

MEDIDAS EXTRAORDINÁRIAS DE APOIO ÀS EMPRESAS E TRABALHADORES

FAQ'S

ASSOCIAÇÃO
AUTOMÓVEL
DE PORTUGAL



Há mais de 100 anos a traçar novos caminhos

DEPARTAMENTO JURÍDICO

18.03.2020

A - Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, com ou sem formação (lay-off simplificado)

1 – Lay-off – O que é?

É uma redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por fato respeitante ao empregador, durante determinado tempo e verifica-se devido a:

- Motivos de mercado;
- Motivos estruturais ou tecnológicos;
- Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa;

Este regime pode ser aplicado quando tal se mostre indispensável para assegurar a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, conforme disposto no artigo 298º do Código do Trabalho.

2 - O que se entende por situação de crise empresarial?

- a) A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- b) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, nos 60 dias anteriores ao pedido junto da segurança social com referência ao período homólogo ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

3 - Quais as condições necessárias para ter acesso ao regime de lay-off?

- As empresas só podem aplicar o regime de lay-off se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social.
- O processo de suspensão do contrato de trabalho ou redução do período normal de trabalho (regime de layoff) exige que o empregador cumpra os seguintes procedimentos:
 - 1. Comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, informando-as simultaneamente sobre:
 - a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida e disponibilizando, para consulta, os documentos de natureza contabilística e financeira em que suporta a alegação de crise empresarial;
 - b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;

- c) Critério para seleção dos trabalhadores a abranger;
- d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- e) Prazo de aplicação da medida;
- f) Área de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

Se não houver nenhuma organização representativa de trabalhadores, a empresa deve comunicar por escrito a cada trabalhador a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho.

Os trabalhadores têm, no entanto, se assim o entenderem 5 dias para eleger uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida envolva até 20 ou mais trabalhadores.

De seguida, a empresa disponibiliza a cada trabalhador a informação atrás referida, enviando-a também à comissão que tenha sido designada.

O empregador disponibiliza para consulta os documentos em que suporta a alegação da situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira.

2. Decorridos os 5 dias da comunicação da empresa à organização representativa dos trabalhadores ou a cada trabalhador, há uma fase de negociação entre as partes com vista à obtenção de um acordo, sobre a modalidade (suspensão do contrato de trabalho ou redução horária), âmbito e duração das medidas a aplicar.

3. Elaboração de ata contendo as matérias acordadas, bem como as posições divergentes das partes, opiniões sugestões e propostas de cada uma.

4. Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 5 dias sobre o envio da informação referida no ponto 1, as empresas devem comunicar, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de lay-off que decidiram aplicar (redução do período de trabalho ou suspensão do contrato), mencionando expressamente o fundamento, isto é, motivos económicos ou de mercado, motivos estruturais ou ainda motivos tecnológicos e as datas de início e fim da medida. Ou seja, duração previamente definida, não podendo ser superior a 6 meses, exceto no caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, cujo prazo pode ter a duração máxima de um ano.

5. No prazo referido no número anterior, as empresas devem enviar à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social a ata e documento indicando:

- ✓ Nome do trabalhador;
- ✓ Morada;
- ✓ Data de nascimento;
- ✓ Data de admissão na empresa;
- ✓ Situação perante a Segurança Social;
- ✓ Profissão;
- ✓ Categoria;
- ✓ Retribuição;

- ✓ Redução do número de horas relativamente ao período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho;
- ✓ Início e fim da redução horária do período normal de trabalho ou da suspensão de contrato de trabalho.

Na falta da ata da negociação, as empresas enviam à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social um documento em que se justifique e descreva o acordo ou as razões que impediram o mesmo e as posições finais das partes.

4 - Como se reveste este apoio?

Este apoio reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações;

5 – Qual a duração do apoio?

O presente apoio pode ter a duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses, apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adotado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei.

6 - Quais os direitos dos trabalhadores?

