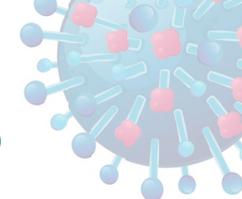
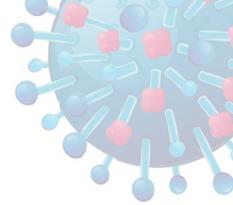


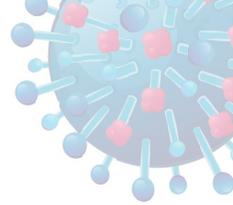
Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho



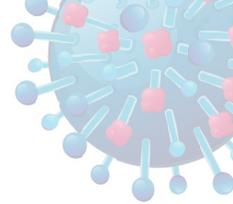
	Lay-off (art. 298.º CT)	Apoio extraordinário manutenção contrato trabalho		
		Encerramento total ou parcial	Paragem total ou parcial	Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% faturação
Motivo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivos de mercado; • Motivos estruturais ou tecnológicos; • Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Dever de encerramento por motivo declaração estado de emergência • Determinação legislativa ou administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Interrupção cadeias abastecimento globais • Suspensão ou cancelamento de encomendas 	Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de 30 dias anterior ao do, com referência à média mensal dos 2 meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior
Condições acesso	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar, por escrito, às organizações de trabalhadores ou a estes, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho • Negociação entre as partes com vista à obtenção de um acordo, sobre modalidade (suspensão do contrato de trabalho ou redução horária), âmbito e duração das medidas a aplicar • Elaboração de ata contendo as matérias acordadas • Comunicação, por escrito, a cada trabalhador a modalidade de lay-off que decidiram aplicar (redução do período de trabalho ou suspensão do contrato) mencionando e o fundamento e as datas de início e fim da medida • Envio à Seg Social de toda a documentação 	Por mero efeito da declaração ou determinação legislativa ou administrativa	Declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado	Declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado



	Lay-off (art. 298.º CT)	Apoio extraordinário manutenção contrato trabalho		
		Encerramento total ou parcial	Paragem total ou parcial	Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% faturação
Efeitos nos contratos trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho • Trabalhador abrangido pode trabalhar noutra empresa (deve comunicar o facto ao empregador no prazo de 5 dias) 	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho • Trabalhador abrangido pode trabalhar noutra empresa (deve comunicar o facto ao empregador no prazo de 5 dias) 	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho • Trabalhador abrangido pode trabalhar noutra empresa (deve comunicar o facto ao empregador no prazo de 5 dias) 	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho • Trabalhador abrangido pode trabalhar noutra empresa (deve comunicar o facto ao empregador no prazo de 5 dias)
Efeitos contratos mandato MOE	Não se aplica aos MOE			
Apoio	<ul style="list-style-type: none"> • Limite mínimo: 2/3 da remuneração normal ilíquida ou 1 RMMG (635,00€) se esta for superior àquele valor ou ao valor da retribuição que auferir caso esta seja inferior à RMMG (situações de trabalho a tempo parcial) • Limite máximo: 2/3 da remuneração normal ilíquida, mas a compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em lay-off ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, 3 RMMG 	<ul style="list-style-type: none"> • Limite mínimo: 2/3 da remuneração normal ilíquida ou 1 RMMG (635,00€) se esta for superior àquele valor ou ao valor da retribuição que auferir caso esta seja inferior à RMMG (situações de trabalho a tempo parcial) • Limite máximo: 2/3 da remuneração normal ilíquida, mas a compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em lay-off ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, 3 RMMG 	<ul style="list-style-type: none"> • Limite mínimo: 2/3 da remuneração normal ilíquida ou 1 RMMG (635,00€) se esta for superior àquele valor ou ao valor da retribuição que auferir caso esta seja inferior à RMMG (situações de trabalho a tempo parcial) • Limite máximo: 2/3 da remuneração normal ilíquida, mas a compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em lay-off ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, 3 RMMG 	<ul style="list-style-type: none"> • Limite mínimo: 2/3 da remuneração normal ilíquida ou 1 RMMG (635,00€) se esta for superior àquele valor ou ao valor da retribuição que auferir caso esta seja inferior à RMMG (situações de trabalho a tempo parcial) • Limite máximo: 2/3 da remuneração normal ilíquida, mas a compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em lay-off ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, 3 RMMG



