



FAQ

MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS DE RESPOSTA À EPIDEMIA COVID19 APOIOS EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quem pode aceder a estes apoios extraordinários 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:

- a) 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);
- b) Trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras.

O que se considera situação de crise empresarial?

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

- a) 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;



- b) 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;
- c) 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.

A) APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (LAY OFF)

1. O que é?

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.

2. 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.



3. 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 um montante mínimo igual a dois terços do seu salário líquido (sem descontos), ou ao valor do salário mínimo correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado.

Exemplo:

Retribuição normal do trabalhador	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 líquida do trabalhador (mínimo: 635,00 euros; máximo: 1.905,00 euros)

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

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

4. Como se calcula o valor da compensação retributiva?

a) Nas situações de suspensão do contrato de trabalho:

A compensação retributiva é igual a dois terços da retribuição normal líquida, ou à retribuição mínima mensal garantida (RMMG), correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, e tem como limite máximo o triplo da RMMG (1.905 euros).



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).

b) 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 líquida ou inferior à RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, 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 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 euros, o trabalhador teria direito a uma compensação de 108,16 euros, até perfazer o limite mínimo deste apoio (1RMG)

5. Que documentos devo juntar?

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

- a) Descrição sumária da situação de crise empresarial;
- b) Certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial, por:
 - i. paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento; ou
 - ii. quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação;



- c) 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.

6. 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.

7. As situações de crise empresarial são cumulativas?

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

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. Quem certifica as situações de elegibilidade do apoio?

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

Se se tratar de:



- a) 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;
- b) 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.

12. O empregador que requeira os apoios extraordinários 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.

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

Sim, pode.

14. 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.



15. 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 [REDACTED]

16. 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.

17. 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 de trabalhador [REDACTED] 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.



21. 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.

22. O trabalhador a tempo parcial também tem direito?

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

23. 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.

24. 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.



25. 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.

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

Não.

27. 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.

28. 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).

29. 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.



30. Onde é requerido este apoio?

A entidade empregadora deve submeter o pedido no sítio da internet do IEFP, I. P. conjuntamente com o comprovativo de pedido de apoio remetido ao ISS, I. P.

31. O empregador precisa de fazer mais alguma coisa?

Não. O IEFP, I. P., irá contactar diretamente o empregador para requerer os elementos necessários à criação de uma Plano de Formação organizada pelo IEFP, I.P..

B) PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO

1. O que é?

É um apoio extraordinário, destinado aos trabalhadores abrangidos, sob a forma de bolsa para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação definido e organizado pelo IEFP, I.P. em articulação com a empresa, tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores.

Este plano de formação é desenvolvido à distância, quando possível e quando as condições o permitirem.

2. Quem pode aceder?

As empresas afetadas pelo surto do vírus COVID-19 que não requeiram o «*apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação*» (*Lay off*).



3. Qual a duração da formação?

A formação não pode ultrapassar 50% do período normal de trabalho, durante o período em que decorre.

4. Onde irá decorrer a formação?

Enquanto se mantiverem em vigor as medidas extraordinárias de contingência decorrentes da situação epidemiológica por risco de contágio pelo COVID19, a formação deverá ser desenvolvida à distância, desde que estejam reunidas as condições necessárias e adequadas.

5. A bolsa é paga diretamente ao trabalhador?

Não. O valor é entregue ao empregador que o transfere, obrigatoriamente, para o trabalhador. A bolsa é suportada integralmente pelo IEFP, I. P.

6. O empregador pode usar este apoio para pagar outras despesas, como por ex. rendas ou as contas de água ou luz?

Não. Este apoio destina-se exclusivamente ao pagamento da bolsa de formação.

7. Quanto é que cada trabalhador vai receber?

Cada trabalhador recebe um valor proporcional às horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da sua retribuição íliquida, com um limite máximo igual ao valor da retribuição mínima mensal garantida (ou seja, 635 euros).

8. O trabalhador a tempo parcial também tem direito?

Sim. Em termos iguais aos aplicáveis aos trabalhadores a tempo completo.

9. Quanto tempo dura este apoio?

O apoio tem a duração de um mês.



10. Como é que a entidade empregadora comunica a formação aos seus trabalhadores?

O empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação, indicando a duração previsível (por ex. através da afixação de documento no local de trabalho, em local visível, e/ou entrega em mão a cada um dos trabalhadores ou via e-mail).

11. A quem e de que forma se faz o pedido a este apoio?

A entidade empregadora deve submeter requerimento, através do portal iefponline, acompanhado de:

- a) Nas **situações de encerramento**, total ou parcial a 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, o empregador deve juntar declaração que ateste esse facto;
- b) Nas situações de i) **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** ou ii) **quebra** abrupta e acentuada de, pelo menos, **40 % da faturação**, declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste a verificação desses factos;
- c) Em qualquer das situações anteriores o empregador deve juntar ainda listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (NISS) em ficheiro em formato Excel.



C) 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:

- a) Nas **situações de encerramento**, total ou parcial a 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, o empregador deve juntar declaração que ateste esse facto;

- b) b) Nas situações de i) **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** ou ii) **quebra** abrupta e acentuada de, pelo menos, **40 % da faturação**, declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa que o ateste a verificação desses factos;
- c) Em qualquer das situações anteriores o empregador deve juntar ainda listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (NISS) em ficheiro em formato Excel.