- Auferir da entidade empregadora uma compensação retributiva mensal igual a dois terços do seu salário normal ilíquido, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor da sua remuneração quando inferior à RMMG (por exemplo nas situações de trabalho a tempo parcial), e um valor máximo igual a três vezes a RMMG;
- Direito às regalias sociais e às prestações de segurança social, em que o cálculo dessas prestações não é alterado por efeito da redução ou suspensão;

Ou seja, o tempo de redução ou suspensão conta-se como serviço efetivo para efeito do direito a férias. A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao subsídio de férias que lhe seria devido em condições normais de trabalho, isto é tem direito ao valor por inteiro, que é pago pela entidade empregadora (a Segurança Social não comparticipa).

- Receber o subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela entidade empregadora (a Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com um valor igual a 50% da compensação retributiva).

Exemplo: De acordo com a lei, o subsídio de Natal é igual a um mês de retribuição. Assim, se a retribuição for de 900,00 € e o trabalhador estiver neste regime e estiver a receber 600.00 € de compensação retributiva (2/3 de 900,00 €), o trabalhador tem direito a 900.00 € de subsídio de Natal, participando a Segurança Social com 300,00 € que é metade da compensação retributiva.

- Direito de exercer outra atividade remunerada fora da empresa;
- Acumular a compensação contributiva referida com a pensão de invalidez (relativa) e pensão de velhice. Mas, não pode acumular com subsídio de desemprego.
- Em caso de doença, o trabalhador com contrato suspenso não tem direito ao subsídio de doença, mantendo o direito à compensação retributiva.

NOTA: Nem os administradores nem os gerentes das empresas podem ser abrangidos por este regime.

7 - Quais os deveres dos trabalhadores abrangidos?

- Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efetivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
- Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma atividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

8 - Quais os deveres do empregador?

- Pagar pontualmente a compensação retributiva;
- Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social referentes à retribuição efetivamente auferida pelo trabalhador;
- Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;

- Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais, enquanto se verificar a comparticipação financeira da segurança social na compensação retributiva concedida aos trabalhadores;
- Não admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para o preenchimento de postos de trabalho suscetíveis de serem ocupados por trabalhadores em regime de redução ou suspensão;
- Durante a aplicação da medida, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da sua aplicação (suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho), consoante a medida não exceda ou seja superior a 6 Meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pela medida, exceto se se tratar de cessação de comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por fato imputável ao trabalhador.

9 - Quem paga a compensação retributiva?

- A compensação retributiva é paga diretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.
- A Segurança Social comparticipa a entidade empregadora com 70% desse valor.

Nos casos em que os trabalhadores se encontrem a frequentar cursos de formação profissional em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente da área do emprego e formação profissional, este serviço paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais (IAS), em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo este valor, no caso do trabalhador, à compensação retributiva.

10 - Qual o valor?

Durante o período de redução ou suspensão do contrato os trabalhadores têm direito a receber um montante mínimo igual a dois terços do salário ílíquido (sem descontos) que receberia se estivesse a trabalhar normalmente.

Por exemplo: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 900,00 €, tem direito a receber, no mínimo, 2/3 daquele ordenado (600,00 €) neste regime.

No entanto, existe um Valor mínimo e um valor máximo, isto é:

VALOR MÍNIMO

O trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual a dois terços do seu salário ílquido ou à retribuição mínima mensal garantida (635,00 €) se esta for superior àquele valor, ou ao valor da retribuição que auferir caso esta seja inferior à retribuição mínima mensal garantida, por exemplo, nas situações de trabalho a tempo parcial (n.º 1 alínea a) do artigo 305.º do Código de Trabalho).

VALOR MÁXIMO

A compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em layoff ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, três vezes o valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG) 1.905,00 €) (n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho).

11 - Cálculo do valor da compensação retributiva

Situações de suspensão do contrato de trabalho

A compensação retributiva é igual a dois terços da retribuição normal ílquida, 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.

