

# MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO E EMPRESAS

- Perguntas frequentes

COVID-19

- ESTADO DE CALAMIDADE - DE 3 A 17 DE MAIO
- EXERCÍCIO DA ATIVIDADE
- MEDIDAS EXCECIONAIS DE APOIO AO TRABALHADOR E EMPRESAS
  - Teletrabalho
  - Trabalhador em isolamento
  - Subsídio de doença
  - Assistência a filho ou a neto
  - Trabalhadores independentes
  - Entidade empregadora
- MEDIDAS DE APOIO À ECONOMIA
  - Apoio à tesouraria
  - Moratórias de Créditos
  - Diferimento de pagamento de impostos e contribuições
  - Manutenção dos Contratos de Trabalho
    - a) Lay-Off Simplificado
    - b) Plano Extraordinário de Formação
    - c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa
    - d) Sócios-gerentes

ESTADO DE CALAMIDADE

COVID-19

## [Decreto-Lei n.º 24-A/2020, de 29 de maio](#)

Altera as medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19

## [Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio](#)

Prorroga a declaração da situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

# EXERCÍCIO DA ATIVIDADE

COVID-19



**Tenho um motorista a regressar da europa. Terá o trabalhador de cumprir o período de quarentena profilática imposto por alguma Direção Regional de Saúde ou pela DGS – Direção Geral da Saúde?**

Segundo informação verbal do Governo – aliás no mesmo sentido expresso na declaração de 23 de março da Comissão Europeia - os motoristas estariam isentos de realizar uma quarentena obrigatória quando regressem de viagem.

Por outro lado e segundo comunicação pública prestada pela DGS, foram temporariamente revogadas as decisões regionais.

Importa porém atender que, os procedimentos estão a ser uniformizados pela DGS pelo que poderemos ter novidades ou alterações ao regime atualmente em vigor.

Se entretanto, algum motorista na fronteira portuguesa for intimado pelas autoridades e conduzido para quarentena profilática, deverá entrar em contacto com o Delegado de Saúde da sua zona de residência e confirmar os procedimentos a seguir.

**No caso do Transporte Internacional é exigido ao motorista alguma declaração de circulação? Em que países?**

Sim, designadamente em França e em Itália. Os documentos encontram-se disponíveis para *download* em [www.antram.pt](http://www.antram.pt) (MENU COVID-19\Informação País a País).

Paralelamente, a Comissão Europeia introduziu um modelo de declaração para ser utilizado na União Europeia e que servirá de “certificado” para trabalhadores de transporte internacional. Este documento – que deverá a ser assinado pelo empregador – servirá unicamente para certificar que o motorista circula para efeitos da realização de atividades profissionais no âmbito do transporte internacional, como por exemplo: quando este, no país onde encontra, necessite de se deslocar por outros meios de transporte (de autocarro ou carro) até ao local onde está o veículo parqueado para início da sua atividade.

Download da Declaração – Anexo 3 (documento disponível em várias línguas):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.CI.2020.096.01.0001.01.POR&toc=OJ:C:2020:096I:FULL>

# MEDIDAS EXCECIONAIS DE APOIO AO TRABALHADOR E EMPRESAS

**COVID-19**

## Teletrabalho

De acordo com o Artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio, quanto ao Teletrabalho e organização de trabalho:

1 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde adequadas à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia da doença COVID-19, podendo, nomeadamente, adotar o regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.

2 - Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, este regime é obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º-A do [Decreto-Lei n.º 10-A/2020](#), de 10 de março, na sua redação atual;
- b) O trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- c) O trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivas fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, de 18 de junho.



## Teletrabalho

3 - A obrigatoriedade prevista na alínea c) do número anterior é aplicável apenas a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

4 - O regime de teletrabalho é ainda obrigatório, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

5 - Nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho nos termos previstos no Código do Trabalho, podem ser implementadas, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia, nomeadamente, a adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais, horários diferenciados de entrada e saída, horários diferenciados de pausas e de refeições.

