



## **Circular**

N. Ref.42/2020  
Data:28/03/2020

### **ASSUNTO: LAY-OFF**

Exmos Senhores

Na sequência da nossa circular 40/2020 sobre o assunto em epígrafe, em anexo reproduzimos as FAQ sobre este tema constantes do site criado pelo Governo e relativo às medidas excepcionais para fazer face ao surto.

Com os melhores cumprimentos

Ana Vieira  
Secretária Geral



**FAQ retiradas do site :** <https://covid19estamoson.gov.pt/medidas-de-apoio-emprego-empresas/>

## **Regime simplificado de acesso ao *lay off***

### **1. Medida**

Ao abrigo do regime simplificado de acesso ao lay off, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março](#), os empregadores poderão ter um apoio da Segurança Social relativamente aos trabalhadores ao seu serviço durante o período das medidas de contenção.

As empresas que se tenham visto confrontadas com uma decisão de encerramento determinada pelas autoridades públicas; ou que tenham tido de parar a sua atividade por falta de procura; ou que embora mantendo a atividade se vejam com uma redução do volume de negócios que exija adequar a capacidade produtiva ao volume de atividade, podem beneficiar deste esquema.

É um apoio financeiro extraordinário atribuído à empresa, por trabalhador, destinado exclusivamente ao pagamento de remunerações, durante períodos de redução temporária de horários de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho. O apoio financeiro é pago, na medida do possível, em dia certo de cada mês.

### **2. Em que consiste o apoio?**

Enquanto durar o regime simplificado:

a) Suspende-se os contratos de trabalho e os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente um montante igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida (com o limite mínimo correspondente ao salário mínimo nacional, € 635), e com um valor máximo correspondente ao triplo do salário mínimo nacional, e. € 1905.



Sendo 70 % assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador.

*Ex.: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 960,00€, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado 640,00€ ((960,00€:3) X 2) na situação de suspensão do contrato de trabalho.*

b) Pode ser reduzido o horário de trabalho dos trabalhadores abrangidos.

Nessa hipótese, o trabalhador tem direito a ser remunerado pelo empregador pelo seu trabalho, na proporção das horas de trabalho. No entanto, a remuneração final do trabalhador terá de ser sempre de 2/3 da sua remuneração normal líquida pelo que, nestes casos, terá ainda direito a receber uma compensação retributiva até perfazer os 2/3 do seu salário e com um valor máximo correspondente ao triplo do salário mínimo nacional, *i.e.* € 1905. Esta compensação será paga em 70% pela Segurança Social e em 30% pela entidade empregadora.

*Ex.: Se 2/3 do salário normal líquido 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€, o trabalhador teria direito a uma compensação de 108,16€, até perfazer o limite mínimo deste apoio.*

**Isenção do pagamento de contribuições.** Na vigência do apoio, a entidade empregadora está isenta do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários. Esta isenção é também aplicável aos trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras e respetivos cônjuges.

**Incentivo de retoma à atividade.** Os empregadores que beneficiem do apoio têm ainda acesso a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, pago de uma só vez e com o valor de um salário mínimo nacional por trabalhador.

### **Elegibilidade**

Todos os empregadores em Portugal, independentemente da dimensão e do setor de atividade, quer sejam sociedades ou empresários em nome individual, que cumpram as condições abaixo.

## Condições

Podem beneficiar deste regime simplificado as empresas que se encontram numa das seguintes condições:

a) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento:

1.

1. decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março; ou
2. por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março; ou
3. por determinação legislativa ou administrativa ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, assim como da Lei de Bases da Saúde, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos.

*Ex.: Estabelecimentos abertos ao público, tais como comércio de bens não essenciais ou restaurantes; discotecas; consultórios de medicina dentária.*

b) A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte (i) da interrupção das cadeias de abastecimento globais; ou (ii) da suspensão ou cancelamento de encomendas ou reservas; ou

*Ex.: Fábrica sem acesso a matéria-prima que lhe permita produzir os seus produtos; hotel com cancelamento significativo de reservas para o mês de abril com redução de ocupação superior a 40%; empresa de vestuário com cancelamento de encomendas que implique paragem das suas linhas de produção em mais de 40%.*

