

Medidas de Apoio ao Emprego – 1º semestre de 2021

(Decreto-Lei n.º 6-C/2021 de 15.01)

(Decreto-Lei n.º 6-E/2021 de 15.01)

1

Gab. Jurídico UACS

I – LAY OFF SIMPLIFICADO

- a) Aplicável a empresas e estabelecimentos sujeitos ao dever de encerramento, no âmbito do actual Estado de Emergência. Este apoio tem uma duração inicial até um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, enquanto se mantiver o dever de encerramento

- b) A entidade empregadora tem direito a um apoio financeiro por trabalhador, destinado exclusivamente ao pagamento das remunerações. O trabalhador tem direito a um apoio correspondente a 100% da sua remuneração normal ilíquida, ou o valor da RMMG (665€) correspondente ao seu período normal de trabalho, com o limite de 3 RMMG (1.995€). A compensação retributiva é ainda aumentada no estritamente necessário de modo a assegurar a remuneração normal ilíquida do trabalhador até ao limite máximo de 3RMMG, suportando a Segurança Social esse valor.

- c) Os membros dos órgãos estatutários não têm direito à compensação retributiva, nem devem ser incluídos no lay off, embora mantenham o direito à isenção total de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora.

- d) Isenção do pagamento de contribuições associada ao Lay off: Os empregadores têm direito à isenção do pagamento das contribuições à Segurança Social quanto aos trabalhadores abrangidos pelo apoio e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência do lay off, mantendo-se a quotização de 11% relativa aos trabalhadores e membros do órgão estatutário. Os trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras, e respectivos cônjuges, também têm direito à isenção temporária de contribuições para a Segurança Social.

O apoio no âmbito do Layoff Simplificado **não é cumulável** com o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade, previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, nem com o Lay off “tradicional “ previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

Durante o período em que beneficiar do apoio e nos 60 dias seguintes, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho em relação a quaisquer trabalhadores da empresa.

Como requerer ?

O apoio é requerido na Segurança Social Directa através do preenchimento do formulário disponível no menu “Emprego”, em “Opção Lay off”.

Independentemente do número de estabelecimentos, cada entidade empregadora só deve preencher um único pedido.

Caso já tenha submetido o pedido de apoio extraordinário à retoma para o mês de Janeiro e quiser submeter pedido de lay off simplificado ainda para Janeiro, deve registar uma desistência do apoio extraordinário à retoma a partir do dia que pretende aderir ao lay off simplificado. Por exemplo, as entidades que pretendem aderir ao lay off simplificado a partir do dia 15/01, devem registar uma desistência no apoio extraordinário à retoma a partir do dia 15/01.

A partir de dia 21 de Janeiro é possível requerer o apoio para períodos inferiores a 30 dias.

O apoio é pago exclusivamente por transferência bancária, pelo que a entidade empregadora deve registar/alterar o IBAN na Segurança Social Directa.

➤ **Mais informações em:**

[http://www.seg-social.pt/documents/10152/17603605/FAQ+Layoff Simplificado-Medida+Ext+de+Apoio+%C3%A0+Manuten%C3%A7%C3%A3o+dos+CT+-+18012021/34f22b10-9cdf-4003-ba50-e48cb5049ee5](http://www.seg-social.pt/documents/10152/17603605/FAQ+Layoff+Simplificado-Medida+Ext+de+Apoio+%C3%A0+Manuten%C3%A7%C3%A3o+dos+CT+-+18012021/34f22b10-9cdf-4003-ba50-e48cb5049ee5)

II - APOIO À RETOMA DE ACTIVIDADE ECONÓMICA:

A - Quem pode recorrer:

Empresas com quebra de facturação 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, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 24 meses, face à média da facturação mensal entre o início da actividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

Assim, para quem requeira em Janeiro, a referência será Dezembro/2020 vs Dezembro/2019 Ou média Junho/Novembro 2020

O empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos acima indicados, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

A partir de Janeiro de 2021, também abrange os membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, que constem das declarações de remunerações, e desde que o empregador tenha, pelo menos, um trabalhador por conta de outrem ao serviço.

B – A que tem direito:

O empregador tem direito a um apoio financeiro para pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução do período normal de trabalho, correspondente às horas não trabalhadas no valor de 4/5 da retribuição normal ilíquida.

A compensação retributiva, é suportada em 70% pela Segurança Social cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30%. Nas situações em que a redução do período normal de trabalho seja superior a 60% e em que a quebra de facturação seja superior a 75%, o apoio corresponde a 100% da compensação retributiva, sendo suportado pela Segurança Social.

A compensação retributiva é ainda aumentada no estritamente necessário de modo a assegurar a remuneração normal ilíquida do trabalhador, incluindo a retribuição pelas horas trabalhadas e a compensação retributiva pelas horas não trabalhadas, até ao limite máximo de 3RMMG (1.995€), suportando a Segurança Social esse valor, sem encargos adicionais com contribuições sociais para as entidades empregadoras.