Por exemplo: se um trabalhador em situação normal receber um salário de 900,00 €, tem direito a receber 2/3 daquele ordenado (635,00 €) na situação de suspensão do contrato de trabalho em regime de layoff.

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 dois terços da sua retribuição normal ílquida ou inferior à RMMG ou ao valor da remuneração correspondente ao seu período normal de trabalho se inferior à RMMG, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre um destes valores, consoante a situação concreta, e o salário que auferir em regime de layoff.

Como se calcula o valor do salário por trabalho prestado?

A retribuição por trabalho prestado é calculada proporcionalmente, por aplicação da fórmula fixada no art.º 271.º do Código de Trabalho para o cálculo do valor da retribuição horária:

$$(R_m \times 12) / (52 \times n)$$

em que:

R_m - remuneração mensal

n - número de horas por semana do período normal de trabalho

EXEMPLO:

Um trabalhador tem uma retribuição mensal normal de 900,00 € mensais, para um período normal de trabalho de 40 horas semanais (5 dias).

Ao abrigo do regime de layoff, o período de trabalho foi reduzido para 24 horas semanais (3 dias por semana) e num mês trabalhou 13 dias.

Aplicando a fórmula:

$$(R_m \times 12) / (52 \times n)$$

Obtemos o valor da retribuição horária de 5,19 € $(900,00 \text{ €} \times 12) / (52 \times 40)$

A retribuição diária é do valor de 41,52 € $(8h \times 5,19 \text{ €})$

A retribuição correspondente a 13 dias é de 539,76 € $(13 \times 41,52\text{€})$

O valor do salário mensal seria assim de 539,76 €.

Como o valor é inferior ao RMNG, o valor a receber seria 635,00€.

12 – Qual o modo de pagamento?

Os trabalhadores recebem a compensação retributiva que lhes é paga pela entidade empregadora da mesma forma como é paga a remuneração normal.

A Segurança Social comparticipa a entidade empregadora 70% desse valor.

13 - Quando cessa o pagamento da compensação?

O regime de layoff termina, relativamente a todos ou alguns dos trabalhadores, sempre que, em resultado de ações inspetivas, se venha a concluir que ocorreram irregularidades na sua aplicação, nos seguintes casos:

- Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;
- Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
- Falta de pagamento pontual da compensação retributiva devida aos trabalhadores;
- Falta de pagamento pontual das contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- Tenha havido distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Tenha havido aumento da retribuição ou outra prestação patrimonial a membro de corpos sociais enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída a trabalhadores;

- Tenha havido admissão de novos trabalhadores ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão;
- A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que empregador seja notificado.

14 – Como se requiere o apoio?

Através da remessa imediata ao Instituto da Segurança Social, I. P. de um requerimento acompanhado da declaração do empregador, da certidão do contabilista certificado da empresa e uma listagem com o nome e número de segurança social dos trabalhadores.

15 – Este apoio é acumulável com outros?

Sim. Este apoio pode ser conjugado com um plano de formação aprovado pelo IEFP, acrescentando, neste, caso uma bolsa de formação de 131,64 euros por trabalhador (50% para o trabalhador e 50% para a entidade patronal).

16 - Simulação de redução de horário

CASO 1 – Redução do horário para 24h semanais, ou seja, 3 dias de trabalho por semana, trabalhando 13 dias por mês

Este exemplo corresponde a uma situação em que é garantida ao trabalhador a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) no valor de 635,00 €.

NOME	CATEGORIA	DATA ADMISSÃO	V. BASE
MARIA AMÉLIA	X	01/09/2006	700,00 €

A Maria Amélia por exemplo tem um ordenado ilíquido (sem descontos) de 700,00 € e período normal de trabalho de 40 horas semanais (5 dias).

Ao abrigo do regime de layoff, o horário foi reduzido para 24 horas semanais, ou seja, 3 dias por semana, trabalhando 13 dias por mês.

