

moneris

moneris.pt

CTL

comité técnico
laboral

- contabilidade e reporting
- assessoria fiscal
- recursos humanos
- corporate finance
- risco e compliance
- seguros
- formação

PEES – PLANO DE ESTABILIZAÇÃO ECONÓMICO E SOCIAL

APOIOS AO EMPREGO NA RETOMA

OPERACIONALIZAÇÃO DAS MEDIDAS

Agosto 2020

A member of
msi Global
Alliance
Independent legal & accounting firms



Introdução

O regime de “*lay-off* simplificado” abrangeu cerca de 115.000 empresas e 1.367.000 trabalhadores e foi fundamental para responder a um período de paralisação da atividade económica.

No âmbito das medidas governamentais de apoio à dinamização económica, o PEES – Plano de Estabilização Económico e Social apresentou um conjunto de instrumentos para apoiar a manutenção dos postos de trabalho no contexto da retoma da atividade económica, estabelecendo designadamente a criação de um apoio extraordinário à retoma progressiva.

Foi intenção do legislador, recalibrar as medidas de apoio para estimular um regresso paulatino da atividade profissional, incentivando o aumento do número de horas trabalhadas e do rendimento auferido.

Não obstante, por se verificarem ainda entidades que permanecem encerradas por determinação legislativa ou administrativa, continua a ser possível beneficiar do regime de “*lay-off* simplificado” nos moldes divulgados em publicações anteriores.

Nesta publicação abordamos as duas principais medidas extraordinárias e temporárias que as entidades empregadoras poderão equacionar implementar a partir do presente mês de agosto e que não são cumulativas.

Apresentaremos um quadro resumo para cada uma das medidas e um maior detalhe nas páginas seguintes.

Medidas Laborais

Em que consistem os apoios ao emprego:

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Trata-se de um novo modelo de “*lay-off* simplificado”, que embora não permita a suspensão dos contratos de trabalho, possibilita a redução dos períodos normais de trabalho (PNT) e obter apoios financeiros destinados a comparticipar as horas não trabalhadas pelos trabalhadores.

Em determinadas circunstâncias possibilita a isenção ou redução dos encargos do empregador com a Segurança Social sobre o valor da compensação retributiva.

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Apoio financeiro concedido pelo IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional com o objetivo de apoiar a manutenção do emprego e reduzir o risco de desemprego dos trabalhadores das entidades empregadoras que beneficiaram das medidas de apoio ao emprego, disponibilizadas no conceito de crise empresarial.

Em determinadas circunstâncias está igualmente prevista uma redução dos encargos do empregador com a Segurança Social e apoios complementares na criação líquida de emprego.



1. No final do apoio extraordinário à retoma progressiva, o empregador não está impedido de recorrer ao “*lay-off*” tradicional nos termos regulados pelo Código do Trabalho.
2. O mesmo sucede relativamente ao incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial, embora neste caso deva ser respeitado um período de 60 dias após o término deste apoio.
3. Ambas as medidas não preveem apoios específicos para os membros de órgãos estatutários que têm sido objetivo de medidas específicas.

Medidas Laborais

Quadro resumo:

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

	AGOSTO E SETEMBRO		OUTUBRO A DEZEMBRO	
Quebra de Faturação	≥40 %	≥60 %	≥40 %	≥60 %
Redução do PNT	Até 50%	Até 70%	Até 40%	Até 60%
Exemplo 40h semanais	Até 20h	Até 28h	Até 16h	Até 24h

Direitos do Trabalhador

Retribuição	Horas trabalhadas pagas a 100% (suportadas integralmente pelo empregador)	
Compensação Retributiva	Horas não trabalhadas pagas em 66% a)	Horas não trabalhadas pagas em 80% a)

a) Soma da retribuição com a compensação retributiva não pode ser inferior à RMMG (635€);
A compensação retributiva não pode exceder 3 x RMMG (1.905€), sendo comparticipada em 70% pela Segurança Social e 30% pelo empregador

Segurança Social - Isenção / Dispensa Encargos do Empregador

Micro, pequenas e médias empresas (<250 trabalhadores)	Isenção total b)	Dispensa de 50% b)
Grandes Empresas (≥250 trabalhadores)	Dispensa de 50% b)	Não aplicável b)

b) Calculada sobre o valor da compensação retributiva



Apoio adicional: Quando a quebra de faturação 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.

