

Apoios destinados aos trabalhadores e empregadores afectados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a **manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial**

No essencial, estão previstas quatro medidas:

- I. **Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho** em empresa em situação de crise empresarial, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho (comumente *lay off simplificado*);
- II. Criação de **plano extraordinário de formação**;
- III. **Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa**; e
- IV. **Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social** a cargo da entidade empregadora.

A. Lay off simplificado: Apoio excepcional, temporário e transitório, que permite aos empregadores que, em virtude da pandemia do COVID-19, se encontrem em situação de crise empresarial, suspender ou reduzir temporariamente a sua actividade e assim suspender os contratos de trabalhos ou reduzir horários sem comprometer a manutenção dos postos de trabalho e o pagamento de retribuição.

Esta medida visa permitir que as **empresas em situação de crise empresarial** em consequência de:

- i) **Paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas**, que possam ser documentalmente comprovadas, se necessário [através de documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção no mês seguinte ao do pedido de apoio]; **ou**
- ii) **Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da facturação no período de trinta dias corridos anterior ao do pedido** junto dos serviços competentes da segurança social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média desse período; **ou**

- iii) **Encerramento total ou parcial de empresa ou estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos** por declaração do estado de emergência, ou por determinação legislativa ou administrativa (p. ex., decisão das autoridades de saúde)

possam ter acesso a um apoio extraordinário para auxílio ao pagamento da retribuição dos seus trabalhadores, durante o período máximo de **3 meses**.

Como é requerido este apoio?

Esta medida exige a **obrigação** de informar, por escrito, os trabalhadores abrangidos e o prazo previsível da interrupção da actividade ou da redução temporária do período normal de trabalho, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, e remetendo de imediato requerimento electrónico através da Segurança Social Directa, acompanhado de listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social, em formulário excel disponibilizado pela Segurança Social.

Os **formulários para requerimento de Lay - off** estão disponíveis em:

<http://www.seg-social.pt/medidas-de-apoio-ao-emprego>

http://www.seg-social.pt/documents/10152/16889112/RC_3056.pdf/61b7f4b0-bf25-4913-a063-e510800a0141

Para garantir o correcto preenchimento do anexo RC 3056/1-DGSS, consulte as **Instruções de Preenchimento**:

www.seg-social.pt/documents/10152/16722120/Instruções+de+Preenchimento+do+Anexo+ao+Modelo+RC+3056_v2.pdf/caffb6c8-772f-4878-8c20-84319c8a2dd6

Estes formulários têm de ser **obrigatoriamente preenchidos electronicamente**. **Não** podem ser preenchidos manualmente

O requerimento (Mod. RC 3056 – DGSS) deverá ser entregue através da Segurança Social Directa no menu **Perfil**, opção **Documentos de Prova**, com o assunto COVID19-Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho.

Deve **registar/alterar o IBAN na Segurança Social Directa**, para que a Segurança Social possa proceder ao pagamento dos apoios à entidade empregadora, que será por sua vez responsável pelo pagamento ao trabalhador.

As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, a posteriori, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar nesse momento os factos em que se baseou o pedido e as respectivas renovações.

Este comprovativo é efectuado por prova documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente:

- a) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;
- b) 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 respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e/ou documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio;
- c) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

Qual é o valor do Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (Layoff)?

O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial reveste a forma de um **apoio financeiro**, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações, no valor igual a 2/3 da retribuição normal ilíquida do trabalhador, nunca inferior a 1 RMMG (635€) - salvo em caso de remuneração inferior à RMMG (por exemplo nas situações de trabalho a tempo parcial), até um máximo de 3 RMMG (1905€), sendo 70 % assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador, e sendo pago por este, com duração de 1 mês prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses.

A **retribuição** continuará assim a ser paga pontual e mensalmente, directamente pelo empregador, nos termos habituais. Posteriormente, a Segurança Social comparticipará em 70% dessa compensação retributiva através de reembolso directo ao empregador.

O cálculo da compensação retributiva considera as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais. 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.

- **Simulador de cálculo da retribuição da Segurança social:** www.seg-social.pt/layoff-covid-19

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.

Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes à aplicação das medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previstas, o empregador **não pode** fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

Durante o período de redução ou suspensão do contrato de trabalho, **caso o trabalhador exerça actividade remunerada fora da empresa** deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e estar obrigado a repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda a omissão infracção disciplinar grave. O empregador, por seu turno, deve comunicar tal situação junto do Instituto da Segurança Social (via Segurança Social Directa), no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento (art. 6º n.ºs 7 e 8 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26 de Março).

B. Plano Extraordinário de Formação

A medida de Lay off pode ser articulada com a formação profissional, termos em que ao supramencionado apoio acresce uma bolsa de formação, no valor de 30 % do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) (131,64€), sendo metade para o trabalhador e metade para o empregador (65.82€). A bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP.

Adicionalmente, foi definido um apoio extraordinário à formação a tempo parcial, para empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário (lay off). Esta medida tem a duração de um mês e consiste num apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido, suportado pelo IEFP, tendo por referência as horas de formação frequentadas, até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida, não podendo ultrapassar o valor da RMMG [€635].

Para o efeito, o empregador comunica aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP, I. P., acompanhada da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social.

C. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa

Incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da actividade da empresa, a requerer e conceder pelo IEFP, pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.

https://www.iapmei.pt/Paginas/COVID-DOCS/Regulamento-Incentivo_31032020.aspx

D. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social

Haverá isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora, para as empresas abrangidas por qualquer uma das medidas acima referidas, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas (máximo de três meses).

direito à isenção é aplicável igualmente aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respectivos cônjuges.

As entidades empregadoras entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efectuem o pagamento das respectivas quotizações.

Para aceder a estas medidas, o empregador deve, comprovadamente, ter as **situações contributiva e tributária regularizadas** perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira. Até ao dia 30 de Abril de 2020, não relevam as eventuais dívidas constituídas no mês de Março de 2020.

As falsas declarações para obtenção das isenções tornam exigíveis as contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime excepcional, sem prejuízo da aplicação das sanções legais previstas para o respectivo ilícito.

Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 60 dias seguintes à aplicação das medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho previstas, o empregador **não pode** fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

O **incumprimento por parte do empregador** ou do **trabalhador** das obrigações relativas aos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26.03 implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao ISS, I. P., e ao IEFP, I. P., total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Despedimento, excepto por facto imputável ao trabalhador;
- b) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- c) Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- d) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- f) Prestação de falsas declarações;
- g) **Prestação de trabalho à própria entidade empregadora por trabalhador abrangido pela medida de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho na modalidade de suspensão do contrato, ou para lá do horário estabelecido, na modalidade de redução temporária do período normal de trabalho.**

As entidades beneficiárias dos apoios devem, para efeitos de comprovação dos factos em que se baseia o pedido e respectivas prorrogações, preservar a informação relevante durante o período de três anos.

As entidades empregadoras que tenham apresentado pedidos de lay off simplificado ao abrigo da Portaria n.º 71 -A/2020, de 15 de Março, devem completar o pedido com o preenchimento do requerimento e anexos relativos ao apoio, e a sua entrega através da Segurança Social Directa, sem o que não podem ser aceites (Portaria n.º 94-A/2020 de 16.04)

Actualizado em 16/04/2020

Ana Cristina Figueiredo
GAB. JURIDICO UACS