

Informação aos Associados nº 219.V7

Data	17 de Março de 2020 – actualizada a 17 de Abril
Assunto:	Medidas extraordinárias de apoio imediato às empresas – Layoff Simplificado Novo diploma
Tema:	Laboral

O Decreto-lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março alarga e reforça as medidas já publicadas quanto ao apoio excepcional e temporário às empresas e procede à revogação total da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março.

ADITADO. Alertamos todos os Associados que tenham procedido à apresentação do pedido de Lay-off ao abrigo da portaria já revogada para a necessidade de completar o pedido com o preenchimento do requerimento e anexos relativos ao apoio e disponibilizados no site da Segurança Social, e proceder à sua entrega através da Segurança Social Directa, pois sem este envio o pedido de apoio não será aceite.

As medidas previstas pelo presente decreto-lei **são quatro** e durarão até ao dia 30 de junho de 2020, no entanto, estarão dependentes de reavaliação, podendo as mesmas ser prolongadas.

A APHORT elaborou três informações sobre estas medidas:

- Nesta informação 219.V3 abrangemos o layoff simplificado e a respectiva isenção da TSU.
- Na Informação nº 222 abordamos a medida de apoio: "Plano extraordinário de formação".
- Na Informação nº 223 abordamos a medida de apoio: "Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa".

1. O lay off simplificado:

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

- a) A suspensão total dos contratos de trabalho dos seus trabalhadores,
- b) 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 estejam em situação de crise empresarial, decorrente da pandemia e 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.

Os sócios-gerentes e os administradores das empresas não estão abrangidos por este regime de **lay off simplificado** porque a sua relação com a empresa não é a de um contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho.

As empresas que recorram ao **Lay off simplificado** devem ter a sua situação regularizada junto da Segurança Social e da Autoridade Tributária não considerando para este efeito, até 30 de abril, eventuais dívidas constituídas no mês de março.

3. As situações de crise empresarial:

Para utilizar o **Lay off simplificado** a empresa tem de estar em situação de crise empresarial e a legislação prevê três tipos de situação de crise empresarial:

Primeiro tipo

O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos que o Governo decretou.

Assim, lembramos que o Decreto nº 2-A/2020 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;
- Bares e restaurantes de hotel, exceto quanto a estes últimos para efeitos de entrega de refeições aos hóspedes;
- Esplanadas;
- Máquinas de vending.
- 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 neste Primeiro Tipo e utilizar a figura da suspensão de parte dos contratos de trabalho ou a figura da redução do tempo de trabalho;



Informação aos Associados nº 219.V7

Segundo tipo

A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas; O cancelamento de reservas no setor da hotelaria ou noutros estabelecimentos semelhantes abertos ao público está incluído neste segundo tipo. Por isso, sempre recomendámos que guardem prova documental dos cancelamentos.

Terceiro tipo

A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, no período de 30 dias anterior ao dia de apresentação do pedido de **Lay off simplificado** junto dos serviços da segurança social. O período de 30 dias é contado em dias corridos e não precisa de ser fixado dentro de meses completos. Para um requerimento entregue a 27 de março o período de 30 dias ocorre entre o dia 26 de fevereiro e o dia 26 de março.

Há três hipóteses para a realização deste cálculo:

- i) Primeira hipótese - Comparação entre a faturação nos 30 dias imediatamente anteriores à apresentação do pedido à Segurança Social e a média mensal dos dois meses anteriores a esse período.

Neste caso se o pedido é entregue a 31 de março, compara-se a faturação entre o dia 1 e 30 de março de 2020 com a média mensal da faturação dos meses de janeiro e fevereiro de 2020;

- ii) Segunda hipótese - Comparação entre a faturação nos 30 dias imediatamente anteriores à apresentação do pedido à Segurança Social e o período homólogo do ano anterior.

Neste caso se o pedido é entregue a 31 de março, compara-se a faturação entre 1 de março a 30 de março de 2019.

- iii) Terceira hipótese - Quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, pode utilizar a primeira hipótese (i) ou comparar a facturação nos 30 dias imediatamente anteriores à apresentação do pedido à Segurança Social com o valor médio de faturação desde a data em que iniciou a atividade.

Exemplo: se o pedido é feito a 31 de março de 2020 e a empresa está em atividade desde 1 de setembro de 2019, deve comparar a faturação entre o dia 1 de março e 30 de março de 2020 e com o valor médio da faturação desde 1 de setembro de 2019 a 29 de fevereiro de 2020.

Nota importante: para recorrer ao **Lay off simplificado** basta que a empresa esteja numa das situações indicadas, isto é que se enquadre num dos três tipos indicados de crise empresarial.

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**.

