

EC LEGAL ALERT

02.26

Medidas de Apoio “Kristin”

Q&A sobre apoios e lay-off simplificado

O Decreto-Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro, veio estabelecer medidas excecionais e temporárias em resposta à situação de calamidade de acordo com o âmbito temporal e geográfico definido.

Para apoiar as empresas e as equipas de gestão, preparámos este Q&A prático sobre este regime, expondo o essencial do que fazer, quando e como, para proteger postos de trabalho e acelerar apoios.

1. ISENÇÃO DE PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

Quais os tipos de isenção de contribuições para a segurança social e quem pode beneficiar?

Os tipos de isenção são:

- Isenção total até 6 meses, prorrogável por igual período, para empregadores e trabalhadores independentes diretamente afetados pela situação de calamidade;
- Isenção parcial (50%) da taxa contributiva do empregador por 1 ano, para entidades que contratem desempregados por motivo da calamidade.

Podem também beneficiar desta isenção os membros de órgãos estatutários das pessoas coletivas que se encontrem em situação idêntica.

Quais as condições para acesso à isenção total de contribuições para a segurança social?

As condições para acesso à isenção total são: (i) ter a situação contributiva e tributária regularizada perante a segurança social e autoridade tributária à data do pedido; (ii) ter sofrido perda de rendimentos ou da capacidade produtiva, designadamente devido à perda de instalações, terrenos, veículos, instrumentos de trabalho indispensáveis à laboração.

Quais as condições para acesso à isenção parcial de contribuições para a segurança social (50%)?

As condições para acesso à isenção parcial são: (i) ter a situação contributiva e tributária regularizada perante a segurança social e autoridade tributária à data do pedido; (ii) não se encontrar em situação de atraso no pagamento das retribuições; (iii) ter, à data do requerimento, um número de trabalhadores superior à média dos 12 meses anteriores.

Como fazer e quais os prazos?

O pedido deve ser apresentado via Segurança Social Direta:

- No caso da isenção total: até dia 08.03.2026
- No caso de isenção parcial: até 21.02.2026 ou 15 dias após a data de entrada do contrato de trabalho.

Se apresentado fora de prazo, o apoio produz efeitos a partir do mês seguinte àquele em que o requerimento deu entrada no serviço.

A segurança social dispõe de um prazo de 7 dias para se pronunciar sobre o requerimento.

O que fazer até à decisão?

Continuar a entregar declarações de remunerações e pagar quotizações pela taxa normal. O requerimento suspende as contribuições abrangidas até decisão.

Quando cessam as isenções e quais as consequências?

Cessam por (i) termo do período de concessão; (ii) perda de condições de acesso; (iii) incumprimento da obrigação de entrega das declarações de remunerações; (iv) cessação do contrato de trabalho.

As falsas declarações implicam exigibilidade de todas contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime e outras sanções.

Este apoio é cumulável com outras medidas?

Este apoio não é cumulável com medidas que assegurem o mesmo fim mas é cumulável com o incentivo extraordinário do IEFP e com o lay-off simplificado, desde que respeitada a finalidade e os requisitos.

2. LAY-OFF SIMPLIFICADO

O que é o lay-off simplificado previsto no decreto-lei?

PÉ a possibilidade de o empregador, em situação de crise empresarial diretamente relacionada com a calamidade "Kristin", recorrer ao regime de redução ou suspensão de contratos de trabalho previsto no Código do Trabalho, com dispensa de algumas obrigações procedimentais e prazos ali previstos, mediante requerimento simplificado.

O diploma dispensa as obrigações dos artigos 299.º e 300.º do CT (que incluem formalidades procedimentais). Contudo, é recomendável a comunicação interna clara aos trabalhadores e registo documental das razões e dos critérios, dado o controlo a posteriori.

Como se comprova a situação de crise empresarial?

A crise empresarial considera-se verificada através do requerimento do empregador apresentado no sítio do gov.pt e da Segurança Social, sem prejuízo de controlo a posteriori.

Que elementos devem constar do requerimento?

O requerimento devem constar: (i) fundamentação económica, financeira ou técnica da medida; (ii) quadro de pessoal discriminado por secções; (iii) critérios de seleção dos trabalhadores a abranger; (iv) número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger.

