

**moneris**

moneris.pt

**CTL**

comité técnico  
laboral

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

## PEES – PLANO DE ESTABILIZAÇÃO ECONÓMICO E SOCIAL

### APOIOS AO EMPREGO

[Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro]

2021/JAN

A member of  
**msi** Global  
Alliance  
Independent legal & accounting firms



## Introdução

Em 2020, ainda numa fase embrionária da pandemia, a criação do apoio à manutenção dos contratos de trabalho (“lay-off simplificado”, v1) foi fundamental para responder a um período de paralisação da atividade económica.

Em junho, surgiu o PEES – Plano de Estabilização Económico e Social, que apresentou um conjunto de instrumentos para apoiar a manutenção dos postos de trabalho no contexto da retoma da atividade económica, estabelecendo designadamente a criação de um apoio extraordinário à retoma progressiva.

Foi ainda criada uma medida de incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, sob a forma de um apoio financeiro para as entidades que recorreram ao “lay-off simplificado” ou ao “plano extraordinário de formação”, e que retomassem a atividade e se comprometessem a não despedir trabalhadores e a manter o nível de emprego em determinadas circunstâncias, entre outros.

Ao longo do segundo semestre assistimos a uma série de ajustamentos às medidas, como são exemplos, a criação de um novo escalão de 25% de quebra de faturação ou a possibilidade de reduzir o período normal de trabalho em função do escalão seguinte de faturação no decorrer do mês de dezembro.

Em janeiro de 2021, com o regresso a um confinamento tão exigente como aquele que vivemos entre março e abril do ano passado, foi publicado o [Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro](#) para introduzir uma nova calibração das medidas existentes e reforçar os apoios a entidades empregadoras e trabalhadores, embora se foque maioritariamente na medida de incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial onde as alterações são mais expressivas.

Sistematizamos nas páginas seguintes as principais alterações bem como alguns apontamentos recordatórios relevantes para uma melhor compreensão e alcance.

 Índice

---

<u>I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DA ATIVIDADE</u>	4
<u>II – APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO   “LAY-OFF SIMPLIFICADO”</u>	15
<u>III – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO</u>	18
<u>IV – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO</u>	23
<u>V – CUMULATIVIDADE E SEQUENCIALIDADE DOS APOIOS</u>	25

---



## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DA ATIVIDADE

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

### • VIGÊNCIA

O apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução temporária do PNT, criado no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social, **é prorrogado até ao dia 30 de junho de 2021.**

### • CRISE EMPRESARIAL

O conceito foi revisto, devendo ser observado os seguintes pressupostos:

- ✓ Quebra de faturação  $\geq 25\%$ , no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação:
  1. Face ao mês homólogo do ano anterior **ou** do ano de 2019;
  2. Face à média mensal dos seis meses anteriores a esse período.
- ✓ Para quem tenha iniciado a atividade há menos de 24 meses, a quebra de faturação é aferida face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação. **a)**



Recorda-se:

- O empregador deve remeter requerimento eletrónico até ao final do mês seguinte àquele a que o pedido inicial de apoio ou de prorrogação diz respeito através da Segurança Social Direta;
- O empregador deve ter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a AT.



Exemplos para apoio em janeiro de 2021:

1. Comparação da faturação de 12/2020 com 12/2019;
2. Comparação da faturação de 12/2020 com a média de junho a novembro de 2020.

O mesmo princípio deve ser replicado para os períodos seguintes.

a) Recorda-se que anteriormente aplicava-se a média dos 12 meses.

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

### • LIMITES MÁXIMOS DE REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO (PNT)

Os limites máximos de redução do PNT dos trabalhadores são essencialmente mantidos, salvo a introdução de uma variação nas quebras  $\geq$  a 75%.