Informação aos Associados nº 219.V7

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 actualmente 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 960,00€, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado, correspondente a 640,00€ ((960,00€: 3 X 2).

Exemplo 2: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 400,00€ (correspondente a um período normal de trabalho de, suponhamos, 4h diárias), 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 1.333,5 euros por trabalhador.

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 = 635,00€.

Como o trabalhador em causa tem garantidos 400 euros mensais, resultantes das 4h efectivamente trabalhadas, ficam a faltar **235 euros** para assegurar o valor total que lhe é devido. (635-400=235,00€). Esses 235 euros são o valor da compensação retributiva.

Assim sendo, 70% desse valor fica a cargo da Segurança Social (164,50€), e 30% a cargo da entidade patronal (70,50€):

Redução - Cálculo do Valor da Retribuição

Retribuição normal do trabalhador (1):	800	€
Percentagem de trabalho parcial (%) (2):	50	%
Retribuição a pagar pelo empregador pelo trabalho a tempo parcial (3):	400	€
Retribuição mínima devida ao trabalhador (4):	635	€
Compensação retributiva (5) (4-3):	235	€
Apoio da Segurança Social (6):	164.5	€
Comparticipação do empregador na compensação retributiva (7):	70.5	€

(imagem retirada do simulador disponível no site da Segurança Social)

AVISO MUITO IMPORTANTE - A compensação retributiva é paga na totalidade pela entidade empregadora diretamente ao trabalhador. A segurança social, por sua vez, transferirá a verba correspondente ao seu apoio para a empresa.

Quadro exemplificativo:

Retribuição normal do trabalhador	Compensação Retributiva - Retribuição devida ao trabalhador (1)	Apoio da Segurança Social (2)	Retribuição a cargo do empregador (3)
635,0 €	635,00 €	444,50 €	190,50 €
650,0 €	635,00 €	444,50 €	190,50 €
750,0 €	635,00 €	444,50 €	190,50 €
850,0 €	635,00 €	444,50 €	190,50 €
1.000,00 €	666,67 €	466,67 €	200,00 €
1.500,00 €	1.000,00 €	700,00 €	300,00 €
2.000,00 €	1.333,33 €	933,33 €	400,00 €
2.500,00 €	1.666,67 €	1.166,67 €	500,00 €
3.000,00 €	1.905,00 €	1.333,50 €	571,50 €
5.000,00 €	1.905,00 €	1.333,50 €	571,50 €

(1) 2/3 da retribuição normal ilíquida do trabalhador (mínimo: 635,00 euros; máximo: 1.905,00 euros)

(2) 70% de 2/3 da retribuição normal ilíquida devida ao trabalhador, até ao limite de 1.333,5 euros

(3) 30% de 2/3 da retribuição normal ilíquida devida ao trabalhador, até ao limite de 1.333,5 euros

Informação aos Associados nº 219.V7

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, íntegra 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.

ADITADO 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.

Os empregadores que beneficiem desta medida têm ainda direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador. Sobre este incentivo, ver a Informação aos Associados nº 223.

5. Os procedimentos:

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

Primeiro – comunicação aos trabalhadores. Sugerimos a nossa minuta nº 97. Essa comunicação pode ser enviada por email ou, em alternativa, por carta, ou entregue em mão, devendo o trabalhador assinar comprovativo de que tomou conhecimento. Não há prazo definido, deverá ser antes da entrega do requerimento à segurança social. Se tiver Delegados Sindicais ou Comissão de Trabalhadores estes devem ser ouvidos.

Segundo - Submeter requerimento em modelo próprio (MOD. RC 3056-DGSS da Segurança Social) acompanhado somente do seguinte:

- Descrição sumária da situação de crise empresarial;
- Certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial, por:
 - Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento;
 - ou quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação;
- Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (NISS) em ficheiro em formato Excel, disponibilizado online pela Segurança Social (anexo ao MOD. RC 3056-DGSS da Segurança Social).

O requerimento deverá ser entregue através da Segurança Social Direta no menu Perfil, opção Documentos de Prova, com o assunto «COVID19-Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho».

ADITADO 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.

Atenção – Deve registar/alterar o IBAN na Segurança Social Direta, em funcionalidade a disponibilizar no final do mês de março, 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. Plano de Formação

As empresas podem ainda acumular este apoio com um apoio extraordinário para formação profissional aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.).

Neste caso, o IEFP, I.P. paga, adicionalmente, uma bolsa de formação que se destina em partes iguais para o trabalhador e empregador.

Aviso: **Este apoio é diferente do Plano Extraordinário de Formação a que se refere a Informação nº222.**

A formação é organizada pelo IEFP, I.P. em articulação com a empresa.

