



## Covid-19 e o Apoio ao Emprego

*O regime do lay off simplificado concede um apoio de 2/3 da remuneração íliquida do trabalhador, em que 70% desse valor é assegurado pela segurança social e 30% é assegurado pela entidade empregadora.*

O Conselho de Ministros aprovou um conjunto de medidas extraordinárias de resposta à pandemia do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho.

As **medidas de apoio extraordinário** são:

- (i) O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação (“Lay Off Simplificado”);
- (ii) O Plano Extraordinário de Formação;
- (iii) O incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
- (iv) A isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

Considera-se **situação de crise empresarial**:

- (i) A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento globais; ou
- (ii) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, com referência ao período homólogo de 3 meses, ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

O **Lay off Simplificado** obedece às seguintes regras:

- (i) O Estado comparticipa no pagamento dos ordenados;
- (ii) O apoio traduz-se no pagamento de 2/3 da remuneração íliquida do trabalhador, em que 70% desse valor é assegurado pela Segurança Social e 30% pela entidade empregadora.
- (iii) O apoio corresponde ao valor igual a 2/3 da retribuição íliquida do trabalhador, até um máximo de três remunerações mensais mínimas garantidas;

© Macedo Vitorino & Associados

*Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.*

### Contactos

Guilherme Dray  
gdray@macedovitorino.com

Magda Sousa Gomes  
mgomes@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte  
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

- (iv) O apoio financeiro é concedido pelo período de um mês, prorrogável mensalmente, até um limite máximo de seis 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;
- (v) O empregador beneficiário desta medida pode encarregar o trabalhador de exercer, a título temporário, funções não compreendidas no contrato de trabalho, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, e que sejam orientadas para viabilidade da empresa; e
- (vi) Para aceder a estas medidas, o empregador tem que, comprovadamente ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

A nova medida exige a obrigação de informar, por escrito, os trabalhadores abrangidos e o prazo previsível da interrupção da atividade.

O empregador tem ainda o dever de ouvir os delegados sindicais e comissões de trabalhadores quando existam, remetendo de imediato requerimento ao Instituto da Segurança Social, acompanhado da listagem com os nomes dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de identificação de Segurança Social.

As circunstâncias são atestadas mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa, sendo depois confirmadas pelos organismos competentes do Estado.

O novo mecanismo pode ainda ser complementado com a vertente da formação profissional, acrescentando uma bolsa de formação, no valor de 30% do Indexante dos Apoios Sociais (IAS). Metade do valor é atribuído ao trabalhador e outra metade ao empregador, sendo os custos suportados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.)

O diploma foi hoje publicado em Diário da República e entra em vigor no dia 16 de março.