Assim, devem ser observados os seguintes limites:

- Quebra de faturação  $\geq$  25%: permite redução do PNT até 33%;
- Quebra de faturação  $\geq$  40%: permite redução do PNT até 40%;
- Quebra de faturação  $\geq$  60%: permite redução do PNT até 60%;
- Quebra de faturação  $\geq$  75% permite redução do PNT nos seguintes termos:
  - Até 100 % nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2021;
  - Até 75% nos meses de maio e junho de 2021. \*



A recordar:

- A redução do PNT tem a duração de um mês civil, podendo ser prorrogável mensalmente e ser requerida em meses interpolados;
- A redução do PNT é aferida em termos médios, por trabalhador, no final de cada mês, com respeito pelos limites máximos do PNT diário e semanal previstos na legislação aplicável;
- Enquanto se verificar a redução do PNT, o empregador pode proceder à admissão de novo trabalhador, exceto para o preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução do PNT;
- Em qualquer situação, pode renovar contrato a termo ou converter contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.



\* Em abril a % de redução do PNT pode ser reajustada em função da evolução da pandemia.

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

- **APOIOS AOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS (MOE)**

Este apoio passa a ser aplicável aos MOE que exerçam funções de gerência, com declarações de remuneração, registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo;

Deverão ser cumpridos os limites de redução do PNT igualmente aplicáveis aos trabalhadores, até ao limite de 60%, não se aplicando as reduções máximas previstas para um cenário de quebra de faturação  $\geq$  a 75%;



Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio, o empregador só pode beneficiar deste apoio até 30 de junho de 2021.

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

### • RETRIBUIÇÃO E COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA

#### A cargo do empregador:

- O trabalhador tem direito a 100% da retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, conforme tem sido prática corrente.
- Tem ainda direito a uma compensação retributiva mensal correspondente às horas não trabalhadas, paga pelo empregador, no valor de 4/5 (80%) da sua retribuição normal ilíquida correspondente às horas não trabalhadas, com o limite máximo de 3 RMMG (1995€)

#### A cargo da Segurança Social:

- Se o valor a cargo do empregador for inferior à retribuição normal ilíquida, o valor da compensação retributiva, pago pela segurança social é, **agora**, aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição, até ao limite máximo ilíquido de 3 RMMG (1995€).
- Nas situações em que a quebra de faturação  $\geq 75\%$ , é pago um apoio adicional correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do PNT.



#### A recordar:

- Anteriormente, a compensação retributiva era paga pelo empregador em proporção da retribuição com o limite máximo de 3 RMMG e limite mínimo da RMMG.
- Entende -se como retribuição normal ilíquida o conjunto das componentes remuneratórias regulares normalmente declaradas à segurança social e habitualmente pagas ao trabalhador, relativas a:
  - Remuneração base (Cód. P)
  - Prémios mensais (Cód. B)
  - Subsídios regulares mensais, incluindo de trabalho por turnos (Cód. M);
  - Subsídio de refeição, nos casos em que este integra o conceito de retribuição (Cód. R);
  - Trabalho noturno (Cód. T).
- Considera-se regular quando o trabalhador a tenha recebido em pelo menos 10 meses, no período compreendido entre março de 2019 e fevereiro de 2020, ou em proporção idêntica no caso de o trabalhador estar vinculado ao empregador há menos de 12 meses.

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

- **DISPENSA PARCIAL DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL**

O empregador que seja considerado micro, pequena ou média empresa tem direito à dispensa de **50 % do pagamento de contribuições** a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos pela medida, **calculadas sobre o valor da compensação retributiva e pelos meses em que seja beneficiário, sendo reconhecida oficiosamente.**



Durante o período de redução do PNT é reconhecido o direito à equivalência à entrada de contribuições, sendo registado em nome dos trabalhadores os valores equivalentes à remuneração pela Segurança Social.

