Medidas de Apoio aos Trabalhadores e às Empresas destinadas à Proteção dos Postos de Trabalho e Mitigação de Situações de Crise Empresarial

1. Quais são as medidas extraordinárias de apoio imediato aos trabalhadores e às empresas tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial?

I. Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, com ou sem formação, em caso de redução temporária do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho;

II. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora;

III. Plano extraordinário de formação;

IV. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa.

2. Estas medidas aplicam-se aos empregadores de natureza privada?

Sim. Estas medidas aplicam-se às entidades e aos trabalhadores ao seu serviço, afetados pela pandemia da COVID-19, que em consequência se encontrem, comprovadamente, em situação de crise empresarial, designadamente:

i) empregadores de natureza privada (por exemplo, sociedades comerciais, independentemente da forma societária, cooperativas, fundações, associações, federações e confederações);

ii) entidades empregadoras do setor social;

iii) trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras.

3. O que é considerado uma situação de crise empresarial?

i) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, ou por determinação legislativa ou administrativa, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos; ou

ii) 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, que possam ser documentalmente comprovadas;

iii) 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:

a. à média mensal dos dois meses anteriores a esse período; ou
b. face ao período homólogo do ano anterior; ou
c. para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

4. Os critérios de referência da quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação (média mensal dos dois meses anteriores a esse período / período homólogo do ano anterior) são cumulativos?

Não. São alternativos.

5. Como é contado o "período de 30 dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da segurança social"?

O período de 30 dias é contado em dias corridos e não precisa de ser fixado dentro de meses completos.

Exemplo: Para um requerimento entregue a 1 de abril o período de 30 dias ocorre entre o dia 2 de março e o dia 31 de março.

6. Relativamente à 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, o que é necessário demonstrar?

Para utilização deste critério é necessário demonstrar que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio. No âmbito de uma fiscalização, *a posteriori*, pode ser requerida a apresentação de documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas que atestem essa situação.

7. As situações de crise empresarial são cumulativas?

Não. São alternativas.

8. Como comprovo a situação de crise empresarial?

A situação de crise empresarial é atestada mediante declaração da entidade empregadora conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa, em caso 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, que possam ser documentalmente comprovadas;

ii) 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:

a. à média mensal dos dois meses anteriores a esse período; ou
b. face ao período homólogo do ano anterior; ou
c. para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Além disso, as entidades beneficiárias do apoio podem ser fiscalizadas, posteriormente, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respetivas renovações.

A prova é documental, podendo ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente:

i) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;

ii) 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, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;

iii) Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e

iv) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

9. Que outros requisitos devem as entidades empregadores que beneficiem deste apoio comprovar?

As entidades empregadoras devem comprovadamente ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

Até ao dia 30 de abril de 2020 não relevam as dívidas constituídas no mês de março de 2020.

10. As entidades empregadoras podem despedir?

Não. A entidade empregadora abrangida por alguma destas medidas de apoio não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, durante o período de aplicação das medidas, bem como nos 60 dias seguintes.

I. Lay off Simplificado

11. O que é o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial?

O apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, ou lay off simplificado, é um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa,

destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações, durante períodos de redução do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho.

12. Como deve a entidade empregadora proceder para ter acesso a este apoio?

A entidade empregadora deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a decisão de requerer esse apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, indicando a duração previsível, ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam, e remetendo de imediato, através da Segurança Social Direta, requerimento eletrónico em modelo próprio (Modelo RC 3056-DGSS), disponibilizado online no *site* da Segurança Social, acompanhado do seguinte:

i) Descrição sumária da situação de crise empresarial;

ii) Certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial, por:

a. paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento; ou

b. quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação;

iii) Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respetivo número de segurança social (NISS) em ficheiro em formato Excel (Modelo RC 3056/1-DGSS), também disponibilizado online no *site* da Segurança Social.

13. Qual o valor do apoio financeiro?

Durante o período de aplicação desta medida, a empresa tem direito a um apoio financeiro nos mesmos termos do previsto no n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho, ou seja, o trabalhador tem direito a auferir mensalmente montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida, se for superior, e até um máximo de €1.905,00, sendo essa compensação paga em 30% pela entidade empregadora e 70% pela Segurança Social.