1.º passo

A primeira coisa a fazer é saber quanto é 2/3 do salário do trabalhador:

Se o salário é 700,00 €, 2/3 são 466,67 €.

2.º passo

Calcular o valor da retribuição horária de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

Em que:

Rh = retribuição horária

Rm = valor do salário mensal

12 = número de meses do ano

52 = número de semanas do ano

n = número de horas trabalhadas semanalmente

Cálculo da remuneração horária correspondente a um salário de 700,00 €.

$$Rh = (700,00 \text{ €} \times 12) / (52 \times 40) = 8.400,00 / 2080 = 4,04 \text{ €}$$

3.º passo

- Calcular o salário diário que a entidade empregadora paga à trabalhadora.

Salário diário: 8 horas X 4,04 € = 32,32 €.

- Calcular o salário mensal que a entidade empregadora paga à trabalhadora com redução das horas de trabalho por 13 dias de trabalho.

4.º passo

Salário mensal: 13 dias X 32,32 € = 420,16 €.

5.º passo

Saber qual o valor da compensação retributiva de layoff a que a trabalhadora tem direito:

- O beneficiário tem garantido por lei um valor igual ao salário mínimo de 635,00 € (RMMG)
- 2/3 de 700,00 € correspondem a 466,67 €, que é um valor inferior à RMMG
- A compensação retributiva corresponde à diferença entre a RMMG e o valor do salário devido por 13 dias de trabalho:

Compensação retributiva = 635,00 € - 420,16 € = 214,84 €.

6.º passo

Saber quais são os valores suportados pela entidade empregadora e pela Segurança Social.

- A entidade empregadora suporta 30% de 214,84 € = 64,45 €
- A Segurança Social suporta 70% de 214,84 € = 150,39 €

NOTA: O pagamento da compensação retributiva à trabalhadora é uma obrigação da entidade empregadora. A Segurança Social não faz pagamento de compensação retributiva à trabalhadora - concede um apoio à entidade empregadora.

Registo de equivalências à entrada de contribuições:

- O salário a declarar pelo empregador à segurança social é de 635,00 €.
- O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal ilíquido (sem descontos) e valor que foi pago ao trabalhador em regime de redução do período normal de trabalho, ou seja, 700,00 € - 635,00 € = 65,00 €.

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de 65,00 € e que será feito pela própria S. Social.

Resumindo:

NOME	V. BASE	2/3 V. BASE	CÁLCULO V. BASE HORÁRIO	CÁLCULO V. BASE DIÁRIO	V. BASE 13 DIAS	COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA (RMMG - VB13)	ENTIDADE EMPREGADORA SUPORTA 30%	S.SOCIAL SUPORTA 70%	VENCIMENTO A DECLARAR À S.SOCIAL (VDSS)
MARIA AMÉLIA	700,00 €	466,67 €	4,04 €	32,32 €	420,16 €	214,84 €	64,45 €	150,39 €	635,00 €

CASO 2 – Redução do horário de trabalho para 20 horas semanais, ou seja, 2,5 dias de trabalho por semana, trabalhando 10 dias por mês

A Maria Amélia por exemplo tem um ordenado ilíquido (sem descontos) de 700,00 € e período normal de trabalho de 40 horas semanais (5 dias).

Ao abrigo do regime de lay-off, o horário foi reduzido para 20 horas semanais, ou seja, 2,5 dias por semana, trabalhando 10 dias por mês.

1.º passo

A primeira coisa a fazer é saber quanto é 2/3 do salário do trabalhador:
Se o salário é 700,00 €, 2/3 são 466,67 €.