6 - Para efeitos do número anterior, o empregador pode alterar a organização do tempo de trabalho ao abrigo do respetivo poder de direção, devendo ser respeitado o procedimento previsto na legislação aplicável

## Teletrabalho

**O trabalhador que passe a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho continua a auferir a mesma retribuição?**

Sim. O Código do Trabalho estabelece, a propósito do teletrabalho, um princípio de igualdade de tratamento, do qual resulta que o trabalhador que exerça as suas funções ao abrigo deste regime beneficia dos mesmos direitos e fica sujeito aos mesmos deveres que os demais trabalhadores que se acham submetidos ao regime geral.

**O teletrabalhador está abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho?**

Sim. O Código do Trabalho estabelece, a propósito do teletrabalho, um princípio de igualdade de tratamento, do qual resulta que o trabalhador que preste atividade ao abrigo deste regime terá os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. O mesmo se diga a propósito da segurança e saúde no trabalho, formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho.

**Se for decretado isolamento profilático, mas existirem condições para trabalhar em regime de teletrabalho, ou recorrendo a ações de formação à distância, há direito ao subsídio equivalente ao subsídio de doença?**

Não. Neste caso, como continua a trabalhar, receberá a sua remuneração habitual, paga pela entidade empregadora.

## Trabalhador em isolamento

**Se um trabalhador se encontrar impedido temporariamente de exercer a atividade profissional, por determinação da Autoridade de Saúde, por perigo de contágio pelo COVID-19, tem direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social?**

Sim. Se tiver uma declaração de isolamento profilático emitida pela Autoridade de Saúde (Delegado de Saúde) tem direito ao pagamento de um subsídio equivalente ao subsídio de doença com um valor correspondente a 100% da sua remuneração de referência, enquanto durar o isolamento.

**Como é emitida a declaração da situação de isolamento profilático?**

A declaração é emitida pela Autoridade de Saúde para cada trabalhador que deva ficar em isolamento profilático.

O modelo está disponível em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) e em [www.dgs.pt](http://www.dgs.pt), e substitui o documento justificativo de ausência ao trabalho.

**Quem é a Autoridade de Saúde competente?**

A Autoridade de Saúde (também conhecido como Delegado de Saúde) é o médico, designado em comissão de serviço, a quem compete a decisão de intervenção do Estado na defesa da Saúde Pública (art.º 3.º do DL 82/2009, com a nova redação DL n.º135/2013, de 4/10).

**Como se desencadeia o processo para que uma pessoa tenha de ficar em isolamento profilático?**

O processo tem sempre de ser desencadeado pela Autoridade de Saúde competente (com jurisdição na área de residência oficial da pessoa).

## Trabalhador em isolamento

### **Quem envia a declaração? E para onde?**

O trabalhador deve enviar a sua declaração de isolamento profilático à sua entidade empregadora, e esta deve remetê-la à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias.

### **A declaração da Autoridade de Saúde é uma baixa médica?**

Não. A Declaração que atesta a necessidade de isolamento substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho para efeitos de justificação de faltas e de atribuição do subsídio equivalente ao de doença, durante o período máximo de 14 dias de isolamento profilático, bem como para eventual atribuição do subsídio por assistência a filho ou a neto.

### **Como se processa o pagamento do subsídio por isolamento profilático?**

Nas mesmas datas em que são efetuados os pagamentos do subsídio de doença (calendário disponível na Internet).

Subsídio de doença

Quem contrair doença tem direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social?  
Sim. Se tiver um certificado de incapacidade temporária para o trabalho (a “baixa médica”).

Qual o valor do subsídio que se recebe no caso de contrair a doença?

| Duração da doença | Remuneração de referência |
|-------------------|---------------------------|
| Até 30 dias       | 55%                       |
| De 31 a 90 dias   | 60%                       |
| De 91 a 365 dias  | 70%                       |
| Mais de 365 dias  | 75%                       |

Se o trabalhador estiver em isolamento profilático, mas contrair doença antes do prazo dos 14 dias passa a receber apenas 55% da remuneração de referência?  
Sim. Sempre que se verificar que a pessoa ficou doente, e for emitido um certificado de incapacidade temporária (CIT) este substitui a declaração de isolamento profilático e aplica-se a lei em vigor.

No caso de contrair doença quem emite o CIT?  
Se a pessoa estiver doente é internada num hospital de referência. Assim, o procedimento é idêntico ao habitualmente utilizado no internamento hospitalar.