Exemplos:

Retribuição normal do trabalhador	Retribuição devida ao trabalhador	Apoio da Segurança Social	Retribuição a cargo do empregador
€ 635,00	€ 635,00	€ 444,50	€ 190,50
€ 650,00	€ 635,00	€ 444,50	€ 190,50
€ 750,00	€ 635,00	€ 444,50	€ 190,50
€ 850,00	€ 635,00	€ 444,50	€ 190,50
€ 1.000,00	€ 666,67	€ 466,67	€ 200,00
€ 1.500,00	€ 1.000,00	€ 700,00	€ 300,00
€ 2.000,00	€ 1.333,33	€ 933,33	€ 400,00

€ 2.500,00	€ 1.667,67	€ 1.166,67	€ 500,00
€ 3.000,00	€ 1.905,00	€ 1.333,50	€ 571,50
€ 5.000,00	€ 1.905,00	€ 1.333,50	€ 571,50

Fonte: FAQ Medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia COVID-19 – Apoios extraordinários à manutenção do contrato de trabalho, disponível em *www.seg-social.pt*

14. Qual o valor do apoio financeiro no caso de contratos de trabalho a tempo parcial?

No caso de contratos de trabalho a tempo parcial em que o valor da retribuição é inferior à retribuição mínima mensal garantida, numa situação de suspensão do contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao valor da sua retribuição.

Exemplo: Se a retribuição normal ilíquida do trabalhador for de €300,00, o mesmo tem direito a uma compensação retributiva de igual montante (€300,00), correspondendo o apoio da Segurança Social a €210,00 e a retribuição a cargo da entidade empregadora a €90,00.

15. Como é calculado o apoio financeiro em caso de redução do período normal de trabalho?

A entidade empregadora paga a totalidade da proporção da retribuição ao trabalhador, correspondente às horas trabalhadas.

A entidade empregadora paga ainda a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição do trabalho prestado, assegurar o montante mensal de 2/3 da retribuição normal ilíquida do trabalhador, com um limite mínimo do valor da retribuição mínima mensal garantida (€ 635,00) correspondente ao seu período normal de trabalho e máximo de três retribuições mínimas mensais garantidas (€1.905,00).

Exemplo: Se 2/3 da retribuição normal ilíquida de um trabalhador corresponderem a €1.000,00 (€1.500,00: 3) x 2), e se numa situação de redução do período normal de trabalho recebesse uma retribuição de €450,00 (redução do período normal de trabalho em 70%), o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva de €550,00, sendo 70%, a que corresponde €385,00, suportado pela Segurança Social, e os restantes 30%, correspondentes a €165,00, pagos pela entidade empregadora.

16. O que é considerado "retribuição normal ilíquida"?

O conceito é mais abrangente do que o de retribuição base, e mais abrangente do que o que se retira do artigo 262.º do Código do Trabalho (retribuição base e diuturnidades).

O conceito de "retribuição normal" deverá abranger a retribuição base, as diuturnidades e todas as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho.

17. A Segurança Social paga o valor do apoio financeiro diretamente ao trabalhador?

Não. A entidade empregadora paga 100% da compensação retributiva diretamente ao trabalhador, sendo que a parte que deve ser suportada pela Segurança Social será reembolsada à entidade empregadora numa data a fixar pela Segurança Social.

18. Qual a duração do apoio financeiro?

Este apoio tem duração de um mês, podendo ser, excecionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 3 meses, não se conhecendo, ainda, os termos em que essa prorrogação poderá ocorrer.

19. A entidade empregadora que requeira o lay off simplificado pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho?

Sim, em situação de crise empresarial a entidade empregadora pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho.

20. É obrigatório abranger todos os trabalhadores no lay off simplificado?

Não. As empresas podem recorrer parcialmente a este mecanismo de lay off simplificado. Ou seja, o lay off pode ser aplicado apenas a um determinado número de trabalhadores de uma empresa.

21. Na mesma empresa é possível abranger trabalhadores em regime de redução do período normal de trabalho e outros em regime de suspensão do contrato de trabalho?

Sim, a entidade empregadora pode definir que determinados trabalhadores sejam abrangidos pelo regime de redução do período normal de trabalho e outros pelo da suspensão do contrato de trabalho.

22. Há algum controlo prévio para atribuição do apoio do lay off simplificado?

Não, o controlo é efetuado, posteriormente, devendo, nesse momento, ser comprovados os factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações.

A prova é documental, podendo ser requerida a apresentação, nomeadamente, dos seguintes documentos:

i) Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo ou meses anteriores, quando aplicável;

ii) 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, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;

iii) Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e

iv) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

23. O trabalhador tem direito a receber o subsídio de férias?

Sim. O trabalhador tem direito ao pagamento pela entidade empregadora do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho, sendo o período de redução ou suspensão equiparado a tempo de prestação efetiva de trabalho.

24. O lay off simplificado prejudica a duração das férias? E a marcação e o gozo de férias?

Não. A redução ou suspensão não afeta o vencimento e a duração do período de férias, nem prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais.

25. O trabalhador abrangido pelo lay off simplificado pode exercer outra atividade remunerada fora da empresa?

Sim, pode. Mas deve comunicar o facto à entidade empregadora, no prazo de 5 dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução da compensação retributiva, sob pena de perda do direito à compensação retributiva e, bem assim, de ter de proceder à restituição dos montantes recebidos a esse título, constituindo a omissão uma infração disciplinar.