2.º passo

Calcular o valor da retribuição horária de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

Em que:

Rh = retribuição horária

Rm = valor do salário mensal

12 = número de meses do ano

52 = número de semanas do ano

n = número de horas trabalhadas semanalmente

Cálculo da remuneração horária correspondente a um salário de 700,00 €.

$$Rh = (700,00 \text{ €} \times 12) / (52 \times 40) = 8.400,00 / 2080 = 4,04 \text{ €}$$

3.º passo

- Calcular o salário diário que a entidade empregadora paga à trabalhadora.
Salário diário: 8 horas X 4,04 € = 32,32 €.
- Calcular o salário mensal que a entidade empregadora paga à trabalhadora com redução das horas de trabalho por 10 dias de trabalho.

4.º passo

Salário mensal: 10 dias X 32,32 € = 323,20 €.

5.º passo

Saber qual o valor da compensação retributiva de layoff a que a trabalhadora tem direito:

- O beneficiário tem garantido por lei um valor igual ao salário mínimo de 635,00 € (RMMG)
- 2/3 de 700,00 € correspondem a 466,67 €, que é um valor inferior à RMMG
- A compensação retributiva corresponde à diferença entre a RMMG e o valor do salário devido por 10 dias de trabalho:

Compensação retributiva = 635,00 € - 323,20 € = 311,80 €.

6.º passo

Saber quais são os valores suportados pela entidade empregadora e pela Segurança Social.

Aplicam-se as percentagens definidas na lei ao valor total da compensação retributiva, pelo que:

- A entidade empregadora suporta 30% de 311,80 € = 93,54 €
- A Segurança Social suporta 70% de 259,54 € = 218,26 €

NOTA: O pagamento da compensação retributiva à trabalhadora é uma obrigação da entidade empregadora. A Segurança Social não faz pagamento de compensação retributiva à trabalhadora - concede um apoio à entidade empregadora.

Registo de equivalências à entrada de contribuições:

- O salário a declarar pelo empregador à segurança social é de 635,00 €
- O valor das equivalências a registar é igual à diferença entre o salário normal ilíquido (sem descontos) e valor que foi pago ao trabalhador em regime de redução do período normal de trabalho, ou seja, 700,00 € - 635,00 € = 65,00 €.

Neste caso, o valor mensal do registo de equivalências é de 65,00 € e que será feito pela própria S. Social.

Resumindo:

NOME	V. BASE	2/3 V. BASE	CÁLCULO V. BASE HORÁRIO	CÁLCULO V. BASE DIÁRIO	V. BASE 10 DIAS	COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA (RMMG - VB10)	ENTIDADE EMPREGADORA SUPORTA 30%	S.SOCIAL SUPORTA 70%	VENCIMENTO A DECLARAR À S.SOCIAL (VDSS)
MARIA AMÉLIA	700,00 €	466,67 €	4,04 €	32,32 €	323,20 €	311,80 €	93,54 €	218,26 €	635,00 €

Nos dois casos apresentados o valor a que a colaboradora têm direito é de 635,00€ (RMMG), independentemente do horário, uma vez que 2/3 do V. Base corresponde a um valor inferior à RMMG.

Conforme previsto no artigo 305º, a colaboradora irá auferir mensalmente independentemente da redução de horário de trabalho (10 ou 13 dias de trabalho) o mesmo valor, isto é, RMMG.

B – CRIAÇÃO DE UM PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO

As empresas que, não tenham recorrido ao apoio extraordinário previsto em A), podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação definido, tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego. Este plano de formação pode ser lecionado à distância.

1 – Qual a duração do apoio?

O apoio extraordinário atribuído a cada trabalhador tem a duração de um mês.

2 – Quem suporta o apoio?

O apoio é suportado pelo IEFP, I. P..

3 – Como é concedido o apoio?

O apoio é concedido em função das horas de formação frequentadas.

4 – Qual o montante que é participado?

A comparticipação tem como limite 50% da retribuição ilíquida, com o limite máximo da RMMG.

C – ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL A CARGO DA ENTIDADE EMPREGADORA

Os empregadores que beneficiem das medidas previstas em A) e B) têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas.