Nos casos de quebra de facturação igual ou superior a 75%, tem ainda direito a 35% da remuneração ilíquida a ser paga ao trabalhador pelas horas de trabalho prestadas, não podendo o valor total do apoio ser superior a 3 RMMG (1.995€).

C - Dispensa do pagamento de contribuições

O empregador que seja micro, pequena ou média empresa tem direito à dispensa de 50 % do pagamento de contribuições a seu cargo, no que respeita ao valor da compensação retributiva e não incide sobre as quotizações do trabalhador.

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

A declaração de remunerações é entregue à taxa normal (por exemplo, à taxa 34,75%) reflectindo-se a dispensa parcial na conta corrente da entidade empregadora através do lançamento do respectivo crédito.

D - Cumulação de Apoios

O empregador **não pode** beneficiar simultaneamente do Apoio à Retoma Progressiva e:

- I. Lay off simplificado;
- II. Lay off previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho;
- III. Medida extraordinária à redução da actividade económica ou, medida extraordinária de incentivo à actividade profissional;
- IV. Prestações do sistema de segurança social.

E – Procedimentos:

1 - O empregador que esteja em situação de crise empresarial, nos termos acima indicados, pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade com redução temporária do período normal de trabalho (PNT) de todos ou alguns dos seus trabalhadores.

2 - Para efeitos de aplicação da redução temporária do PNT, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela respectiva decisão, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, podendo o empregador fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis.

3 - A redução do PNT tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até 30 de Junho de 2021.

4 - A interrupção da redução temporária do PNT, com a respectiva suspensão do apoio, não prejudica a possibilidade de prorrogação do mesmo, podendo esta ser requerida em meses interpolados.

5 - O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.)

6 - Durante a redução do horário, o trabalhador pode exercer outra actividade remunerada.

7 - Enquanto se verificar a aplicação da redução do horário, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, excepto para o preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução, podendo ainda, em qualquer situação, renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

F - Limites máximos de redução do período normal de trabalho

1 - A **redução do período normal de trabalho, por trabalhador**, varia (i) em função da quebra de facturação (ii) e dos meses em causa, com os seguintes limites:

a) No caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 25 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 33 %;

b) No caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 40 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 40 %;

c) No caso de empregador com quebra de facturação igual ou superior a 60 %, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser no máximo de 60 %;

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

i) Até 100 % nos meses de Janeiro, Fevereiro, Março e Abril de 2021; e

ii) De 75 % nos meses de Maio e Junho de 2021.

Para efeitos de fiscalização, a redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês.

G - Retribuição e compensação retributiva

1 - Durante a redução do PNT, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada pelo valor da retribuição horária nos termos do artigo 271.º do Código do Trabalho.

2 - Durante aquele período, o trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, paga pelo empregador, no valor de 4/5 da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas.

3 - Se da aplicação conjunta do disposto nos números anteriores resultar montante mensal inferior à retribuição normal ilíquida do trabalhador, o valor da compensação retributiva pago pela segurança social é aumentado na medida do necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, a compensação retributiva é calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas e entende-se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

- Remuneração base;
- Prémios mensais;
- Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos;
- Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição (quando excedidos os limiares de isenção);
- Trabalho nocturno.

5 - Os valores remuneratórios identificados no número anterior correspondem, respectivamente, aos códigos «P», «B», «M», «R» e «T» da tabela dos códigos de remuneração necessários ao preenchimento da declaração de remuneração.

6 - Cada componente remuneratória referida nas alíneas b), c) e e) do n.º 4 considera-se regular quando o trabalhador a tenha recebido em pelo menos 10 meses, no período compreendido entre Março de 2019 e Fevereiro de 2020, ou em proporção idêntica no caso de o trabalhador estar vinculado ao empregador há menos de 12 meses.

7 - Para efeitos do disposto no n.º 2, o trabalhador que exerça ou venha a exercer actividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa actividade, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva, sob pena de perda do direito à mesma, de constituição do dever de restituição dos montantes recebidos a este título e, ainda, de prática de infracção disciplinar grave.

8 - O empregador deve comunicar à segurança social a situação referida no número anterior, no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

H - Apoio financeiro

1 - Durante a redução do PNT o empregador tem direito a um apoio financeiro exclusivamente para efeitos de pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores abrangidos pela redução.

2 – A Segurança Social apoia em 70% a comparticipação retributiva pela redução do período normal de trabalho dos trabalhadores, cabendo ao empregador assegurar os restantes 30 %.

3 - Nas situações em que a redução do PNT seja superior a 60 %, o apoio corresponde a 100 % da compensação retributiva, sendo suportado pela segurança social.

4 - A segurança social transfere o respectivo apoio ao empregador para pagar a compensação retributiva dos trabalhadores, não podendo o mesmo ser utilizado para fim diverso.

5 - O pagamento da retribuição, conjuntamente com a compensação retributiva, é efectuado pelo empregador na respectiva data de vencimento.

6 - O pagamento do apoio financeiro é efectuado, obrigatoriamente, por transferência bancária.