Que documentação deve ser preparada para o lay-off simplificado?

Deve ser preparado um dossier de crise com: os fundamentos económicos/financeiros/técnicos (impactos em instalações, veículos, instrumentos, perda de clientes/receitas), o mapeamento do quadro de pessoal por secções, os critérios de seleção e lista de número/categorias dos trabalhadores abrangidos, as evidências de âmbito territorial e temporal conforme RCM 15-B/2026 e 15-C/2026 e os comprovativos de participações a seguradoras quando existam coberturas.

A decisão é automática? Há prazos?

O diploma não fixa um prazo decisório específico para o lay-off simplificado. A situação considera-se verificada pelo requerimento, com possibilidade de aferição posterior. Recomenda-se conservar toda a documentação de suporte à crise e à seleção dos trabalhadores.

3. INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO

Em que consiste o incentivo extraordinário?

É um apoio financeiro concedido pelo prazo de 3 meses, com possibilidade de prorrogação, para ajudar os empregadores afetados que revelem necessidade de apoio para cumprir obrigações retributivas e manter postos de trabalho, atuando preventivamente sobre o desemprego nos concelhos abrangidos pela calamidade "Kristin".

Qual o valor do apoio do incentivo extraordinário para salários durante a crise?

Corresponde, por trabalhador, até ao montante da retribuição normal líquida deduzida a contribuição para a Segurança Social, com teto de 2x RMMG, acrescido de apoio à alimentação e ao transporte.

Quais são as condições de atribuição?

- Dificuldade na manutenção dos postos de trabalho por redução da capacidade produtiva, designadamente por perda de instalações, terrenos, veículos ou instrumentos de trabalho essenciais à laboração.
- Cumprir as obrigações retributivas devidas e manter os postos de trabalho (a manutenção do nível de emprego é aferida com base no número de trabalhadores ao serviço no dia 1 do mês da declaração da calamidade "Kristin").
- Não iniciar processos de despedimento após o início do mês da calamidade, exceto por facto imputável ao trabalhador, nem celebrar acordos de revogação com fundamento em motivos que permitam despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.
- Participar o sinistro à seguradora (se aplicável) e, se houver indemnização com a mesma finalidade do apoio, restituir a diferença entre o apoio e a indemnização recebida.
- Ter a situação tributária e contributiva regularizada, não pode estar em incumprimento relativamente a apoios do IEFP e deve dispor de contabilidade organizada, quando aplicável.

Quais os deveres do empregador enquanto beneficia do incentivo?

Durante o apoio: (i) não realizar despedimentos (salvo por facto imputável ao trabalhador) nem acordos fundamentados em motivos que permitam o despedimento coletivo ou a extinção de posto de trabalho; (ii) manter o nível de emprego existente no 1.º dia do mês da calamidade; (iii) não distribuir lucros; (iv) não aumentar remunerações dos órgãos sociais; (v) manter regularizada a situação fiscal e contributiva; (vi) manter o período normal de trabalho dos contratos apoiados.

Se o nível de emprego descer, deve ser reposto até ao final do 2.º mês seguinte.

O incentivo extraordinário pode articular-se com o lay-off simplificado?

Sim. O incentivo financeiro extraordinário à manutenção de postos de trabalho pode coexistir com o lay-off e com outras medidas diretas ao emprego. É cumulável com as isenções contributivas, desde que cumpridos os requisitos.

Quais são os riscos de incumprimento para a empresa?

Cessaçã o imediata dos apoios e restituiçã o total ou proporcional, juros de mora e possível cobrança coerciva; restituiçã o total em casos como despedimentos proibidos, nã o pagamento pontual de retribuiçõ es, distribuiçã o de lucros, incumprimento do plano de formaçã o, falsas declaraçõ es.

Que boas práticas de RH são recomendadas?

Definir critérios objetivos e documentados para seleçã o de trabalhadores a abranger; manter comunicaçã o transparente; manter prova da crise e dos impactos; garantir a manutençã o de obrigaçõ es retributivas e do nível de emprego; articular com plano de qualificaçã o e formaçã o extraordinário para trabalhadores impedidos; preparar, com antecedência, os pedidos ao gov.pt/SS e IEFP com todos os anexos exigidos.