A entidade empregadora deve comunicar tal facto junto da Segurança Social no prazo de dois dias a contar da data em que dela teve conhecimento.

26. Os trabalhadores abrangidos pelo lay off vão pagar IRS?

Apenas haverá sujeição a IRS na parte que é paga pela à entidade empregadora, que poderá corresponder a 2/3 da retribuição normal ilíquida, não se considerando, para o efeito, apenas os 30% suportados pela entidade empregadora, podendo haver ou não lugar a retenção na fonte, dependendo da situação e de acordo com a respetiva tabela.

27. As entidades empregadoras podem cessar os contratos de trabalho durante o período experimental?

Sim, podem. Apesar da situação não se encontrar expressamente ressalvada, a cessação do contrato de trabalho durante o período experimental não está abrangida pela proibição de despedimento.

28. As entidades empregadoras podem despedir antes de avançar para o lay off simplificado?

Sim, não há qualquer impedimento, desde que sejam cumpridos os correspondentes requisitos legais. A lei apenas proíbe expressamente a cessação do contrato de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho durante o período de aplicação do lay off simplificado, bem como nos 60 dias seguintes.

29. O lay off simplificado pode ser cumulado com formação?

Sim. É possível cumular o lay off simplificado com um plano de formação aprovado pelo IEFP,I.P., acrescendo, nesse caso, uma bolsa de formação nos mesmos termos do previsto no n.º 5 do artigo 305.º do Código do Trabalho, ou seja, no valor de 30% do Indexante dos Apoios Sociais (€131,64), sendo metade para o trabalhador (€65,82) e metade para a entidade empregadora (€65,82).

Tanto a bolsa como a formação serão suportadas pelo IEFP, I.P.

30. Quando posso aderir ao lay off simplificado?

É possível aderir ao lay off simplificado desde 27 de março de 2020.

31. E se a empresa ou estabelecimento não estiver perante uma "situação de crise empresarial"?

Se não estiver perante uma situação de crise empresarial poderá aplicar o regime previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 309.º do Código do Trabalho, da qual resulta que, em caso de encerramento temporário ou diminuição temporária de atividade de empresa ou estabelecimento que não respeite a situação de crise empresarial, o trabalhador tem direito a, sendo devido a caso fortuito ou de força maior, 75 % da retribuição, sendo, neste caso, suportada apenas pela entidade empregadora.

II. Isenção Temporária do Pagamento de Contribuições para a Segurança Social

32. No período em que estiver a receber o apoio financeiro, a empresa tem de pagar as contribuições?

As entidades empregadoras que beneficiem desta medida têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e aos membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas. A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária da medida.

33. Os trabalhadores independentes também têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social?

Apenas os trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras beneficiárias das medidas e respetivos cônjuges.

A dispensa do pagamento de contribuições relativa aos trabalhadores independentes determina o registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições de acordo com a base de incidência contributiva que for aplicável.

34. Quais as obrigações das entidades empregadoras enquanto se mantiver a isenção de contribuições?

As entidades empregadoras entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuam o pagamento das respetivas quotizações (11%).

35. Quais as obrigações dos trabalhadores independentes enquanto se mantiver a isenção de contribuições?

Os trabalhadores independentes mantêm a obrigação de entrega da declaração trimestral.

36. Como deve a entidade empregadora proceder para ter acesso a esta isenção do pagamento de contribuições?

A isenção do pagamento de contribuições relativamente aos trabalhadores abrangidos é reconhecida oficiosamente, designadamente com base na informação transmitida pelo IEFP, I.P.

III. Plano Extraordinário de Formação

37. Se a empresa não recorrer ao lay off simplificado tem direito a outra medida?

Sim. As empresas que não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, ou lay off simplificado, podem aceder a um apoio

extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação, 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.

38. Qual a duração deste apoio extraordinário de formação?

O apoio extraordinário de formação tem a duração de um mês e destina-se à implementação do plano de formação.

39. Qual a duração da formação?

A duração da formação não deve ultrapassar 50% do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

40. Qual o valor deste apoio extraordinário de formação?

O apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador abrangido é suportado pelo IEFP, I. P., e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, com o limite máximo de €635,00.