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

### • RETRIBUIÇÃO E COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA

#### Quadro Resumo

	JANEIRO A ABRIL			
Quebra de Faturação	≥25%	≥40%	≥60%	≥75%
Redução do PNT (%)	Até 33%	Até 40%	Até 60%	Até 100%
Redução do PNT (horas)	Até 13,2h	Até 16h	Até 24h	Até 40h
Novo PNT (potencial)	26,8h	24h	16h	0h
Retribuição a receber pelo trabalhador	100%			
Horas Trabalhadas	100% [pago pelo empregador]			
Horas Não Trabalhadas Compensação retributiva <b>a)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>80% das horas não trabalhadas [pago pelo empregador]</li> <li>Remanescente para perfazer 100% da retribuição, quando aplicável [pago pela SS] <b>b)</b></li> </ul>			
Comparticipação da Segurança Social (SS) <b>b)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>70% da compensação retributiva referente a 80% das horas não trabalhadas;</li> <li>100% do valor remanescente</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% da compensação retributiva;</li> <li>35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas</li> </ul>	
Dispensa parcial de contribuições para a SS sob a compensação retributiva <b>c)</b>	50% [Apenas para MPME]			



a) Deve possibilitar ao trabalhador receber a sua retribuição normal, tendo limite máximo de 1995€ (3 RMMG);

b) Às horas trabalhadas + 80% das horas não trabalhadas, acresce o valor necessário para assegurar 100% da retribuição normal ilíquida;

c) Apenas as MPME (micro, pequenas e médias empresas com menos de 250 trabalhadores) têm direito a esta dispensa e apenas sob o valor da compensação retributiva. O número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

- **SUBSÍDIO DE NATAL**

Em 2020, o trabalhador teve direito ao subsídio de Natal por inteiro.

Será participado, pela segurança social, o montante correspondente ao duodécimo de metade da compensação retributiva relativa ao número de meses de atribuição do apoio durante o ano de 2020, e pelo empregador, o restante.



Será expetável que o pagamento da participação possa ocorrer no decorrer do mês de janeiro, dado que terá terminado o apoio de 2020.

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

### • PLANO DE FORMAÇÃO

De forma muito sucinta apresenta-se uma medida complementar no âmbito do apoio extraordinário à retoma progressiva.

Por cada mês de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT, o empregador adquire o direito a um plano de formação.

O plano de formação previsto no número anterior confere o direito a uma bolsa no valor máximo de 70 % do indexante dos apoios sociais (IAS) por trabalhador abrangido, destinada ao empregador, que tem direito ao montante equivalente a 30 % do IAS, e ao trabalhador, que tem direito ao montante equivalente a 40 % do IAS **nas situações em que a retribuição ilíquida do trabalhador seja inferior à sua retribuição normal ilíquida.**

Valores unitários potenciais no quadro *infra*:

IAS	Bolsa (70%)	Empregador (30%)	Trabalhador (40%)
438,81 €	307,17 €	131,64 €	175,52 €

A bolsa é paga diretamente ao empregador, quando aplicável, que assume a responsabilidade de entregar ao trabalhador o montante devido, em função do número de horas de formação efetivamente frequentadas.

O empregador pode optar por apresentar uma candidatura por cada plano de formação ou uma candidatura integrada de planos de formação, submetendo através do portal do IEFP.



1. O Indexante de Apoios Sociais corresponde a 438,81€.
2. Frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por trabalhador num período de 30 dias.
3. O apoio é cumulável com os planos de formação previstos no artigo 10.º, aprovados por uma das seguintes entidades:
  - a) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.); ou
  - b) Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI).

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

### • PLANO DE FORMAÇÃO

De forma muito sucinta apresenta-se uma medida complementar no âmbito do apoio extraordinário à retoma progressiva.

Por cada mês de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do PNT, o empregador adquire o direito a um plano de formação.

