximo estabelecido de 3 RMMG (1995€), pelo que o apoio será então o remanescente em falta para atingir esse limite (1995€-1250€)

Layoff Simplificado 2021

### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	700.00	
Tempo trabalhado	175.00	700.00 x 25%
Tempo não trabalhado	525.00	700.00 x 75%
Compensação contributiva do trabalhador <sup>11</sup>	525.00	525.00 x 100%
• Compensação contributiva suportada pela empresa	0.00	
• Compensação contributiva suportada pela SS	525.00	
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	0.00	
Apoio total da Segurança Social	525.00	525.00 + 0.00

### Cenário 12: Apoio à retoma progressiva - órgãos estatutários

A % de quebra de faturação da empresa não é relevante para o apuramento do apoio aos órgãos estatutários.

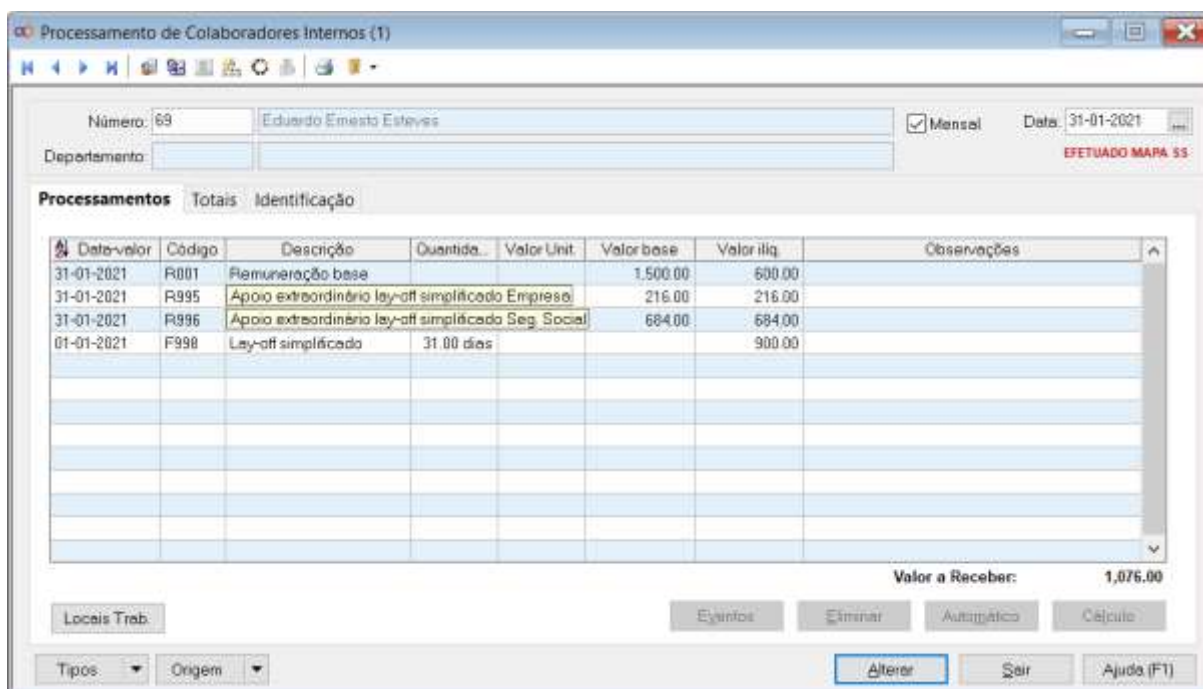
O órgão estatutário Eduardo Ernesto Esteves, aufer mensalmente uma remuneração de 1500€.

O tempo de trabalho do Eduardo foi de 40%.

Esteve o mês de janeiro ao abrigo do apoio à retoma progressiva.

Quanto é que vai receber este órgão estatutário?

Depois da marcação da falta de lay-off no registo do órgão estatutário, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



<sup>11</sup> Atendendo a que a quebra de faturação da empresa é superior a 75%, a compensação contributiva a que o trabalhador tem direito é a mesma do tempo não trabalhado (525€), integralmente suportada pela Segurança Social