## Assistência a filho ou neto (por isolamento profilático ou por doença)

**Se tiver de faltar ao trabalho para prestar assistência a filho ou a neto (seja em isolamento profilático, seja por doença), há direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social?**

Sim. Durante os dias em que não trabalhar para prestar assistência a filho ou a neto, o trabalhador tem direito a receber o respetivo subsídio, o qual deve ser requerido preferencialmente na Segurança Social Direta (SSD).

**Qual o valor do subsídio para assistência a filho e/ou neto?**

Até à entrada em vigor do Orçamento do Estado (OE) para 2020, o montante diário do subsídio por assistência a filho corresponde a 65% da remuneração de referência.

Após a entrada em vigor do OE 2020, o montante diário do subsídio para assistência a filho corresponderá a 100% da remuneração de referência, mantendo-se em, 65% o valor do subsídio por assistência a neto.

**Como deve ser feito o requerimento para atribuição do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto?**

O requerimento destas prestações deve ser efetuado preferencialmente na Segurança Social Direta, anexando cópia da declaração de isolamento profilático emitida pela Autoridade de Saúde.

Esta declaração está disponível em [www.seg-social.pt/formulários](http://www.seg-social.pt/formulários).

## Assistência a filho ou neto (encerramento instituições de ensino)

Se tiver de faltar ao trabalho para prestar assistência a filho ou a neto em virtude do encerramento das respetivas instituições de ensino, as escolas, ATL e Creches (seja para assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica), há direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social?

Sim. Durante os dias em que não trabalhar para prestar assistência a filho ou a neto, o trabalhador tem direito a receber o respetivo subsídio. O trabalhador deve comunicar ao empregador essa ausência e apresentar Declaração própria para o efeito. Esta declaração está disponível em: [www.seg-social.pt/formulários](http://www.seg-social.pt/formulários).

### Qual o valor do subsídio para assistência a filho e/ou neto?

O trabalhador tem direito a receber um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a 66% da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora (33%) e pela segurança social (33%).

Este apoio tem por limite mínimo o valor da RMMG (fixada atualmente em 635,00€) e por limite máximo o valor de 1.905,00 Euros.

## Trabalhadores independentes

A proteção prevista para os trabalhadores por conta de outrem aplica-se aos trabalhadores independentes?

Sim, quando estejam em isolamento profilático.

No caso dos trabalhadores independentes como serão calculados os rendimentos de referência para efeitos de determinação do montante a receber por isolamento profilático?

Não há diferença em relação aos trabalhadores por conta de outrem.

## Entidade empregadora

### **Como se processa o envio da(s) declaração(ões) de isolamento profilático dos trabalhadores para a Segurança Social?**

A empresa deve preencher e remeter o modelo disponível no portal da Segurança Social com a identificação de todos os trabalhadores, acompanhado de cópia das declarações emitidas pela Autoridade de Saúde.

O modelo e as declarações devem ser entregues através da SSDireta em “Perfil->Documentos de prova->Assunto: COVID19->Escolher e anexar ficheiro-> Breve descrição, no campo Texto”.

### **Como pode uma empresa articular com a Autoridade de Saúde, se for decretado o isolamento profilático de funcionários seus?**

No caso de existir um doente confirmado com COVID-19 numa empresa, habitualmente é a Autoridade de Saúde que entra em contacto com a entidade empregadora por forma a identificar os trabalhadores que podem vir a ser considerados “contactos próximos” do doente.

# MEDIDAS DE APOIO À ECONOMIA

**COVID-19**



## Apoio à tesouraria

### Existe alguma linha de crédito de apoio para as empresas do Setor?

O governo prevê a existência de Linhas de Crédito para apoio às empresas.

Todavia estes apoios carecem de regulamentação específica, a qual se encontra ainda em desenvolvimento.