*Nota: O acesso ao apoio ao abrigo destas condições não implica necessariamente quebras de faturação correspondentes.*

c) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos 40% da faturação, nos 30 dias anteriores ao pedido junto da segurança social com referência (i) à média mensal dos 2 meses anteriores ao pedido, ou (ii) face ao período homólogo do



ano anterior, ou (iii) para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

*Para um pedido apresentado a 31 de março de 2020, o período de faturação relevante é de 1 a 30 de março de 2020 e o período de referência pode ser (i) janeiro e fevereiro de 2020 (ex. faturação de 1 a 30 de março inferior a 60, tendo havido uma faturação de 110 em janeiro e de 90 em fevereiro, que resulta numa média de 100); ou (ii) 1 a 30 de março de 2019 (ex. faturação de 1 a 30 de março inferior a 90, tendo havido uma faturação de 150 de 1 a 30 de março de 2019); ou (iii) considerando empresa criada em 1 de julho de 2019, a média da faturação desde essa data até ao dia 29 de fevereiro de 2020 (ex. faturação de 1 a 30 de março inferior a 120, tendo havido uma média mensal de faturação de 200 de julho de 2019 a fevereiro de 2020).*

**Duração.** Este apoio tem uma duração inicial até um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses.

### **Como aceder ao apoio?**

**Pedido através de requerimento simples.** O apoio é concedido mediante requerimento ao Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.), de acordo com formulário divulgado pela Segurança Social. A entidade empregadora deve submeter requerimento em modelo próprio, através do portal IEFP online.

**Declaração do beneficiário.** Nos casos de (i) paragem total de atividade ou (ii) quebra abrupta e acentuada da faturação, o requerimento deve ser acompanhado de uma declaração do empregador, acompanhada de uma certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial.

### **Fiscalização à posteriori**

Os beneficiários do apoio podem ser posteriormente fiscalizados pelas autoridades competentes, devendo nesse momento comprovar os factos que fundamentaram o pedido, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nomeadamente:

1. Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, conforme aplicável;

2. Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos 2 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, que demonstrem intermitência ou interrupção de cadeias de abastecimento ou suspensão ou cancelamento de encomendas;
3. Documentos comprovativos do cancelamento de encomendas ou de reservas; e
4. Outros elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do governo da área do trabalho e da segurança social.

**Comunicação aos trabalhadores.** Antes de requerer o apoio, o empregador deve (i) ouvir os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam; (ii) comunicar, por escrito, aos trabalhadores a decisão de requerer o acesso ao esquema, indicando a duração previsível.

**Proibição de despedimentos.** Durante o regime simplificado, bem como nos 60 dias seguintes à sua cessação, o empregador não pode promover processos de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho quanto aos trabalhadores abrangidos pelo apoio.

## **1. Quem pode aceder a este apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial?**

Entidades empregadoras em situação de crise empresarial que tenham a situação regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária, que:

1. Entidades empregadoras às quais se aplica o direito privado – sociedades comerciais, independentemente da forma societária (p. ex. sociedade Unipessoal, Limitada e Sociedade Anónima), cooperativas, fundações, associações, federações e confederações – incluindo os que têm o estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS);
2. Trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras.

## **2. O que se considera situação de crise empresarial?**

Para aceder a estes apoios, consideram-se três tipos de situação de crise empresarial:

1. O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no [Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março](#), ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos;

2. 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;
3. A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação, no período de 30 dias 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 atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

### **3. Em que é que consiste o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial?**

É um apoio financeiro extraordinário atribuído à empresa, por trabalhador, destinado exclusivamente ao pagamento de remunerações, durante períodos de redução temporária de horários de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho.

### **4. Qual é o valor do apoio?**

A entidade empregadora tem direito a um apoio da segurança social 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, para apoiar o 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.

### **5. Quanto é que o trabalhador recebe?**

Quer se verifique redução de período normal de trabalho ou suspensão do contrato, os trabalhadores têm direito a receber uma compensação retributiva de montante mínimo igual a dois terços do seu salário ilíquido (sem descontos). Esta compensação retributiva não pode ser inferior a uma RMMG (635,00€) nem superior a três RMMG (1.905,00€).