### Cálculos auxiliares:

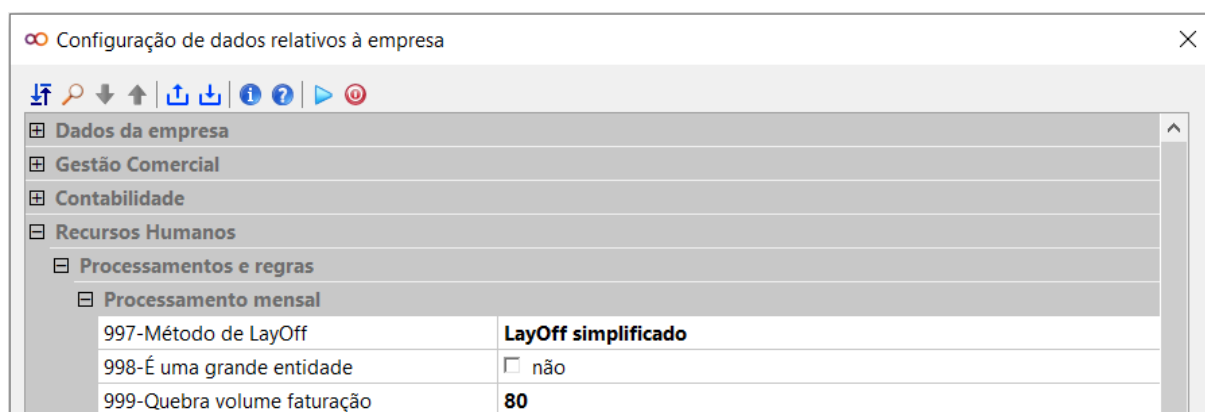
Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1500.00	
Tempo trabalhado	600.00	1500.00 x 40%
Tempo não trabalhado	900.00	1500.00 x 60%
Compensação contributiva do órgão estatutário <sup>12</sup>	720.00	900.00 x 4/5
• Compensação contributiva suportada pela empresa	216.00	720.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	504.00	720.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	180.00	1500.00 - 600.00 - 720.00
Apoio total da Segurança Social	684.00	504.00 + 180.00

### 3) OUTROS MAPAS

Todas as alterações efetuadas, quando não há junção de regimes de apoio diferentes no mesmo mês, estão contempladas no mapa da Segurança Social, no mapa de Seguradoras e na integração de processamentos na contabilidade.

### 4) APOIOS AO ABRIGO DOS DOIS REGIMES NO MESMO MÊS

Nas situações em que uma empresa esteve ao abrigo dos dois regimes (layoff simplificado e apoio à retoma progressiva) no mesmo mês, é necessário indicar na ficha da empresa qual o método de layoff.

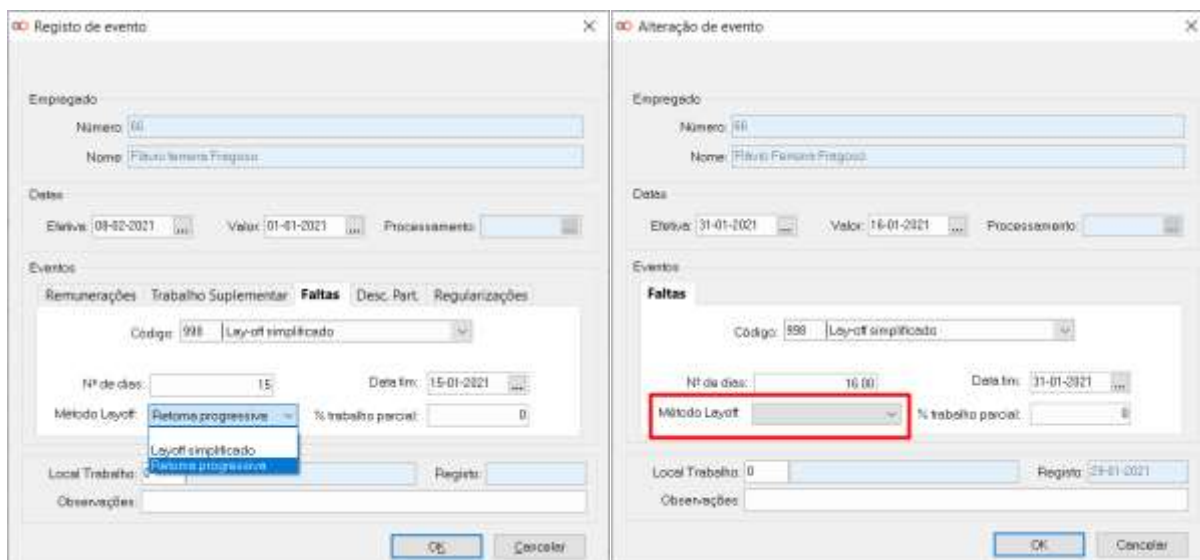


**NOTA:** A percentagem de quebra de volume de faturação deve ser preenchida para efeitos de cálculo do apoio à retoma progressiva, mesmo que o método selecionado seja o de LayOff simplificado.