Mais informações em: [www.spgm.pt](http://www.spgm.pt) e [www.iapmei.pt](http://www.iapmei.pt)

### E no plano fiscal, que apoios existem para as empresas?

O Governo decidiu prorrogar o prazo de cumprimento de obrigações fiscais (declarativas e de pagamento) relativas ao IRC. Ficou decidido:

- O adiamento do Pagamento Especial por Conta de 31 de março para 30 de junho;
- A prorrogação da entrega do Modelo 22 (Declaração de IRC + Pagamento/acerto) para 31 de julho; e
- A prorrogação do primeiro pagamento por conta e o primeiro pagamento adicional por conta de 31 de julho para 31 de agosto.

### Que flexibilidade existe para o cumprimento das obrigações fiscais?

Considerando o calendário fiscal relativo a obrigações de pagamento para o segundo trimestre de 2020, o Governo decidiu flexibilizar o pagamento de impostos para as empresas e trabalhadores independentes. Esta flexibilização permite que na data de vencimento da obrigação de pagamento a mesma possa ser cumprida de uma das seguintes formas:

- Pagamento imediato, nos termos habituais;
- Pagamento fracionado em três prestações mensais sem juros; ou
- Pagamento fracionado em seis prestações mensais, sendo aplicáveis juros de mora apenas às últimas três.

## Apoio à tesouraria

### Serão necessárias garantias?

Para qualquer destas situações de pagamento fracionado em prestações não será necessário às pessoas nem às empresas prestar qualquer garantia.

### Que apoios estão previstos no âmbito do Portugal 2020?

- Prazos de pagamento mais reduzidos: Pagamentos no mais curto prazo possível após os pedidos de pagamento serem apresentados pelas empresas, podendo ser efetuados, no limite, a título de adiantamento, sendo estes posteriormente regularizados com o apuramento do incentivo a pagar pelo organismo intermédio/organismo pagador sem qualquer formalidade para os beneficiários.
- Diferimento das prestações de reembolsos de incentivos (QREN e Portugal 2020): Para as empresas com quebras do volume de negócios ou de reservas ou encomendas superiores a 20 %, nos dois meses anteriores ao da apresentação do pedido de alteração do plano de reembolso face ao período homólogo do ano anterior, o diferimento por um período de 12 meses das prestações vincendas até 30 de setembro de 2020 relativas a subsídios reembolsáveis atribuídos no âmbito de sistemas de incentivos do QREN ou do Portugal 2020 sem encargos de juros ou outra penalidade para as empresas beneficiárias.
- Elegibilidade de custos com ações canceladas ou adiadas: As despesas comprovadamente suportadas pelos beneficiários em iniciativas ou ações canceladas ou adiadas por razões relacionadas com o COVID -19 previstas em projetos aprovados pelo Portugal 2020, nomeadamente nas áreas da internacionalização e da formação profissional, são elegíveis para reembolso.
- Consideração do COVID-19 como motivo de força maior nos apoios do Portugal 2020: Os impactos negativos decorrentes do COVID -19 que deem lugar à insuficiente concretização de ações ou metas, podem ser considerados motivos de força maior não imputáveis aos beneficiários na avaliação dos objetivos contratualizados no âmbito dos sistemas de incentivos do Portugal 2020.

## Moratória de créditos

### **Qual é o objetivo da moratória?**

A moratória tem como objetivo proteger famílias portuguesas, em matéria de crédito à habitação, e as empresas que estão a registar quebras nos negócios devido ao surto Covid-19, permitindo que estas adiem o pagamento das suas responsabilidades perante as instituições financeiras durante este período.

Com esta medida, o Governo pretende garantir a continuidade do financiamento às famílias e empresas e prevenir eventuais incumprimentos resultantes da quebra inesperada de rendimentos.

### **Quanto tempo dura a moratória?**

A moratória dura seis meses, até 30 de setembro 2020. O regime entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

### **A quem se destina a moratória?**

A moratória destina-se a Particulares, Empresários em Nome Individual (ENI), Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), associações sem fins lucrativos e as demais entidades da economia social, Pequenas e Médias Empresas (PME) e outras empresas do sector não financeiro.

## Moratória de créditos

### Quais são os créditos e operações abrangidas?

O regime aplica-se ao crédito concedido por instituições financeiras a clientes abrangidos pela moratória.

No caso dos **particulares** estão abrangidos todos os empréstimos para habitação própria permanente.