Medidas Laborais

Quadro resumo:

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Modalidade do Incentivo: 1 RMMG		
Duração LOS ou PEF	Valor do Apoio	Exemplo
= 30 dias	635€ por trabalhador abrangido	5 trabalhadores em <i>lay-off</i> ou PEF Incentivo: 635€ * 5 = 3.175€
< 30 dias	635€ por trabalhador abrangido, reduzido na proporção de dias aplicáveis	5 trabalhadores em <i>lay-off</i> ou PEF durante 15 dias Incentivo: (635€ * 5) * (15/30) = 1.587,50€
> 30 dias	635€ por trabalhador abrangido, corrigido pela média aritmética simples do nº de trabalhadores abrangidos em cada mês	Total de 5 trabalhadores em lay-Off ou PEF com alocações variáveis. 1º mês: 5 trabalhadores; 2º mês: 4 trabalhadores; 3º mês: 3 trabalhadores. Média = (5 + 4 + 3) / 3 = 4 Incentivo: 635€ * 4 = 2.540€

Modalidade do Incentivo: 2 RMMG		
Duração LOS ou PEF	Valor do Apoio	Exemplo
= ou > 90 dias	1.270€ por trabalhador abrangido, ajustado pela média aritmética simples do nº de trabalhadores abrangidos em cada mês	Total de 5 trabalhadores em lay-Off ou PEF com alocações variáveis, durante 90 dias. 1º mês: 5; 2º mês: 4; 3º mês: 2. Média = (5 + 4 + 2) / 3 ≈ 4 Incentivo: 1.270€ * 4 = 5.080€
< 90 dias	1.270€ por trabalhador abrangido, reduzido na proporção de dias aplicáveis	Total de 5 trabalhadores em lay-Off ou PEF com alocações variáveis, durante 60 dias. 1º mês: 5; 2º mês: 4; 3º mês: 3. Média = (5 + 4 + 3) / 3 = 4 Incentivo: (1.270€ * 4) * (30/90) = 1.693,33€



Apoio adicional:

1. Em função da duração do lay-off simplificado ou do plano extraordinário e formação o empregador pode beneficiar de uma dispensa parcial de 50% dos encargos com a segurança social que pode variar entre 1 mês e os 3 meses.
2. A criação líquida de emprego poderá ainda permitir a isenção total do pagamento de encargos para a segurança social durante 2 meses para os novos trabalhadores.



I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Destinatários:

Empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID-19, que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial e que pretendam reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho (PNT) de todos ou de alguns trabalhadores no período compreendido entre os meses de agosto e dezembro de 2020.



1. Considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma **quebra de faturação igual ou superior a 40 %**, 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 dois meses anteriores a esse período.
2. Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, considera-se a média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Vigência da medida:

O diploma que criou a medida produz efeitos entre o dia 01 de agosto e o dia 31 de dezembro de 2020,

A redução do período normal de trabalho (PNT) tem a duração de um mês civil, sendo prorrogável mensalmente até ao final do ano.

O empregador pode interromper a redução do PNT e requerer o apoio em meses interpolados, desde que cumprido o pressuposto de quebra de vendas para que seja aplicável o conceito de “crise empresarial”.



Independentemente da data de apresentação do pedido, este apoio só será atribuído até **31/12/2012**.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Limites para a redução do PNT:

Em função do volume de quebra da faturação devem ser observados os seguintes limites à redução do PNT que variam em dois momentos distintos:

	AGOSTO E SETEMBRO		OUTUBRO A DEZEMBRO	
Quebra de Faturação	≥40 %	≥60 %	≥40 %	≥60 %
Redução do PNT	Até 50%	Até 70%	Até 40%	Até 60%
Exemplo PNT 40h	Até 20h	Até 28h	Até 16h	Até 24h



Para efeitos de fiscalização, a redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do PNT diário e semanal previstos no Código do Trabalho.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Retribuição e compensação retributiva:

Durante a redução do PNT e enquanto vigorar a medida, o trabalhador tem direito a receber:

- **Retribuição** correspondente às horas de trabalho prestadas, calculada nos termos da fórmula de cálculo do valor da retribuição horária;
- **Compensação retributiva** mensal referente às horas não trabalhadas nos seguintes termos:
 - Dois terços (**66%**) da sua retribuição normal ilíquida nos meses de agosto e setembro de 2020;
 - Quatro quintos (**80%**) da sua retribuição normal ilíquida nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.
- **Limite à compensação retributiva:** não pode exceder o triplo da retribuição mínima mensal garantida (1.905€).
- **Valor ilíquido mínimo:** a soma da retribuição com a compensação retributiva não pode ser inferior a 635€, pelo que a compensação retributiva deve ser ajustada até perfazer esse montante.



1. O valor da retribuição horária é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$(\text{Retribuição mensal} \times 12) / (52 \times \text{PNT})$$

2. O legislador parece introduzir uma variação face aos modelos anteriores.

Exemplo para Retribuição de 800€ e PNT 40 horas

a) Fórmula da retribuição horária = **4,62€**

b) Valor diário / 8 horas = **3,33€** (800€ / 30 dias / 8h)

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Efeitos da redução do período normal de trabalho:

O tempo de redução do PNT não afeta o vencimento, a duração do período de férias, nem prejudica a marcação e o seu gozo.

Para além da retribuição e da compensação retributiva, o trabalhador tem direito a receber integralmente o valor devido a título de subsídio de férias nos momentos previstos.

O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, sendo participado, pela segurança social, o montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio, e pelo empregador, o restante, caso a data de pagamento daquele subsídio coincida com o período de aplicação do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.

Enquanto se verificar a aplicação da redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, exceto para o preenchimento de posto de trabalho suscetível 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.



A isenção e/ou dispensa é concedida oficiosamente e apenas nos meses em que o empregador beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Como se calcula a compensação retributiva:

É calculada proporcionalmente às horas não trabalhadas e entende -se como retribuição normal ilíquida o **conjunto das componentes remuneratórias regulares** normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:

- a) Remuneração base;
- b) Prémios mensais;
- c) Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos;
- d) Subsídio de refeição, quando ultrapassa os limites de isenção;
- e) Trabalho noturno.



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.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Apoio extraordinário:

Corresponde a 70% da compensação retributiva, sendo pago por transferência bancária pela segurança social.

Compete ao empregador pagar o vencimento bem como a totalidade da compensação retributiva na respetiva data de vencimento.

Apoio adicional:

Quando a quebra de faturação 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.

Limite máximo dos apoios:

Da soma do apoio extraordinário com o apoio adicional, não pode resultar um montante superior a 3 vezes a RMMG (1.905€).

Cumulação com outros apoios:

Apenas cumulável com a bolsa de formação no valor de 30% do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) no âmbito de um plano extraordinário de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional através de formulário no IEF Online.



1. Os apoios devem ser utilizados exclusivamente para o pagamento da retribuição dos trabalhadores.
2. O Indexante de Apoios Sociais corresponde a 438,81€

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Isenção total e dispensa parcial de contribuições para a Seg. Social:

A isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativos aos trabalhadores abrangidos é **calculada sobre o valor da compensação retributiva**.

	AGOSTO E SETEMBRO	OUTUBRO A DEZEMBRO
Micro, pequenas e médias empresas (<250 trabalhadores)	Isenção total	Dispensa de 50%
Grandes Empresas (≥250 trabalhadores)	Dispensa de 50%	Não aplicável



A isenção e/ou dispensa é concedida oficiosamente e apenas nos meses em que o empregador beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Acesso à medida:

1. Comunicação aos trabalhadores:

O empregador deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores abrangidos, a percentagem de redução por trabalhador e a duração previsível de aplicação da medida.

Quando existam, devem ser previamente ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, podendo o empregador fixar um prazo para pronúncia destes, nunca inferior a três dias úteis.