<sup>12</sup> A compensação contributiva a que o órgão estatutário tem direito é semelhante ao que têm os colaboradores a seu cargo, de acordo com os nºs 8 e 9 do artigo 4º e do artigo 5º, ambos do Decreto-Lei 6-C de 2021



No registo do evento tem de se indicar qual o método de layoff a processar, mas **só se deve preencher o campo do método de layoff, caso este seja diferente do método indicado na ficha da empresa.**



### Cenário 13: Apoio à retoma progressiva e layoff simplificado - com quebra de faturação

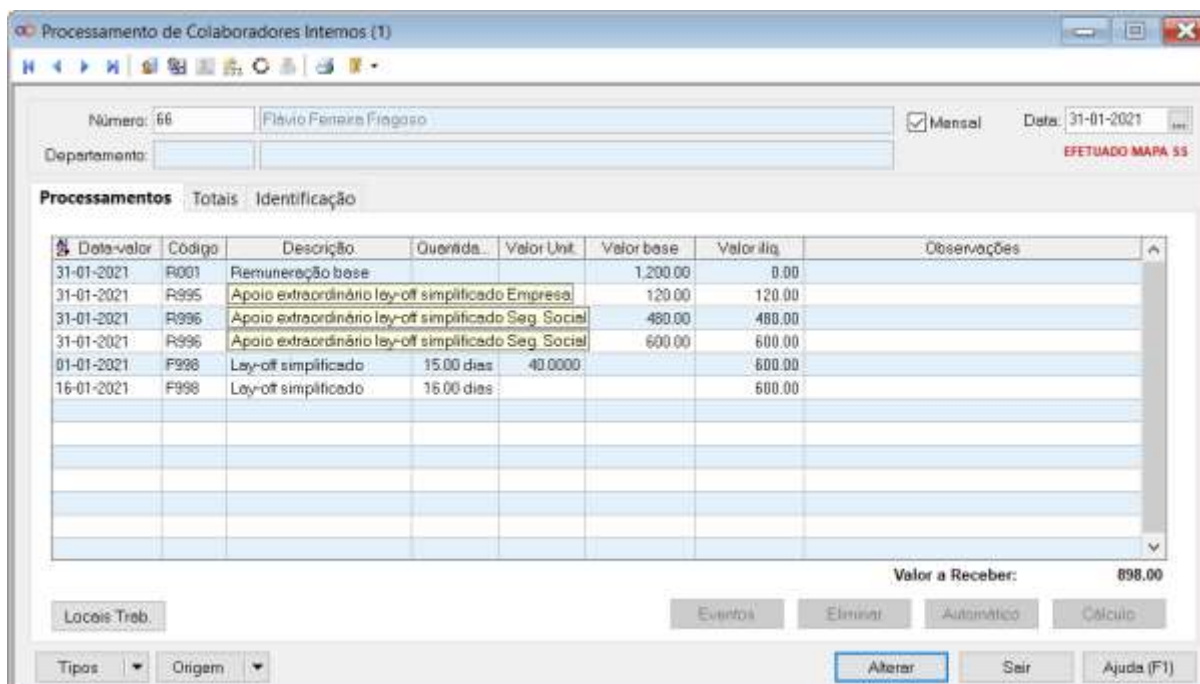
O colaborador Flávio Ferreira Fragoso, aufer mensalmente uma remuneração de 1200€.

Em janeiro o Flávio esteve 15 dias ao abrigo do layoff simplificado e 16 dias de apoio à retoma progressiva.

A quebra de faturação da empresa foi de 80%.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação das faltas de layoff no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



Data-valor	Código	Descrição	Quantida...	Valor Unit.	Valor base	Valor liq.	Observações
31-01-2021	R001	Remuneração base			1.200,00	0,00	
31-01-2021	R995	Apoio extraordinário lay-off simplificado Empresa			120,00	120,00	
31-01-2021	R996	Apoio extraordinário lay-off simplificado Seg. Social			480,00	480,00	
31-01-2021	R996	Apoio extraordinário lay-off simplificado Seg. Social			600,00	600,00	
01-01-2021	F998	Lay-off simplificado	15,00 dias	40,0000		600,00	
16-01-2021	F998	Lay-off simplificado	16,00 dias			600,00	

Valor a Receber: 898,00

### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1200.00	
Tempo trabalhado	0.00	1200.00 x 0%
<b>Retoma:</b>		
Tempo não trabalhado	600.00	1200.00 x 100% (15 dias)
Compensação contributiva do trabalhador	480.00	600.00 x 4/5
• Compensação contributiva suportada pela empresa	0.00	
• Compensação contributiva suportada pela SS	480.00	
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	120.00	600.00 - 480.00
Apoio total da Segurança Social	600.00	480.00 + 120.00
<b>Layoff:</b>		
Tempo não trabalhado	600.00	1200.00 x 100% (15 dias)
Compensação contributiva do trabalhador	400.00	600.00 x 2/3
• Compensação contributiva suportada pela empresa	120.00	400.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	280.00	400.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	200.00	600.00 - 280.00 - 120.00
Apoio total da Segurança Social	480.00	280.0 + 200.00

### **Cenário 14: Apoio à retoma progressiva e layoff simplificado - sem quebra de faturação**

O colaborador Flávio Ferreira Fragoso, auferia mensalmente uma remuneração de 1200€.