Para os **ENI, IPSS, PME e outras empresas do setor não financeiro**, o regime abrange os empréstimos contraídos bem como outras operações de crédito essenciais à atividade das empresas, incluindo leasing e factoring. São apenas exceção os créditos para compra de valores mobiliários ou aquisição de posições em outros instrumentos financeiros; os créditos concedidos a beneficiários de regimes, subvenções ou benefícios, designadamente fiscais, para fixação de sede ou residência em Portugal, incluindo para atividade de investimento (exceto Programa Regressar); e os créditos concedidos a estas entidades para utilização individual através de cartões de crédito.

### Quais são os efeitos da moratória?

Os contratos de crédito, com prestações periódicas, são suspensos até 30 de setembro de 2020. O prazo contratado do crédito será estendido, no futuro, por 6 meses.

Durante este período, os beneficiários não terão de pagar nem prestações de capital nem juros.

Esta medida é especialmente direcionada aos empréstimos à habitação, aliviando as famílias dos encargos com as prestações da casa durante este período, e às empresas, permitindo que elas preservem as condições para a manutenção da sua atividade após a crise determinada pelos impactos na economia do COVID 19.

Todos os contratos de crédito com pagamento no final do contrato são prorrogados, pelo prazo de 6 meses, e proíbe-se a revogação total ou parcial de todas linhas de crédito já contratadas e dos empréstimos já concedidos. Assim, garante-se a disponibilidade dos montantes já comprometidos a estes clientes, quer tenham ou não sido utilizados.

## Moratória de créditos

### Quais as condições de acesso a este regime?

Não são abrangidas entidades com créditos em que exista mora ou incumprimento de prestações pecuniárias há mais de 90 dias junto das instituições.

Os **particulares** têm de ter domicílio em Portugal. Estão abrangidos aqueles que estejam em situação de isolamento profilático ou de doença, prestem assistência a filhos ou netos, ou estejam em situação de *lay-off*, bem como aqueles que estão desempregados (desde que registados no Instituto de Emprego e Formação Profissional). Também se encontram abrangidos os trabalhadores das entidades, cujo estabelecimento ou atividade tenha sido objeto de encerramento determinado durante o período de estado de emergência.

As **empresas, empresários em nome individual e IPSS** com sede ou domicílio em Portugal.

Para aceder ao regime é ainda necessário ter a situação regularizada junto da Autoridade Tributária e Aduaneira e da Segurança Social, não relevando até ao dia 30 de abril de 2020, para este efeito, as dívidas constituídas no mês de março de 2020.

### Como se faz o pedido de acesso à moratória?

Para pedir acesso à moratória deverá ser enviada uma declaração de adesão, por meios físicos ou eletrónicos, à entidade financeira que concedeu o crédito. Esta declaração tem de ser acompanhada de comprovativo da situação regularizada junto da Autoridade Tributária e Aduaneira e da Segurança Social.

Recebida essa comunicação, a instituição dispõe de um prazo de 5 dias úteis para aplicar a moratória. Caso o cliente não preencha os pressupostos para beneficiar da moratória a instituição tem 3 dias úteis para comunicar ao cliente.



## Moratória de créditos

**O que acontecerá aos pagamentos dos empréstimos/financiamentos após o período da moratória? As prestações serão mais elevadas? O prazo do empréstimo será alargado?**

As prestações (de capital/juros) abrangidas pela moratória serão estendidas por um período igual ao da vigência da medida, ou seja, por mais 6 meses. Os juros vencidos durante a moratória, bem como os restantes encargos, serão capitalizados e incluídos no montante em dívida, indo o valor da prestação a pagar até ao final do contrato ser ajustada em conformidade.

**É possível aceder parcialmente a este regime, pagando parte das prestações?**

Sim. Pode pedir que apenas os reembolsos de capital, ou parte destes, sejam suspensos.

**Como será feita a supervisão do regime?**

O Banco de Portugal é a entidade responsável pela supervisão e fiscalização do regime.

**Está previsto algum regime sancionatório?**

O acesso indevido à moratória está sujeito às consequências legais atualmente previstas.

Essas consequências são de carácter civil (nomeadamente a obrigação de indemnizar pelos danos e custos incorridos) e eventualmente criminal.