A entidade empregadora deve submeter o pedido no sítio da internet do IEFP, I. P. conjuntamente com o comprovativo de submissão do pedido junto do serviço competente da área da segurança social, ficando a implementação do plano de formação, sujeita ao deferimento por parte daquele serviço.

6.1. As ações de formação têm as seguintes características:

- São realizadas em horário laboral e têm a **duração de 1 mês**;
- Podem ser realizadas presencialmente, sempre que possível nas instalações da empresa, ou à distância, quando possível e as condições o permitirem;
- Devem visar a valorização pessoal dos trabalhadores, a melhoria das suas competências profissionais, sempre que possível com a elevação do respetivo nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;
- Devem corresponder às modalidades de formação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- O período inicial de formação pode ser excecionalmente prorrogado, mensalmente, até um máximo de 3 meses, sujeito ao deferimento por parte do ISS de igual pedido de prorrogação do apoio.

6.2. O apoio é constituído por:

- Bolsa de formação – no valor correspondente a 30% do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) a atribuir, em partes iguais, ao trabalhador (65,8 euros) e à entidade empregadora (65,8 euros), nos termos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 305.º do Código do Trabalho;
- Subsídio de alimentação – de montante igual ao atribuído aos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas, nos dias em que a frequência da formação seja igual ou superior a três horas. A concessão deste apoio está condicionada a que a formação seja ministrada presencialmente e o trabalhador não aufera outro tipo de apoio correspondente.

Os valores dos apoios acima mencionados são pagos diretamente à entidade empregadora. No caso do valor correspondente à Bolsa de formação, a entidade assume a responsabilidade de entregar ao trabalhador 50% do montante recebido, devendo, no que respeita ao valor do apoio à alimentação, quando devido, ser integralmente transferido a cada trabalhador atenta a sua assiduidade na formação.

O valor da bolsa mensal de formação é proporcional às horas de formação frequentadas, sendo tomada como referência para o pagamento da totalidade do valor, a frequência de 6 horas/dia para um mês completo de formação (22 dias úteis).

6.3 Condições de candidatura:

A entidade empregadora deve:

- Estar regularmente constituída e devidamente registada;
- Ser beneficiária da Medida de Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho em situação de crise empresarial;
- Ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social, a Autoridade Tributária e Aduaneira e o IEFP, IP, a título de impostos, contribuições, restituições ou reembolsos, devendo fazer prova das duas primeiras situações mencionadas, aquando da apresentação da candidatura e dos pagamentos a que tiver direito;
- Apresentar um plano de formação orientado para o reforço das competências dos seus trabalhadores.

6.4 Procedimentos da candidatura:

A formalização da candidatura junto do IEFP, IP deve ser efetuada mediante o preenchimento dos formulários de candidatura, em Excel, disponibilizados no Portal *iefponline* – (Anexo 1 - Pedido de apoio)

Acompanhados dos seguintes documentos:

- Proposta de plano de formação a desenvolver conforme formulário de formalização do pedido de apoio;
- Cópia do cartão de identificação de pessoa coletiva (NIPC);
- Prova das situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, devendo, preferencialmente, ser concedida autorização ao IEFP, IP para consultar tais situações;
- Comprovativo da submissão junto do ISS, IP, do pedido apresentado ao abrigo da Medida de Apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho em situação de crise empresarial, não se dispensando a entrega do comprovativo do seu deferimento, e sem a apresentação do qual os apoios e a formação não se concretizam;
- Listagem dos trabalhadores distribuídos pelas ações de formação a realizar, conforme formulário de formalização do pedido de apoio;
- Comprovativo do IBAN e da sua titularidade.

7. 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.

Informação aos Associados nº 219.V7

Deverá ter em consideração que este apoio tem uma duração inicial até um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses.

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

8. 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:

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo/ou outro(s) utilizado(s) para a demonstração da quebra de facturação.
- Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral, respetivamente;
- Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas do qual resulte a redução da utilização da capacidade de produção ou de ocupação da empresa ou da unidade afetada em mais de 40 % no mês seguinte ao do apoio.
- Documento certificado pelo Contabilista Certificado com os cálculos que efectuou para se enquadrar no terceiro tipo de situação de crise empresarial.

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

9. 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;

Informação aos Associados nº 219.V7

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

10. ^{ADITADO} 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.

11. 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 manter 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**
- 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 um quadro como o que acima indicamos. Assim vai saber quanto lhe vai custar o lay off. Se necessário utilize o simulador da segurança social:

<http://www.seg-social.pt/layoff-covid-19>

12. Outros benefícios

Para além do **lay-off simplificado**, existem outras medidas de apoio às empresas, ao abrigo desse quadro:

- O “Plano extraordinário de formação” – ver Informação nº 222;
- O “Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa” – ver Informação nº 223;