O plano de formação previsto no número anterior confere o direito a uma bolsa no valor máximo de 70 % do indexante dos apoios sociais (IAS) por trabalhador abrangido, destinada ao empregador, que tem direito ao montante equivalente a 30 % do IAS, e ao trabalhador, que tem direito ao montante equivalente a 40 % do IAS **nas situações em que a retribuição ilíquida do trabalhador seja inferior à sua retribuição normal ilíquida.**

Valores unitários potenciais no quadro *infra*:

IAS	Bolsa (70%)	Empregador (30%)	Trabalhador (40%)
438,81 €	307,17 €	131,64 €	175,52 €

A bolsa é paga diretamente ao empregador, quando aplicável, que assume a responsabilidade de entregar ao trabalhador o montante devido, em função do número de horas de formação efetivamente frequentadas.

O empregador pode optar por apresentar uma candidatura por cada plano de formação ou uma candidatura integrada de planos de formação, submetendo através do portal do IEFP.



1. O Indexante de Apoios Sociais corresponde a 438,81€.
2. Frequência de, no mínimo, 50 horas de formação por trabalhador num período de 30 dias.
3. O apoio é cumulável com os planos de formação previstos no artigo 10.º, aprovados por uma das seguintes entidades:
  - a) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.); ou
  - b) Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI).

# Medidas Laborais

## I – APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA

### ORIENTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL

- Caso já tenha submetido o pedido de apoio extraordinário à retoma para o mês de janeiro e quer submeter pedido de layoff simplificado ainda para janeiro, deve registar uma desistência do apoio extraordinário à retoma a partir do dia que pretende aderir ao layoff simplificado. Por exemplo, as entidades que pretendem aderir ao layoff simplificado a partir do dia 15/01, devem registar uma desistência no apoio extraordinário à retoma a partir do dia 15/01.
- A partir de dia 21 de janeiro será possível requerer o apoio à retoma para períodos inferiores a 30 dias. Logo, caso já tenha pedido o layoff simplificado, deve aguardar pelo dia 21 de janeiro para registar o apoio à retoma.
- Independentemente do número de estabelecimentos, cada entidade empregadora só deve preencher um único pedido;
- Não pode cumular com o apoio extraordinário à retoma, com o apoio à redução de atividade e com prestações do sistema de segurança social (doença, parentalidade e desemprego).



Informação disponibilizada no site da Segurança Social em 18/01/2021.



## II – APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO “LAY-OFF SIMPLIFICADO”

# Medidas Laborais

## II – APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO “LAY-OFF SIMPLIFICADO”

### ALTERAÇÃO ÚNICA PREVISTA NO DECRETO LEI N.º 6-C/2021

- A medida é, agora, revista para **aumentar o valor da compensação retributiva pago pela Segurança Social na medida do estritamente necessário de modo a assegurar a retribuição normal ilíquida do trabalhador**, até ao limite máximo de uma retribuição normal ilíquida correspondente a três vezes o valor da RMMG (1995€).
- Essencialmente, esta alteração visa assegurar 100% da retribuição normal líquida do trabalhador que veja o seu PNT ser suspenso no âmbito do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho.



Recorda-se:

- Este apoio mais conhecido por “*lay-off* simplificado”, permite a suspensão do período normal de trabalho (PNT)] nos termos definidos pelo Decreto -Lei n.º 10-G/2020;
- Aplicável a entidades que tenham sido sujeitas a encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legal no âmbito da pandemia;
- Os MOE não podem reduzir o seu PNT e obter compensações retributivas, podendo obter isenção total dos encargos com a segurança social relativos às suas contribuições;
- Anteriormente os trabalhadores tinham direito a 2/3 da sua remuneração ilíquida com o limite mínimo correspondente à RMMG e limite máximo correspondente a 3 RMMG.