## Diferimento de pagamentos de impostos e contribuições

### Quem pode beneficiar do regime de pagamento diferido das contribuições sociais?

Têm direito ao diferimento do pagamento de contribuições as entidades empregadoras dos setores privado e social com:

- Menos de 50 trabalhadores;
- Um total de trabalhadores entre 50 e 249, desde que apresentem uma quebra de, pelo menos, 20 % da faturação comunicada através do e-fatura nos meses de março, abril e maio de 2020, face ao período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido;
- Um total de 250 ou mais trabalhadores, desde que se trate de:
  - a) Instituição particular de solidariedade social ou equiparada, ou
  - b) Entidade empregadora cuja atividade se enquadre nos setores encerrados; ou
  - c) Entidade empregadora cuja atividade se enquadre nos setores da aviação e do turismo, e desde que apresente uma quebra de, pelo menos, 20% da faturação comunicada através do E-fatura nos meses de março, abril e maio de 2020, face ao período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido.

Os trabalhadores independentes também podem beneficiar da medida.

## Diferimento de pagamentos de impostos e contribuições

### Como funciona o pagamento diferido das entidades empregadoras?

As contribuições da responsabilidade da entidade empregadora, devidas nos meses de março, abril e maio de 2020, podem ser pagas da seguinte forma:

- Um terço do valor das contribuições é pago no mês em que é devido;
- O montante dos restantes dois terços é pago em prestações iguais e sucessivas:
  - i. Nos meses de julho, agosto e setembro de 2020; ou
  - ii. Nos meses de julho a dezembro de 2020.

As quotizações dos trabalhadores devem ser pagas nos meses em que são devidas.

#### NOTA IMPORTANTE:

No âmbito do Decreto-Lei n.º 20-C/2020, de 7 de maio, é introduzida uma importante alteração ao artigo 9.º do DL 10-F/2020, segundo o qual as entidades empregadoras que nos termos legais podiam aceder ao diferimento do pagamento das contribuições, podem ter direito ao exercício deste deferimento mesmo que não tenham efetuado o pagamento de 1/3 das contribuições devidas no mês de março ou abril conforme aplicável desde de que, procedam de imediato ao pagamento desse valor acrescido de juros de mora.

### Como funciona o pagamento diferido dos trabalhadores independentes?

As contribuições dos trabalhadores independentes, devidas nos meses de abril, maio e junho de 2020, podem ser pagas da seguinte forma:

- Um terço do valor das contribuições é pago no mês em que é devido;
- O montante dos restantes dois terços é pago em prestações iguais e sucessivas:
  - i. Nos meses de julho, agosto e setembro de 2020; ou
  - ii. Nos meses de julho a dezembro de 2020.

## Diferimento de pagamentos de impostos e contribuições

### **Como se indica em que meses se pretende pagar?**

As entidades empregadoras e trabalhadores independentes devem indicar no Site da Segurança Social Direta, em julho de 2020, qual dos prazos de pagamento que pretendem utilizar.

### **Como são demonstrados os requisitos da quebra de faturação?**

Os requisitos do plano prestacional, relativos à faturação são demonstrados pela entidade empregadora durante o mês de julho de 2020, conjuntamente com a certificação do contabilista certificado da empresa.

### **Como se afere o número de trabalhadores?**

O número de trabalhadores a que se refere o número anterior é aferido por referência à declaração de remunerações relativa ao mês de fevereiro de 2020.

### **O pagamento diferido das contribuições é obrigatório?**

Não. O pagamento diferido das contribuições sociais é facultativo não impedindo o pagamento integral das contribuições devidas pelas entidades empregadoras.

### **Esta medida pode acumular com outros apoios?**

Sim, esta medida é cumulativa com outras medidas extraordinárias no âmbito da crise COVID-19.

## Diferimento de pagamentos de impostos e contribuições

### **O que acontece se não pagar 1/3 da contribuição dentro do prazo?**

Caso uma entidade empregadora ou trabalhador independente não pague 1/3 do valor das contribuições de algum dos meses dentro do prazo, termina a possibilidade de acesso a este regime.