2. Apresentar requerimento à Segurança Social

O empregador deve remeter requerimento eletrónico através da Segurança Social Direta, em formulário próprio a disponibilizar pela segurança social, que produz efeitos ao mês da submissão, salvo em relação ao mês de agosto que pode ser entregue durante o mês de setembro.

O formulário deverá conter a declaração da empresa e a certificação do contabilista certificado a atestar a quebra de faturação $\geq 40\%$ de acordo com o conceito de crise empresarial.

Deverá ainda ser enviada uma listagem nominativa dos trabalhadores a abranger e respetivos termos.



1. O legislador não determina o meio que deve ser utilizado para comunicar aos trabalhadores, porém recomenda-se a existência de uma evidência em como tomaram conhecimento.
2. A Segurança Social deverá validar junto da Autoridade Tributária a quebra de faturação.
3. Em caso de divergências, a Seg. Social poderá iniciar o procedimento de restituição de prestações indevidamente pagas nos termos da legislação e são suspensos os pagamentos futuros.
4. Serão aceites divergências desde que a quebra de faturação permita o enquadramento no conceito de crise empresarial.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Deveres do empregador:

1. Cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho, na legislação e, quando aplicável, no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
2. Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT;
3. Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
4. Pagar pontualmente as contribuições e quotizações para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
5. Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
6. Prestar falsas declarações no âmbito da concessão do presente apoio;
7. Exigir a prestação de trabalho a trabalhador abrangido pela redução do PNT para além do número de horas declarado no requerimento;
8. Deve preservar a informação relevante durante o período de três anos.

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

1. Fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou de despedimento por inadaptação nem iniciar os respetivos procedimentos;
2. Distribuir dividendos, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Indeferimento / Cessação do apoio:

O empregador que inicie a aplicação da redução do PNT em momento anterior ao da decisão do serviço competente da segurança social, assume os efeitos decorrentes do eventual indeferimento do mesmo.

Aquando a entrega do requerimento, empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.

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 direta.



A isenção e/ou dispensa é concedida oficiosamente e apenas nos meses em que o empregador beneficiar do apoio extraordinário à retoma progressiva.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Deveres do trabalhador:

1. Cumprir os deveres previstos no contrato individual de trabalho, na legislação e, quando aplicável, no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
2. O trabalhador que exerça ou venha a exercer atividade remunerada fora da empresa deve comunicar tal facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início dessa atividade, 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 infração disciplinar grave;
3. Frequentar as ações de formação profissional no âmbito de um plano de formação aprovado pelo IEFP.



Por sua vez, a partir da data em que tiver conhecimento, o empregador deve comunicar o exposto no n.º 2 à Seg. Social, num prazo de 2 dias.

Medidas Laborais

I – Apoio extraordinário à retoma progressiva

Legislação:

- [Decreto-Lei n.º 10-G, de 26 de março](#), na sua redação atual, estabelece medidas excecionais e temporárias, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial;
- [Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho](#), aprova Programa de Estabilização Económica e Social (“PEES”);
- [Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho](#), cria o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.



O presente documento não dispensa a leitura da legislação aplicável.



II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Destinatários:

Empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID-19, que tenham beneficiado de uma das seguintes medidas:

- Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (“*lay-off* simplificado” – “LOS”)
- Plano extraordinário de formação – “PEF”.



Plano extraordinário de formação nos termos previstos na legislação aplicável e aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Vigência da medida:

O incentivo financeiro pode ser requerido a partir das 09h00 do dia 04 de agosto, não sendo conhecida, por ora, a data de encerramento da medida.

Não cumulação com outros apoios:

O empregador que recorra ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial não pode aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, 6 de junho.

A isenção total do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo do empregador prevista na modalidade de apoio no valor de duas RMMG do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis aos mesmos trabalhadores.

O incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial pode, cumular com as medidas de redução e suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (lay off), **mas apenas** após o decurso de 60 dias contados a partir do final do período de concessão do incentivo.



As modalidades de apoio do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial **são cumuláveis** com outros apoios diretos ao emprego (ex. Contrato-Emprego, CONVERTE+, etc.).

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Modalidades do incentivo:

O incentivo apenas é concedido após a cessação integral das medidas enunciadas na página anterior, pese embora possa ser requerido e aprovado no seu decurso.