# Medidas Laborais

## II – APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO “LAY-OFF SIMPLIFICADO”

### ORIENTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL

- Caso já tenha submetido o pedido de apoio extraordinário à retoma para o mês de janeiro e quer submeter pedido de layoff simplificado ainda para janeiro, deve registar uma desistência do apoio extraordinário à retoma a partir do dia que pretende aderir ao layoff simplificado. Por exemplo, as entidades que pretendem aderir ao layoff simplificado a partir do dia 15/01, devem registar uma desistência no apoio extraordinário à retoma a partir do dia 15/01.
- A partir de dia 21 de janeiro será possível requerer o apoio à retoma para períodos inferiores a 30 dias. Logo, caso já tenha pedido o layoff simplificado, deve aguardar pelo dia 21 de janeiro para registar o apoio à retoma.
- Independentemente do número de estabelecimentos, cada entidade empregadora só deve preencher um único pedido;
- Não pode cumular com o apoio extraordinário à retoma, com o apoio à redução de atividade e com prestações do sistema de segurança social (doença, parentalidade e desemprego).



Informação disponibilizada no site da Segurança Social em 18/01/2021.



#### IV – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

# Medidas Laborais

## III – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

- **APOIO FINANCEIRO**
  - Duas RMMG (1330€) por trabalhador apoiado, pago de forma faseada ao longo de seis meses, que tenha sido abrangido em 2020 pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou pelo apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade;
  - O apoio financeiro é concedido pelo IEFP, mediante apresentação de requerimento, sendo pago 1 RMMG por trimestre após verificação do cumprimento da situação de crise empresarial.



Este apoio tem semelhanças com o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial financiado pelo IEFP, embora com particularidades distintas e está disponível para microempresas.

Exemplo: não é feita qualquer referência a apoios no âmbito dos encargos com a Segurança Social.

**Nota:** O apoio financeiro previsto no presente artigo será regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso.

# Medidas Laborais

## III – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

### • CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

- ✓ Empregador que esteja em situação de crise empresarial nos termos anteriormente referidos;
- ✓ Seja considerado microempresa;
- ✓ Tenha beneficiado, em 2020, do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial (“*lay-off* simplificado”); **ou**
- ✓ Tenha beneficiado, em 2020, do Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho.



São consideradas microempresas, nos termos do Código do Trabalho, as entidades que empregam menos de 10 trabalhadores na média do ano anterior.

# Medidas Laborais

## III – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

- **CANDIDATURA**
  - O número de trabalhadores da empresa é aferido por referência ao mês da apresentação do requerimento, até ao limite do número máximo de trabalhadores que beneficiaram daqueles apoios.
  - O apoio financeiro é concedido pelo IEFP, sendo pago numa prestação por trimestre após verificação do cumprimento da situação de crise empresarial.



Nota: este apoio não é cumulativo com o apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade, nem com o “*lay-off* simplificado”

# Medidas Laborais

## III – APOIO SIMPLIFICADO PARA MICROEMPRESAS À MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

### • REQUISITOS

O empregador que beneficie deste apoio deve cumprir os deveres previstos no contrato de trabalho, na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, bem como:

- Manter, comprovadamente, as situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a Autoridade Tributária;
- Não fazer cessar, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, contratos de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, previstos nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, nem iniciar os respetivos procedimentos;
- Manter, durante o período de concessão do apoio, bem como nos 60 dias seguintes, o nível de emprego observado no mês da candidatura;

Para efeitos da verificação do nível de emprego, não são contabilizados os contratos de trabalho que cessem, mediante comprovação pelo empregador:

- Por caducidade nos termos do artigo 343.º do Código do Trabalho;
- Por denúncia pelo trabalhador;
- Na sequência de despedimento com justa causa promovido pelo empregador.



São consideradas microempresas, nos termos do Código do Trabalho, as entidades que empregam menos de 10 trabalhadores.