**Exemplo:**

Retribuição normal trabalhador	Retribuição do devida trabalhador (1)	Apoio ao Segurança Social (2)	da Retribuição Social cargo empregador (3)	a do
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

## 6. Como se calcula o valor da compensação retributiva?

### 1. Nas situações de suspensão do contrato de trabalho:

A compensação retributiva é igual a dois terços da retribuição normal ilíquida, tendo como limite mínimo a retribuição mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor da remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho se inferior à RMMG e como limite máximo o triplo da 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).

### 1. Nas situações de redução do período normal de trabalho:

Ao trabalhador abrangido em regime de redução do período normal de trabalho é assegurado o direito ao respetivo salário, calculado em proporção das horas de trabalho.

Contudo, se o salário auferido pelo trabalhador for inferior a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida ou inferior à RMMG, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva 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)

## **7. Como é requerido este apoio?**

O empregador deve submeter requerimento em modelo próprio acompanhado somente do seguinte:

1. Descrição sumária da situação de crise empresarial;
2. Certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial, por:
  1. paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento; ou
  2. quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação;
3. Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (NISS) em ficheiro em formato Excel, disponibilizado online pela 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.

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 à entidade empregadora, que será responsável pelo pagamento ao trabalhador.

## **8. O cancelamento de reservas no setor da hotelaria ou noutros estabelecimentos semelhantes abertos ao público constitui situação de crise empresarial?**

Sim. O cancelamento de reservas está incluído no conceito de paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão, do cancelamento de encomendas ou de reservas.

## **9. As situações de crise empresarial são cumulativas?**

Não, são alternativas. Basta que se verifique uma das situações.

## **10. Como é aferida a quebra de 40% de faturação que justifique as condições de acesso ao apoio?**

A quebra de 40% é aferida pela comparação entre a faturação nos 30 dias imediatamente anteriores ao pedido e:



- A média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou;
- O período homólogo do ano anterior, ou;
- para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

**Exemplo:** se o pedido é entregue a 31 de março, importa apurar a faturação entre o dia 1 e 30 de março de 2020 e comparar com a média mensal da faturação dos meses de:

- janeiro e fevereiro de 2020; ou
- 1 de março a 30 de março de 2019.

### **11. Como são contados os 30 dias?**

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.

### **12. Como se calcula a quebra em empresa que tenha menos de 12 meses de existência?**

Nestes casos a quebra afere-se pela comparação entre o valor médio da faturação dos 30 dias imediatamente anteriores à data do pedido e 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 média da faturação entre o dia 1 de março e 30 de março de 2020 e comparar com a média mensal da faturação dos meses de:

- Janeiro e fevereiro de 2020; ou
- O valor médio da faturação desde 1 de setembro de 2019 a 29 de fevereiro de 2020.

### **13. Quem certifica as situações de elegibilidade do apoio?**

A certificação é feita no requerimento, em modelo próprio pelo empregador.

Se se tratar de:

1. Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no [Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março](#), ou

por determinação legislativa ou administrativa, basta a declaração do empregador com a descrição sumária da situação;

2. Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou do cancelamento de encomendas, ou de quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, nos 30 dias anteriores à apresentação do pedido, para além da declaração do empregador é necessária uma declaração do contabilista certificado da empresa, onde ateste a interrupção das cadeias de abastecimento, suspensão ou cancelamento de encomendas ou a quebra abrupta e acentuada de 40% na faturação.

**14. O empregador que requeira o apoio extraordinário para a manutenção de postos de trabalho pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho?**

Sim. O empregador pode optar por reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho.

**15. A mesma empresa pode ter num mesmo estabelecimento trabalhadores com redução de horário de trabalho e outros com suspensão do contrato de trabalho?**

Sim.

**16. A mesma empresa pode beneficiar simultaneamente de outros apoios públicos?**

Sim. O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial é cumulável com outros apoios nacionais ou internacionais, por exemplo, de emprego ou Fundos Europeus.

**17. O empregador pode despedir trabalhadores?**

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

**18. Quais as parcelas retributivas que entram para o cálculo da compensação retributiva?**

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 mais abrangente 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.

**19. O que acontece se o empregador que receber apoio financeiro proceder ao despedimento durante esse período ou nos 60 dias seguintes?**

Se efetuar despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, o empregador fica obrigado a restituir ou a pagar, ao Instituto da Segurança Social, I.P., e/ou Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., conforme o caso, o valor correspondente aos apoios financeiros extraordinários de que haja beneficiado.