O incentivo só pode concedido uma vez por cada empregador e apenas numa das duas modalidades seguintes:

- a) Apoio no valor de uma retribuição mínima mensal garantida (RMMG) por trabalhador abrangido por “LOS” ou “PEF”, pago de uma só vez;
ou
- b) Apoio no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por “LOS” ou “PEF”, pago de forma faseada ao longo de seis meses, bem como à dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a Seg. Social desses trabalhadores.



Os empregadores que tenham vários estabelecimentos e que retomem a atividade em momentos distintos, apenas poderão beneficiar deste incentivo após o último estabelecimento ter cessado o apoio.

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Montante do incentivo:

Pode variar em função da duração do “lay-off simplificado” – “LOS” ou do Plano Extraordinário de Formação “PEF”, devendo ainda ser apurada a média de trabalhadores abrangidos mensalmente.

Quadro A: 1 RMMG

Modalidade do Incentivo: 1 RMMG		
Duração do LOS ou PEF	Valor do Apoio	Exemplo
= 30 dias	635€ por trabalhador abrangido	5 trabalhadores em <i>lay-off</i> ou PEF Incentivo: 635€ * 5 = 3.175€
< 30 dias	635€ por trabalhador abrangido, reduzido na proporção de dias aplicáveis	5 trabalhadores em <i>lay-off</i> ou PEF durante 15 dias Incentivo: (635€ * 5) * (15/30) = 1.587,50€
> 30 dias	635€ por trabalhador abrangido, corrigido pela média aritmética simples do nº de trabalhadores abrangidos em cada mês	Total de 5 trabalhadores em lay-Off ou PEF com alocações variáveis. 1º mês: 5 trabalhadores; 2º mês: 4 trabalhadores; 3º mês: 3 trabalhadores. Média = (5 + 4 + 3) / 3 = 4 Incentivo: 635€ * 4 = 2.540€



1. O resultado da média deve ser arredondado por excesso para a unidade superior, quando a parte decimal é igual ou superior a 0,5 e por defeito para a unidade inferior, quando a parte decimal é inferior a 0,5.
2. Considera-se que o período de um mês corresponde a 30 dias consecutivos no caso do “lay-off simplificado” e de 22 dias úteis no caso do Plano Extraordinário de Formação.

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Montante do incentivo:

Quadro B: 2 RMMG

Modalidade do Incentivo: 2RMMG		
Duração do LOS ou PEF	Valor do Apoio	Exemplo
= ou > 90 dias	1.270€ por trabalhador abrangido, ajustado pela média aritmética simples do nº de trabalhadores abrangidos em cada mês	Total de 5 trabalhadores em lay-Off ou PEF com alocações variáveis, durante 90 dias. 1º mês: 5 trabalhadores; 2º mês: 4 trabalhadores; 3º mês: 2 trabalhadores. Média = $(5 + 4 + 2) / 3 \approx 4$ Incentivo: 1.270€ * 4 = 5.080€
< 90 dias	1.270€ por trabalhador abrangido, reduzido na proporção de dias aplicáveis	Total de 5 trabalhadores em lay-Off ou PEF com alocações variáveis, durante 60 dias. 1º mês: 5 trabalhadores; 2º mês: 4 trabalhadores; 3º mês: 3 trabalhadores. Média = $(5 + 4 + 3) / 3 = 4$ Incentivo: (1.270€ * 4) * (30/90) = 1.693,33€



1. O resultado da média deve ser arredondado por excesso para a unidade superior, quando a parte decimal é igual ou superior a 0,5 e por defeito para a unidade inferior, quando a parte decimal é inferior a 0,5.
2. Considera-se que o período de um mês corresponde a 30 dias consecutivos no caso do “lay-off simplificado” e de 22 dias úteis no caso do Plano Extraordinário de Formação.

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Dispensa parcial de 50% de contribuições para a Seg. Social:

Os termos da dispensa constam do quadro seguinte:

Modalidade do Incentivo: 2 RMMG Dispensa parcial 50% Seg. Social	
Duração do LOS ou PEF	Duração da dispensa parcial
< 1 mês	No primeiro mês de concessão do incentivo.
> 1 mês e < 3 meses	Durante os primeiros dois meses de concessão do incentivo.
> 3 meses	Durante os primeiros três meses de concessão do incentivo.