**IV – REDUÇÃO OU SUSPENSÃO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL  
PREVISTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO  
“LAY-OFF DO CÓDIGO DO TRABALHO”**

# Medidas Laborais

## IV – REDUÇÃO OU SUSPENSÃO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL PREVISTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO | “LAY-OFF DO CÓDIGO DO TRABALHO”

- **ALTERAÇÃO ÚNICA**

Nas situações de redução ou suspensão em situação de crise empresarial, previstas no artigo 298.º do Código do Trabalho, que tenham sido motivadas pela pandemia da doença COVID -19, e que se iniciem após 1 de janeiro de 2021, o trabalhador tem direito:

- Pagamento integral da sua retribuição normal ilíquida até a um valor igual ao triplo da RMMG (1995€, sendo o valor da compensação retributiva pago pela segurança social, aumentado na medida do estritamente necessário de modo a assegurar aquela retribuição.



Recorda-se:

O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, participado pela Segurança Social nos mesmos termos aplicáveis em 2020.



## V – CUMULATIVIDADE E SEQUENCIALIDADE DOS APOIOS

# Medidas Laborais

## V – CUMULATIVIDADE E SEQUENCIALIDADE DAS MEDIDAS

- **“LAY-OFF SIMPLIFICADO” E “LAY-OFF DO CÓDIGO DO TRABALHO”**
  - Não são cumulativos;
  - Não são cumulativos com o apoio à retoma progressiva;
  - Quando cumpridos os critérios de elegibilidade, o empregador pode transitar entre ambas medidas sem necessidade de cumprir períodos de espera, bem como para o apoio à retoma progressiva.
- **APOIO À RETOMA PROGRESSIVA**
  - Não é cumulativo com “*lay-off* simplificado” nem com o “*lay-off* do Código do Trabalho”;
  - Não é cumulativo com o apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho;
  - Pode ser cumulativo com os planos de formação apoiados pelo IEFP e pelo POCI.



Recorda-se:

O incumprimento determina a imediata cessação dos apoios e a restituição da totalidade do montante já recebido e/ou isentado no âmbito dos respetivos apoios.

## Como a Moneris pode ajudar?

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

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

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

Fale connosco através do email [gestaodecrise@moneris.pt](mailto:gestaodecrise@moneris.pt) ou através do 210 316 400.

## Conheça a nossa equipa de Gestão de Crise

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



**Ana Henriques**  
Consultora de Corporate Finance – Apoios & Incentivos  
[ana.henriques@moneris.pt](mailto:ana.henriques@moneris.pt)



**Bruno Lopes**  
Manager de IT e Coordenador do Centro de Competências em Sistemas de Informação  
[bruno.lopes@moneris.pt](mailto:bruno.lopes@moneris.pt)



**Francisco Fernandes**  
Partner de Recursos Humanos e Coordenador do Comité Técnico Laboral  
[francisco.fernandes@moneris.pt](mailto:francisco.fernandes@moneris.pt)



**João Gomes**  
Partner de Corporate Finance e Coordenador do Comité Técnico Contabilístico  
[j.gomes@moneris.pt](mailto:j.gomes@moneris.pt)



**Jorge Pires**  
Partner de Contabilidade e Reporting e Coordenador do Comité Técnico Fiscal  
[jorge.pires@moneris.pt](mailto:jorge.pires@moneris.pt)



**Pedro Neto**  
Partner de Corporate Finance e da Moneris Academy  
[pedro.neto@moneris.pt](mailto:pedro.neto@moneris.pt)



**Teresa Lemos**  
Assistant Manager de Risco & Compliance  
[teresa.lemos@moneris.pt](mailto:teresa.lemos@moneris.pt)



**Rui Pedro Almeida**  
Managing Partner do grupo Moneris  
[rui.almeida@moneris.pt](mailto:rui.almeida@moneris.pt)

# moneris

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

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

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

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



A member of



Independent legal & accounting firms

Europa  
África  
América  
Ásia  
Oceania

## Portugal

Lisboa  
Porto  
Faro  
Aveiro  
Bragança

Leiria  
Santarém  
Setúbal  
Vila Real  
Viseu