41. Como deve a entidade empregadora proceder para ter acesso a este apoio extraordinário de formação?

A entidade empregadora deve apresentar requerimento ao IEFP, I. P., através do portal iefponline, acompanhado, nomeadamente, dos seguintes documentos:

i) Proposta de plano de formação a desenvolver, correspondente a um máximo de 88 horas de formação, tomando por referência 4 horas/dia e 22 dias úteis;

ii) Listagem dos trabalhadores a envolver nas ações de formação;

iii) Cópia do cartão de identificação de pessoa coletiva (NIPC);

iv) Prova das situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira (até ao dia 30 de abril de 2020 não relevam as dívidas constituídas no mês de março de 2020), devendo, preferencialmente, ser concedida autorização ao IEFP, IP para consultar tais situações junto das entidades competentes;

v) Declaração da entidade empregadora e certidão do contabilista certificado da empresa, nos casos aplicáveis, sendo esta última apenas exigida quando a entidade esteja obrigada a ter contabilidade organizada;

vi) Cópia das declarações de remunerações apresentadas à Segurança Social no mês anterior ao do pedido, relativas aos trabalhadores a abranger no âmbito do plano de formação extraordinário;

vii) Cópia da comunicação efetuada, por escrito, aos trabalhadores dando conta da decisão de iniciar o plano de formação extraordinário e indicação da respetiva duração.

42. Onde irá decorrer a formação?

Enquanto se mantiverem em vigor as medidas extraordinárias de contingência decorrentes da situação epidemiológica por risco de contágio pela COVID-19, a formação deverá ser desenvolvida à distância, desde que estejam reunidas as condições necessárias e adequadas.

43. Como deve ser implementado o plano de formação?

O plano de formação deve ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP,I.P., a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância quando possível e as condições o permitirem.

44. Quais são os requisitos do plano de formação?

O plano de formação deve:

i) contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;

ii) corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

45. Quem são as entidades formadoras?

As entidades formadoras são os centros de emprego e formação profissional do IEFP, I.P.

46. Há algum número mínimo de formandos definido?

Não. O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P. e a entidade empregadora, atenta a legislação atinente à respetiva modalidade de formação.

IV. Incentivo Financeiro Extraordinário para Apoio à Normalização da Atividade da Empresa

47. Na fase de retoma da atividade pode a entidade empregadora beneficiar de mais alguma medida?

Sim. As entidades empregadoras que beneficiem de alguma das medidas (apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação, ou plano extraordinário de formação) 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 €635,00 por cada trabalhador por conta de outrem ao serviço da entidade empregadora.

O pagamento é efetuado no prazo de 10 dias úteis após a devolução do termo de aceitação.

São também abrangidos os membros dos órgãos estatutários da entidade empregadora que se encontrem a efetuar contribuições para o regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.

48. Como deve a entidade empregadora proceder para ter acesso a este incentivo financeiro para assegurar a normalização da atividade?

A entidade empregadora deve apresentar requerimento ao IEFP, I. P., através do portal iefponline, acompanhado, nomeadamente, dos seguintes documentos:

i) Certidão relativa às situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, devendo, preferencialmente, ser concedida autorização ao IEFP para o efeito;

ii) Cópia das declarações de remunerações apresentadas à Segurança Social no mês anterior ao do pedido, com os trabalhadores da entidade a abranger pelo Incentivo;

iii) Comprovativo de IBAN;

iv) Cópia da declaração da entidade empregadora e de certidão do contabilista certificado da empresa (desde que esta esteja obrigada a ter contabilidade organizada), que apresentou para aceder às medidas de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação, ou ao plano extraordinário de formação.

Ainda não foi divulgada a data de abertura de candidaturas.

49. E se a entidade empregadora ou o trabalhador incumprir alguma das suas obrigações relativamente às supra mencionadas medidas extraordinárias de apoio?

O incumprimento por parte da entidade empregadora ou do trabalhador das obrigações relativas aos apoios implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, ao ISS, I. P., e ao IEFP, I. P., total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, quando se verifique alguma das seguintes situações:

i) Despedimento, exceto por facto imputável ao trabalhador;

ii) Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;

iii) Não cumprimento pela entidade empregadora das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;

iv) Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;

v) Incumprimento, imputável à entidade empregadora, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;

vi) Prestação de falsas declarações;

vii) 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.

Se a restituição não for efetuada, voluntariamente, no prazo fixado pelo IEFP, I.P. são devidos juros de mora à taxa legal em vigor, desde o fim desse prazo, ou aplicável, no que respeita aos valores devidos à Segurança Social, o disposto no Decreto-Lei n.º 133/88, de 20 de abril, na sua redação atual, sendo realizada cobrança coerciva nos termos da legislação em vigor.

50. Há lugar a responsabilidade contraordenacional?

Sim, em caso de violação de normas legais relativas à redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, aplica-se o regime da responsabilidade contraordenacional previsto nos artigos 548.º e seguintes daquele diploma e, subsidiariamente, o regime geral das contraordenações.

Ana Rita Nascimento
ananascimento@pintoribeiro.pt

Francisca Machado
franciscamachado@pintoribeiro.pt

www.pintoribeiro.pt

Esta nota é meramente informativa e não se trata de uma análise exaustiva de todos os aspetos dos regimes a que se refere. Não constitui fonte de aconselhamento jurídico e não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada. Para mais informações, contacte-nos por favor através do endereço geral@pintoribeiro.pt.