Quando haja criação líquida de emprego, através da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos três meses subsequentes ao final da concessão do apoio, o empregador tem direito, no que respeita a esses contratos, a dois meses de isenção total do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora.



A Segurança Social deverá entretanto disponibilizar informação sobre a dispensa adicional quando haja criação líquida de emprego.

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Acesso à medida:

O pedido de apoio deve ser realizado através de requerimento próprio disponível no site do IEF Online, acompanhado dos documentos de suporte.

Análise, decisão e notificação:

Os requerimentos são analisados e decididos no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua apresentação.

Este prazo suspende-se quando haja lugar à solicitação de esclarecimentos ou informações adicionais, bem como com a realização da audiência de interessados.

A decisão é comunicada via email, devendo a entidade empregadora confirmar a receção da mesma ou em alternativa por via postal, através de carta registada.

Pagamento do apoio

No caso da modalidade de apoio no valor de uma RMMG, o pagamento é efetuado de uma só vez, no prazo de 10 dias úteis a contar da data de comunicação da aprovação do pedido;

No caso da modalidade de apoio no valor de duas RMMG, o pagamento é efetuado em duas prestações de igual valor a ocorrer nos seguintes prazos:

- a) A primeira prestação é paga no prazo de 10 dias úteis a contar da data de comunicação da aprovação do pedido;
- b) A segunda prestação é paga no prazo de 180 dias a contar do dia seguinte ao último dia de aplicação do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou do plano extraordinário de formação.

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Deveres do empregador:

1. Não fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, nem iniciar os respetivos procedimentos;
2. Manter comprovadamente as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira;
3. Manter o nível de emprego (na modalidade de apoio de duas RMMG) observado no último mês da aplicação das medidas do plano extraordinário de formação ou do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ("lay-off simplificado");
4. Sujeitar-se a ações de acompanhamento, de verificação, de auditoria ou de fiscalização por parte dos serviços do IEFP e outras entidades com competência para o efeito, relacionados direta ou indiretamente com o apoio no âmbito do incentivo;
5. Guardar, organizar e manter atualizados todos os documentos que digam respeito à execução física e financeira do processo, disponibilizando-os, em qualquer momento, para consulta pelas entidades legalmente autorizadas a fazê-lo;
6. Comunicar por escrito ao IEFP todas as situações que pela sua natureza possam implicar a alteração do pedido inicialmente aprovado;
7. Devem manter o nível de emprego observado no último mês civil da aplicação das medidas "LOS" ou "PEF", salvo nos casos em que o último mês tenha ocorrido no mês de julho, devendo ser considerado o mês de junho;
8. Não recorrer às medidas de redução e suspensão ("lay-off") previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, durante o período de concessão do apoio e nos 60 dias subsequentes.



O cumprimento dos deveres deve ser observado durante o período de concessão do apoio e nos 60 dias subsequentes (1 RMMG – 61 dias; 2 RMMG 240 dias).

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Definição do nível de emprego:

1. A definição do nível de emprego e a verificação da obrigação da sua manutenção é efetuada oficiosamente, com base na informação prestada pelo Instituto de Segurança Social ao IEFP;
2. Não são contabilizados para efeitos de verificação do cumprimento do nível de emprego os contratos que cessem pelos seguintes motivos:
 - a) Caducidade de contratos a termo;
 - b) Denúncia pelo trabalhador;
 - c) Impossibilidade superveniente e absoluta e definitiva das partes manterem a prestação de trabalho;
 - d) Em caso de reforma do trabalhador;
 - e) Despedimento com justa causa promovido pelo empregador.



O cumprimento dos deveres deve ser observado durante o período de concessão do apoio e nos 60 dias subsequentes (1 RMMG – 61 dias; 2 RMMG 240 dias).

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Indeferimento / Cessação do apoio:

O incumprimento do nível de emprego determina a restituição proporcional dos montantes recebidos, sem prejuízo da possibilidade da sua reposição no prazo de 30 dias a contar da data em que tenha ocorrido a descida.