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

A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas.

D - INCENTIVO FINANCEIRO EXTRAORDINÁRIO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ACTIVIDADE DA EMPRESA

Os empregadores que beneficiem das medidas de apoio extraordinário têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez e com o valor de uma retribuição mínima mensal garantida por trabalhador.

Para aceder ao incentivo, o empregador deverá apresentar um requerimento ao IEFP, I. P.

E – LINHAS DE CRÉDITO

Linha Capitalizar COVID19

- Fundo de Maneio
- Plafond de Tesouraria

Com o objectivo de apoiar as necessidades de Fundo de Maneio e induzir a oferta de crédito na modalidade de plafond de crédito em sistema de revolving conferindo maior flexibilidade à gestão de tesouraria das empresas, encontram-se disponíveis duas linhas de crédito “Capitalizar Covid19”.

Beneficiários

- Preferencialmente Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), certificadas pela Declaração Eletrónica do IAPMEI, I.P.;
- Grandes Empresas.

Linha Capitalizar COVID19 - Plafond de Tesouraria

Crédito

- € 1,5 milhões.
- Prazo Máximo da Operação - Até 3 anos.
- Taxa de Juro Modalidade Fixa Swap Euribor para prazo da operação + spread.
- Taxa de Juro Modalidade – Variável Euribor a 1, 3, 6 ou 12 meses + spread.
- Spread - 1,943% - 3,278%.
- Bonificação da Taxa de Juro - 0%.

Linha Capitalizar COVID19 - Fundo de Maneio

Crédito

- Financiamento Máximo por Empresa - € 1,5 milhões.
- Reembolso de Capital - Prestações iguais, mensais, trimestrais ou semestrais e postecipadas.
- Prazo Máximo da Operação - Até 4 anos.
- Carência de Capital Máxima - Até 12 meses.
- Taxa de Juro Modalidade – Fixa Swap Euribor para prazo da operação + spread.
- Taxa de Juro Modalidade - Variável Euribor a 1, 3, 6 ou 12 meses + spread.
- Spread - 1,928% -3,278%.
- Bonificação da Taxa de Juro - 0%.

F - ENCERRAMENTO DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO

Devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino ou dos equipamentos sociais de apoio à primeira infância, foram criados diversos regimes de apoio excecional às empresas e aos trabalhadores dependentes e independentes.

Consideremos um empregado que tem um filho com idade inferior a 12 anos e tem de ficar em casa a cuidar do seu filho sem possibilidade de trabalhar sob o regime de teletrabalho.

1 - O que deve fazer o trabalhador?

Neste caso, o trabalhador deverá comunicar este facto à entidade patronal através do formulário próprio. [Aceda aqui ao formulário.](#)

2 - Durante quanto tempo tem o trabalhador direito a este apoio?

Durante o período em que for decretado o encerramento da escola, exceto se coincidir com férias escolares.

3 – Qual o apoio financeiro que é concedido?

Desde que não seja possível exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, tem direito a um apoio financeiro excecional correspondente a 2/3 da sua remuneração base, sendo a mesma suportada em partes iguais pela entidade empregadora e pela Segurança Social.

4 - Quem paga o apoio financeiro?

A parcela respeitante à Segurança Social é entregue à entidade empregadora e é esta que paga a totalidade ao trabalhador.

5 – O que deve fazer a entidade empregadora, para que o trabalhador receba este apoio financeiro?

A entidade empregadora requer o apoio através de formulário online a disponibilizar na Segurança Social Direta.

6 - Sobre o valor do apoio são devidas contribuições e quotizações para a segurança social?

Sim. O trabalhador paga a quotização de 11% do valor total do apoio.

A entidade empregadora suporta 50% da contribuição que lhe cabe pelo total do apoio.

ASSOCIAÇÃO
AUTOMÓVEL
DE PORTUGAL



Há mais de 100 anos a traçar novos caminhos.