**20. O que não é permitido ao empregador enquanto estiver a receber apoio financeiro?**

- - Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;
  - Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
  - Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
  - Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
  - Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
  - Prestação de falsas declarações;
  - 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.

**21. Quem paga a compensação retributiva?**

A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora. A segurança social, por sua vez, transfere a respetiva contribuição para a empresa.

**22. Estes valores estão sujeitos a contribuições para a Segurança Social?**

Durante a aplicação do apoio, a entidade empregadora está isenta de pagamento de contribuições para a segurança social na parte da entidade empregadora, mantendo-se a quotização de 11% relativa ao trabalhador.

**23. O empregador pode usar o apoio para pagar outras despesas para além das retribuições, como, por exemplo, contas de água ou luz?**

Não. Este apoio destina-se exclusivamente ao pagamento da retribuição.

**24. O trabalhador a tempo parcial também tem direito?**

Sim, em termos iguais aos aplicáveis aos trabalhadores a tempo completo.

**25. Pode ser requerida mais prova documental?**

Sim. Os serviços da Segurança Social e do IEFP, I. P. podem ainda requerer, nomeadamente, os seguintes documentos contabilísticos:

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;
- 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.
- Outros elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

**26. Pode haver fiscalização às entidades beneficiárias?**

Sim. As entidades beneficiárias dos apoios podem ser fiscalizadas a qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo, no momento da fiscalização, comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações.

**27. Como se comunica esta decisão aos trabalhadores?**

Não existe qualquer minuta de formulário. Contudo, a comunicação aos trabalhadores deve transmitir-lhes a adesão a estes apoios e o início do *lay off*, podendo ser efetuada por envio de email profissional da empresa, desde que o trabalhador tenha acesso à sua caixa de correio eletrónica. Esta comunicação deve ser feita depois de ouvidos os delegados sindicais e/ou comissões de trabalhadores, quando existam.

**28. Existe número mínimo e máximo de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora para se poder recorrer a este apoio?**



Não.

### **29. Quanto tempo dura este apoio, com ou sem formação?**

Este apoio tem uma duração inicial até um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses.

### **30. Este apoio pode ser acumulado com um plano de formação?**

Sim. Este apoio pode ser complementado com um plano de formação aprovado pelo IEFP, I.P. em que o IEFP, I.P. paga adicionalmente uma bolsa igual a 30% do valor do Indexante de Apoios Sociais (132,6 euros), que se destina em partes iguais para o trabalhador (65,8 euros) e empregador (65,8 euros).

### **31. Quem é responsável pela formação?**

A formação é organizada pelo IEFP, I.P. em articulação com a empresa, podendo ser desenvolvido à distância, quando possível e as condições o permitirem. Esta formação destina-se a assegurar a manutenção dos respetivos postos de trabalhos e o reforço das competências dos trabalhadores.

### **32. Onde é requerido este apoio?**

A entidade empregadora deve submeter requerimento em modelo próprio, através do portal [iefponline](http://iefponline), acompanhado de:

1. Declaração do empregador, acompanhada de uma certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial;
2. Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (NISS) em ficheiro em formato Excel, disponibilizado online pela Segurança Social.

## **INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA**

### **1. O que é?**

É um apoio financeiro extraordinário à normalização da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, I.P., quando se verifique a retoma da atividade da mesma.

### **2. Quanto é que o empregador vai receber?**



O valor corresponde à retribuição mínima mensal garantida (635 euros) multiplicada pelo número de trabalhadores ao serviço do empregador, pago de uma só vez.

### **3. Quem pode aceder?**

Os empregadores que tenham beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou do plano extraordinário de formação, por terem estado em situação de crise empresarial nos termos definidos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

### **4. Como se requer este apoio?**

O empregador remete requerimento ao IEFP, I. P., através do portal **iefponline**, acompanhado de:

1. declaração do empregador e de certidão do contabilista certificado da empresa, a atestar a verificação da situação de crise empresarial nos termos do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março;
2. listagem nominativa dos trabalhadores ao seu serviço e respetivo número de segurança social (NISS).

**Faça o download e preencha eletronicamente:**

- [Formulário Requerimento Situação de Crise Empresarial \(ficheiro .pdf\)](#)
- [Anexo ao Formulário Requerimento Situação de Crise Empresarial \(ficheiro .zip\)](#)