I - Apoio adicional para empresas com quebra de facturação igual ou superior a 75%

1 - Nas situações em que a **quebra de facturação seja igual ou superior a 75 %**, o empregador tem direito a um apoio adicional correspondente a 35 % da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT.

2 - A soma do apoio adicional e do apoio á retoma não pode ultrapassar 3xRMMG.

J – Plano de formação

O apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), o qual confere direito a uma bolsa no valor de 30% do indexante dos apoios sociais por trabalhador abrangido (em 2021, o valor do IAS é de €438,819), suportada pelo IEFP, I. P., destinada, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.

Para efeito de acesso ao plano de formação, o empregador apresenta requerimento electrónico em formulário próprio a disponibilizar pelo IEFP, I. P.

Este plano de formação é organizado pelo IEFP, I.P. e deve ser implementado, em articulação com o empregador, fora do novo horário (reduzido) do trabalhador, mas dentro daquele que era o seu horário normal de trabalho.

O plano de formação deve assegurar pelo menos 50 horas de formação por trabalhador num período de 30 dias.

L - Acesso ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade

1 - Para efeitos de acesso ao apoio, o empregador deve remeter requerimento electrónico, em formulário próprio a disponibilizar pela segurança social, que produz efeitos ao mês da submissão.

2 - O formulário referido no n.º 1 é submetido através da segurança social directa, contendo declaração do empregador e certificação do contabilista certificado que atestem a quebra de facturação, sendo acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores a abranger, respectivo número de segurança social, retribuição normal ilíquida e indicação da redução do PNT a aplicar, em termos médios mensais, por trabalhador.

3 - Para efeitos de apresentação do requerimento, o empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.

4 - O empregador deve autorizar a consulta online da situação tributária perante a AT, procedendo a segurança social à consulta oficiosa da situação contributiva.

5 - O empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social sobre o requerimento apresentado assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

6 - O empregador pode, a todo o momento, fazer cessar a concessão do presente apoio, através de formulário próprio, a disponibilizar pela segurança social, e submetido através da segurança social directa.

7 - O apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade e respectivas prorrogações são tramitados de forma automatizada.

Durante o período de redução, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador não pode:

a) Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, respectivamente, nem iniciar os respectivos procedimentos;

b) Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

c) Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento.

➤ **Mais informações em:**

http://www.seg-social.pt/documents/10152/17603605/FAQ_Apoio+Extraordinario+%C3%A0+Retoma+Progressiva+Atividade-19012021/24841308-0612-4882-887f-b99d03d74d54

III - APOIO SIMPLIFICADO ÀS MICROEMPRESAS:

1. O empregador com quebra de facturação igual ou superior a 25 %, que seja considerado microempresa, e que tenha beneficiado do lay off simplificado ou do apoio á retoma, tem direito a um **apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por aqueles apoios**, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

11

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês da apresentação do requerimento previsto no número seguinte, até ao limite do número máximo de trabalhadores que beneficiaram daqueles apoios.

3 - O apoio financeiro previsto no n.º 1 é concedido pelo IEFP, I. P., mediante apresentação de requerimento, sendo pago numa prestação por trimestre após verificação do cumprimento da situação de crise empresarial-

4 - O empregador que beneficie do presente apoio deve:

a) Manter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;

b) Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, contratos de trabalho por despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, nem iniciar os respectivos procedimentos;

c) Manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês da candidatura.

5 - Para efeitos da verificação do nível de emprego, não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador:

a) Por caducidade;

b) Por denúncia pelo trabalhador;

c) Por despedimento com justa causa promovido pelo empregador.

Este apoio financeiro será ainda regulamentado, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso, pelo que **não está ainda disponível, prevendo-se que o esteja em Fevereiro.**

IV - CUMULAÇÃO E SEQUENCIALIDADE DE APOIOS

1 – Os apoios previstos em II (apoio à retoma progressiva) e III (apoio simplificado às microempresas) não são cumuláveis.

2 - As empresas não podem beneficiar em simultâneo do apoio à retoma progressiva e do lay off.

2 - As empresas que estejam actualmente a beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva, e cujas actividades sejam suspensas devido ao encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, podem antecipadamente cessar o apoio em curso e subsequentemente optar pelo lay off simplificado.

Pelo Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de Janeiro, foi clarificado que, a partir de Fevereiro de 2021, também o empregador que tenha acedido ao incentivo extraordinário à normalização da actividade empresarial (Apoio no valor de uma RMMG ou duas RMMG pagas pelo IEFP, em vigor no 2º semestre de 2020), possa aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade ou ao apoio simplificado para microempresas.

No âmbito do regime do lay-off bem como no apoio à retoma progressiva de actividade, clarificou também o mesmo diploma que os valores adicionais à compensação retributiva, a cargo da segurança social, não implicam encargos adicionais para as entidades empregadoras, não estando, por isso, sujeitos ao pagamento de contribuições para a segurança social.

Síntese da OCC: https://www.occ.pt/fotos/editor2/segapoios_22jan2021.pdf

Actualizado em 22/01/2021

Ana Cristina Figueiredo
GAB. JURIDICO UACS