Em janeiro o Flávio esteve 15 dias ao abrigo do layoff simplificado e 16 dias de apoio à retoma progressiva.

A quebra de faturação da empresa foi de 0%.

Quanto é que vai receber este colaborador?

Depois da marcação das faltas de lay-off no registo do colaborador, ao processar o seu salário, chegamos aos seguintes valores:



Processamento de Colaboradores Internos (1)

Número: 66 Flávio Ferreira Fragoso Mensal Data: 31-01-2021 EFETUADO MAPA SS

Departamento:

Processamentos Totais Identificação

Data-valor	Código	Descrição	Quantida.	Valor Unit.	Valor base	Valor liq.	Observações
31-01-2021	R001	Remuneração base			1.200.00	0.00	
31-01-2021	R995	Apoio extraordinário lay-off simplificado Empresa			120.00	120.00	
31-01-2021	R995	Apoio extraordinário lay-off simplificado Empresa			144.00	144.00	
31-01-2021	R996	Apoio extraordinário lay-off simplificado Seg. Social			480.00	480.00	
31-01-2021	R996	Apoio extraordinário lay-off simplificado Seg. Social			456.00	456.00	
01-01-2021	F998	Lay-off simplificado	15.00 dias	40.0000		600.00	
16-01-2021	F998	Lay-off simplificado	16.00 dias			600.00	

Valor a Receber: 898.00

Local: Treb

Tipos: Origem: Alterar Sair Ajuda (F1)

### Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1200.00	
Tempo trabalhado	0.00	1200.00 x 0%
<b>Retoma:</b>		
Tempo não trabalhado	600.00	1200.00 x 100% (15 dias)
Compensação contributiva do trabalhador	480.00	600.00 x 4/5
• Compensação contributiva suportada pela empresa	144.00	480.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	420.00	480.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	36.00	600.00 - 420.00 - 144.00
Apoio total da Segurança Social	456.00	420.00 + 36.00
<b>Layoff:</b>		
Tempo não trabalhado	600.00	1200.00 x 100% (15 dias)
Compensação contributiva do trabalhador	400.00	600.00 x 2/3
• Compensação contributiva suportada pela empresa	120.00	400.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	280.00	400.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	200.00	600.00 - 280.00 - 120.00
Apoio total da Segurança Social	480.00	280.0 + 200.00



## Cálculos auxiliares:

Rubrica	Valor	Cálculo
Ordenado base	1200.00	
Tempo trabalhado	480.00 <sup>13</sup>	1200.00 x 40%
<b>Retoma:</b>		
Tempo não trabalhado	720.00	1200.00 x 60%
Compensação contributiva do trabalhador	576.00	720.00 x 4/5
• Compensação contributiva suportada pela empresa	<b>172.80</b>	576.00 x 30%
• Compensação contributiva suportada pela SS	403.20	576.00 x 70%
Apoio adicional da SS para assegurar ordenado base	144.00	720.00 - 576.00
Apoio total da Segurança Social	<b>547.20</b>	403.20 + 144.00
Apoio adicional para quebra de faturação >=75%	<b>168.00</b>	480.00 x 35%

Cálculo do [simulador da Segurança Social](#):

## Apoio da Segurança Social

<b>Quebra de faturação:</b>	80 %
<b>Retribuição normal do trabalhador:</b>	1200 €
Período normal de trabalho semanal (horas/semana):	40 h
<b>Redução do período normal de trabalho (PNT) (%):</b>	60 %
<b>N.º de horas de redução (horas/semana):</b>	24.00 h
<b>Retribuição a pagar pelo empregador pelo trabalho prestado:</b>	480,00 €
<b>Retribuição devida ao trabalhador:</b>	1200,00 €
<b>Compensação retributiva:</b>	576,00 €
Comparticipação do empregador na compensação retributiva:	172,80 €
Apoio da Segurança Social:	403,20 €
<b>Apoio da Segurança Social - Diferencial para assegurar retribuição ilíquida:</b>	144,00 €
<b>Apoio Adicional - Quebra de faturação &gt;= 75% com redução PNT &lt; 100%:</b>	168,00 €

<sup>13</sup> Na verdade, esta empresa só pagará 312.00€ (480.00€ - 168.00€) ao trabalhador, uma vez que a Segurança Social pagará como apoio adicional 168.00€