### **E se a entidade empregadora já tiver efetuado o pagamento da totalidade das contribuições devidas em março de 2020?**

Às entidades empregadoras que já efetuaram o pagamento da totalidade das contribuições devidas em março de 2020, o diferimento do pagamento das contribuições inicia-se em abril de 2020 e termina em junho de 2020.

### **Para o diferimento do pagamento é necessário requerimento?**

O diferimento do pagamento de contribuições da responsabilidade da entidade empregadora e dos trabalhadores independentes não se encontra sujeito a requerimento.

A atribuição é oficiosa pelos serviços da Segurança Social

### **Como posso proceder ao pagamento de 1/3 da contribuição?**

As entidades empregadoras devem proceder ao cálculo do valor a pagar: valor total das quotizações apuradas mais 1/3 do valor das contribuições de entidade empregadoras.

Os trabalhadores independentes devem utilizar o documento para pagamento disponível no Site da Segurança Social Direta.



## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

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

- 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);
- 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:

- 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;
- 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;
- 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.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

**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.

**Os gerentes e os administradores das empresas estão abrangidos por este regime de lay off?**

Não. Este mecanismo aplica-se apenas a trabalhadores por conta de outrem, nos termos do Código do Trabalho.

**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.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

#### 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 líquido (sem descontos). Esta compensação retributiva não pode ser inferior a uma RMMG (635,00€) nem superior a três RMMG (1.905,00€).

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

- **Nas situações de suspensão do contrato de trabalho:**

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

- **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, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual à diferença entre o salário auferido e um destes valores, conforme aplicável.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

#### 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.

#### Como é requerido este apoio?

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

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

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

**As situações de crise empresarial são cumulativas?**

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

**As empresas têm de ter a sua situação tributária e contributiva regularizada?**

As empresas têm de ter a sua situação tributária e contributiva regularizada, não relevando, até 30 de abril, para este efeito as dívidas constituídas no mês de março.

#### NOTA IMPORTANTE:

#### **Comprovação de situação contributiva e tributária regularizada**

A excecionalidade da situação de emergência desencadeada pela crise epidémica do COVID19 decretou a criação de medidas de carácter extraordinário e temporário, destinadas aos trabalhadores e empregadores, tendo em vista apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

Para acesso às Medidas de Apoio no âmbito do Lay-off é necessário comprovar que as situações contributiva e tributária estão regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

Para tal é imprescindível que a Entidade Empregadora conceda autorização à Segurança Social, através do Portal das Finanças, para consulta da regularização da situação tributária na Autoridade Tributária e Aduaneira.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

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.

### 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.

### 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.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

**Quem certifica as situações de elegibilidade do apoio?**

A certificação é feita no requerimento.

- 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;
- 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.

**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.

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

Sim.



## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

#### 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. Caso o faça, 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.

#### 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.

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

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

#### **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.

#### **Podem ser requeridas mais provas documentais?**

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.

#### **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.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

#### 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.

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

Não.

#### Quanto tempo dura este apoio?

Esta medida tem a duração de 1 mês, mas pode ser excecionalmente, renovada mensalmente, até um máximo de 3 meses

Aceda ao [formulário](#) e ao [anexo para o Lay-off](#)

Aceda ao [simulador do Lay-off](#)

## Manutenção dos contratos de trabalho

### a) Lay-off simplificado

Existem apoios complementares à remuneração dos trabalhadores?

Sim.

Este apoio pode ainda ser complementado com:

- Uma bolsa de formação (ver alínea b))
- Um incentivo financeiro destinado a apoiar a retoma da atividade da empresa (ver alínea c)).

Está igualmente prevista, para o empregador, a isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, nos meses de aplicação do lay-off.

### **Como proceder à desistência total ou parcial do regime de lay-off?**

As Entidades Empregadoras que pretendam desistir do apoio relativo à medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (layoff simplificado), poderão fazê-lo a partir de 30 de maio, através de formulário online, que estará disponível na Segurança Social Direta, no menu Emprego, opção *Layoff*. Este formulário também pode ser usado para desistências no âmbito do *Layoff* do Código do Trabalho.