	Lay-off (art. 298.º CT)	Apoio extraordinário manutenção contrato trabalho		
		Encerramento total ou parcial	Paragem total ou parcial	Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% faturação
Segurança social apoio (empregador e trabalhador; MOE apenas se empresa estiver em situação crise empresarial)	<ul style="list-style-type: none"> • 70% pagos pela Seg Social, mas adiantados pelo empregador: <ul style="list-style-type: none"> - COM Seg Social empregador (23,75%) - COM Seg Social trabalhador (11%) • 30% pagos pelo empregador: <ul style="list-style-type: none"> - COM Seg Social empregador (23,75%) - COM Seg Social trabalhador (11%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 70% pagos pela Seg Social, mas adiantados pelo empregador: <ul style="list-style-type: none"> - Sem Seg Social empregador (23,75%) - Com Seg Social trabalhador (11%) • 30% pagos pelo empregador: <ul style="list-style-type: none"> - Sem Seg Social empregador (23,75%) - Com Seg Social trabalhador (11%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 70% pagos pela Seg Social, mas adiantados pelo empregador: <ul style="list-style-type: none"> - Sem Seg Social empregador (23,75%) - Com Seg Social trabalhador (11%) • 30% pagos pelo empregador: <ul style="list-style-type: none"> - Sem Seg Social empregador (23,75%) - Com Seg Social trabalhador (11%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 70% pagos pela Seg Social, mas adiantados pelo empregador: <ul style="list-style-type: none"> - Sem Seg Social empregador (23,75%) - Com Seg Social trabalhador (11%) • 30% pagos pelo empregador: <ul style="list-style-type: none"> - Sem Seg Social empregador (23,75%) - Com Seg Social trabalhador (11%)
IRS apoio	Sujeito	Sujeito	Sujeito	Sujeito
Documentação	Mod RC 3056 DGSS, + Anexo ao Mod RC 3056 DGSS + ata da negociação	Mod RC 3056 DGSS, + Anexo ao Mod RC 3056 DGSS	Mod RC 3056 DGSS, + Anexo ao Mod RC 3056 DGSS	Mod RC 3056 DGSS, + Anexo ao Mod RC 3056 DGSS
Documentos adicionais (APENAS caso sejam pedidos)	Outros meios de prova para comprovação da situação	<ul style="list-style-type: none"> • Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo • Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos 2 meses imediatamente anteriores (ou a declaração último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, no regime de IVA trimestral) 	<ul style="list-style-type: none"> • Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo • Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos 2 meses imediatamente anteriores (ou a declaração último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, no regime de IVA trimestral) 	<ul style="list-style-type: none"> • Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo • Declaração de IVA referente ao mês do apoio bem como dos 2 meses imediatamente anteriores (ou a declaração último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, no regime de IVA trimestral)



	Lay-off (art. 298.º CT)	Apoio extraordinário manutenção contrato trabalho		
		Encerramento total ou parcial	Paragem total ou parcial	Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% faturação
Proibição despedimento	<ul style="list-style-type: none"> • Durante o regime de lay-off • Nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da aplicação do regime de lay-off, consoante a medida não exceda ou seja superior a 6 meses 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante o regime de lay-off • Se medida for superior 6 meses: 60 dias seguintes ao termo da aplicação do regime de lay-off 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante o regime de lay-off • Se medida for superior 6 meses: 60 dias seguintes ao termo da aplicação do regime de lay-off 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante o regime de lay-off • Se medida for superior 6 meses: 60 dias seguintes ao termo da aplicação do regime de lay-off
Incumprimento e restituição apoio	Cessação e restituição dos apoios e montantes isentados	Cessação e restituição dos apoios e montantes isentados	Cessação e restituição dos apoios e montantes isentados	Cessação e restituição dos apoios e montantes isentados
Situação tributária e contributiva	Situação tributária e contributiva regularizada	Situação tributária e contributiva regularizada, mas as dívidas constituídas no mês de março de 2020 não relevam para efeitos de situação não regularizada (medida aplica-se até 30 abril)	Situação tributária e contributiva regularizada, mas as dívidas constituídas no mês de março de 2020 não relevam para efeitos de situação não regularizada (medida aplica-se até 30 abril)	Situação tributária e contributiva regularizada, mas as dívidas constituídas no mês de março de 2020 não relevam para efeitos de situação não regularizada (medida aplica-se até 30 abril)
Aplicação do regime		3 meses até 30 junho 2020	3 meses até 30 junho 2020	3 meses até 30 junho 2020