

FAQs | COVID-19

Flexibilização do Pagamento das Contribuições Sociais e Layoff Simplificado

1. Flexibilização do pagamento das contribuições Sociais:

- **Como funciona o pagamento diferido das entidades empregadoras?**

As contribuições, devidas nos meses de março, abril e maio de 2020 que são da responsabilidade da entidade empregadora e que são referentes a fevereiro, março e abril de 2020, respetivamente, podem ser pagas do seguinte modo: **apenas é pago no mês em que é devido um terço do valor das contribuições.**

- **Caso a entidade empregadora já tiver efetuado o pagamento da totalidade das contribuições devidas em março de 2020 referentes a fevereiro de 2020, como proceder?**

Nesta situação, o diferimento do pagamento das contribuições inicia-se em abril de 2020 e termina em junho de 2020, com menção a março, abril e maio de 2020. Os restantes dois terços são pagos em prestações iguais e sucessivas:

- i. Nos meses de julho, agosto e setembro de 2020; ou
- ii. Nos meses de julho a dezembro de 2020.

Porém, as quotizações retidas das remunerações dos trabalhadores devem ser pagas nos meses em que são devidas.

- **Como comunicar em que meses se pretende pagar?**

Através da Segurança Social Direta em julho de 2020, as entidades empregadoras devem indicar qual dos prazos de pagamento pretendem optar.

- **Este apoio pode ser cumulativo com outros?**

Sim, esta é uma medida que pode ser cumulativa com outras medidas extraordinárias no âmbito da crise COVID-19.

2. Lay of Simplificado:

- **Qual o valor do apoio do Layoff?**

O apoio da segurança social à entidade empregadora é de 70% de 2/3 da retribuição normal ilíquida de cada trabalhador abrangido, até ao limite de 1.333,50 € por trabalhador, para apoio ao pagamento dos salários. Se o empregador optar pela redução do período normal de trabalho, a compensação 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.

- **Qual a remuneração do trabalhador?**

Quer na redução do período normal de trabalho ou na suspensão do contrato, os trabalhadores têm direito a receber **um montante mínimo igual a dois terços do seu salário ilíquido (sem descontos)**, ou **o valor do salário mínimo correspondente ao seu período normal de trabalho, prevalece o valor mais elevado.**

- **A mesma empresa pode beneficiar de outros apoios públicos em simultâneo?**

Sim, o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial é cumulável com outros apoios quer nacionais como internacionais (Ex: Emprego ou Fundos Europeus).

- **A compensação retributiva é paga por quem?**

É a entidade empregadora que paga diretamente ao trabalhador a compensação retributiva. Pelo que a segurança social transfere a respetiva contribuição para a empresa.

FAQs | COVID-19

Flexibilização do Pagamento das Contribuições Sociais e Layoff Simplificado

2. Lay of Simplificado (Cont.):

- Como é calculado o valor da compensação retributiva?

a) Na suspensão do contrato de trabalho:

É igual a dois terços da retribuição normal ilíquida ou à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o valor mais elevado, e no limite máximo do triplo da RMMG (1.905 euros).

Exemplo: Se em situação normal o trabalhador recebe um salário de 960,00€ terá direito a receber 2/3 desse valor o que corresponde a 640,00€ ((960,00€: 3 X 2).

b) Na redução do período normal de trabalho:

É assegurado o direito ao respetivo salário calculando em proporção as horas de trabalho.

Porém, se o salário auferido pelo trabalhador for inferior a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida ou inferior à RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o valor mais elevado, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva que será igual à diferença entre o salário auferido e um destes valores, conforme aplicável.

Exemplo: Se 2/3 do salário normal ilíquido de um trabalhador correspondessem a 640,00€ ((960,00€: 3) x 2), e se numa situação de redução do período normal de trabalho recebesse um salário de 531,84 euros, o trabalhador teria direito a uma compensação de 108,16 euros, até perfazer o limite mínimo deste apoio (1RMG).

2. Lay of Simplificado (Cont):

- Para o cálculo da compensação retributiva quais as parcelas retributivas que entram?

A lei usa o conceito de “retribuição normal ilíquida” (artigo 305.º, n.º 1, al. a), Código do Trabalho). O conceito é mais abrangente do que o de retribuição base, e do que o que se retira do artigo 262.º (retribuição base e diuturnidades). O conceito de “retribuição normal” envolve a retribuição base, as diuturnidades e todas as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho, que constem da folha de vencimento.

- A entidade patronal pode despedir trabalhadores?

Não, quer durante os períodos em que é beneficiário de apoios, como nos seguintes 60 dias. A entidade patronal não pode, em relação ao trabalhador abrangido por aqueles apoios, cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.