A desistência do pedido de layoff pode abranger a totalidade do pedido (ou seja, desde o início) ou aplicar-se apenas a partir da data indicada pela Entidade Empregadora.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### b) Plano extraordinário de formação

#### 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.

#### 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*).

#### Qual a duração da formação?

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

#### 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.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### b) Plano extraordinário de formação

**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.

**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.

**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 ilíquida, com um limite máximo igual ao valor da retribuição mínima mensal garantida (ou seja, 635 euros).

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

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

**Quanto tempo dura este apoio?**

O apoio tem a duração de um mês.

**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).

## Manutenção dos contratos de trabalho

### b) Plano extraordinário de formação

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

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

- 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;
- 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;
- 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.



## Manutenção dos contratos de trabalho

### c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### Como se requer este apoio?

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

- 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;

## Manutenção dos contratos de trabalho

### c) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa

- 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;
- 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.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### d) Sócios-gerentes

O Decreto -Lei n.º 12-A/2020 de 6 de abril, estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, designadamente o alargamento do apoio extraordinário à redução da atividade económica previsto para trabalhadores independentes (recibos verdes) aos sócios-gerentes que não tenham trabalhadores a cargo.

#### **Âmbito de aplicação**

Este decreto-lei aplica-se aos sócios-gerentes de sociedades e membros de órgãos estatutários de fundações, associações ou cooperativas com funções equivalentes que, não tendo trabalhadores por conta de outrem a seu cargo, estejam abrangidos pelos regimes de segurança social exclusivamente na qualidade de membro de órgãos estatutário.

Igualmente exige-se que o valor da faturação comunicada no e-fatura em 2019 seja inferior a 60.000€.

#### **Requisitos**

- a) Situação comprovada de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor, em consequência da pandemia da doença COVID -19;
- b) Ou mediante declaração do próprio conjuntamente com certidão de contabilista certificado que o ateste, situação de quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da segurança social:
  - i) com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período;
  - ii) ou face ao período homólogo do ano anterior;
  - iii) ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### d) Sócios-gerentes

#### **Comprovação**

Mediante declaração do próprio, sob compromisso de honra ou declaração de contabilista certificado, no caso de regime de contabilidade organizada

#### **Apoio**

Caso preencham os requisitos referidos, estes sócios-gerentes terão direito a um apoio financeiro correspondente ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite de 1 IAS (438,81€) nas situações em que o valor da remuneração registada com base de incidência é inferior a 1,5 IAS (658,22€). Nas situações em que a remuneração registada com base em incidência contributiva é igual ou superior a 1,5 IAS (658,22€), tem direito a um apoio financeiro correspondente a 2/3 do valor da remuneração registada como base de incidência contributiva com o limite máximo igual à RMMG.

Tem direito, também, ao diferimento do pagamento de contribuições devidas nos meses esteja a ser pago o apoio financeiro extraordinário. Este apoio não confere o direito à isenção do pagamento de contribuições à segurança social.

#### **Duração do apoio**

O apoio financeiro tem a duração de 1 mês, com início em abril, prorrogável até ao máximo de 6 meses. O pagamento é efetuado a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.

## Manutenção dos contratos de trabalho

### d) Sócios-gerentes

#### Procedimentos

Os sócios-gerentes deverão:

1. Proceder ao preenchimento do formulário on-line que estará brevemente disponível na Segurança Social Direta.
2. Registar/alterar o IBAN na Segurança Social Direta, para que a Segurança Social possa proceder ao pagamento do apoio, que será efetuado obrigatoriamente por transferência bancária. Se ainda não tem o seu IBAN registado deverá registá-lo através da Segurança Social Direta, no menu Perfil, opção alterar a conta bancária.

O apoio extraordinário à redução da atividade económica dos sócios gerentes (paragem total e redução superior a 40%) e respetivas prorrogações é requerido nas seguintes datas:

| Período de referência do apoio | Prazo de requerimento |
|--------------------------------|-----------------------|
| abril de 2020                  | 20 a 30 de abril      |
| maio de 2020                   | 20 a 31 de maio       |
| junho de 2020                  | 20 a 30 de junho      |

NOTA: Este apoio não é cumulável com as medidas de proteção social na doença e na parentalidade (ex. isolamento profilático, apoio excecional à família).

Mais informações em:

[www.antram.pt](http://www.antram.pt)

COVID-19