Determinam a cessação imediata e a restituição total dos montantes recebido, o incumprimento dos deveres do empregadores enunciados anteriormente.



As entidades oficiais competentes podem ainda exercer o direito de queixa por eventuais indícios da prática de crime.

Medidas Laborais

II – Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial

Legislação:

- [Decreto-Lei n.º 10-G, de 26 de março](#), na sua redação atual, estabelece medidas excecionais e temporárias, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial;
- [Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho](#), aprova o Programa de Estabilização Económica e Social;
- [Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho](#), cria a medida incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial;
- [Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho](#), regulamenta a medida incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial.



O presente documento não dispensa a leitura da legislação aplicável.

Como a Moneris pode ajudar?

Ultrapassada a fase mais crítica da emergência, inicia-se a fase mais crítica para os negócios e empresas. Os estabelecimentos e as atividades vão reabrindo gradualmente, mas encontram um contexto completamente diferente; uma nova realidade económica, social e laboral.

É fundamental nesta fase avaliar o estado de arte, planear a retoma das atividades com todos os ajustamentos necessários, implementar medidas de segurança e saúde pública, recorrer aos incentivos e medidas extraordinárias que estão a ser criados, ajustar planos de negócio, planos de tesouraria, planos comerciais e reestruturar toda a estratégia da empresa.

A experiência e conhecimento de uma equipa de gestão de crise, que consiga olhar para as potencialidades do seu negócio de uma perspetiva macro, e que consiga aportar valor à sua operação financeira, à sua gestão laboral, à sua capacidade de obter financiamento, pode ser uma mais-valia neste contexto que vivemos.

Fale connosco através do email gestaodecrise@moneris.pt ou através do 210 316 400.

Conheça a nossa equipa de Gestão de Crise

Reunimos uma equipa multidisciplinar, especializada em gestão de crise, que apoia as empresas e organizações na resposta aos desafios atuais.



Ana Henriques
Consultora de Corporate Finance – Apoios & Incentivos
ana.henriques@moneris.pt



Bruno Lopes
Manager de IT e Coordenador do Centro de Competências em Sistemas de Informação
bruno.lopes@moneris.pt



Francisco Fernandes
Partner de Recursos Humanos e Coordenador do Comité Técnico Laboral
francisco.fernandes@moneris.pt



João Gomes
Partner de Corporate Finance e Coordenador do Comité Técnico Contabilístico
j.gomes@moneris.pt



Jorge Pires
Partner de Contabilidade e Reporting e Coordenador do Comité Técnico Fiscal
jorge.pires@moneris.pt



Pedro Neto
Partner de Corporate Finance e da Moneris Academy
pedro.neto@moneris.pt



Teresa Lemos
Assistant Manager de Risco & Compliance
teresa.lemos@moneris.pt



Rui Pedro Almeida
Managing Partner do grupo Moneris
rui.almeida@moneris.pt

moneris

A Moneris tem uma abordagem focada no cliente, com uma oferta integrada de serviços e soluções que permite prestar às organizações um apoio de 360 graus na área da gestão, promovendo a excelência da informação financeira e a melhoria dos processos de tomada de decisão críticos para o seu sucesso.

Somos o maior grupo nacional de contabilidade e apoio à gestão, presente de norte a sul de Portugal, com uma rede de 20 escritórios sustentada por, aproximadamente, 300 consultores.

Os nossos serviços são garantidos por equipas com um profundo conhecimento em todos os setores de atividade, o que permite que cada cliente beneficie do apoio de profissionais que entendem os seus desafios e o acompanham em cada obstáculo. Conhecer bem os nossos clientes é para nós essencial, para que possamos responder proativamente às suas necessidades.

- contabilidade e reporting
- assessoria fiscal
- recursos humanos
- corporate Finance
- risco e compliance
- seguros
- formação



A member of



Independent legal & accounting firms

Europa
África
América
Ásia
Oceania

Portugal

Lisboa
Porto
Faro
Aveiro
Bragança

Leiria
Santarém
Setúbal
Vila Real
Viseu