



Apoios a atribuir durante a aplicação das medidas de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, em situação de crise empresarial

A quem se destina a medida?

A medida destina-se:

- a) Aos empregadores que tenham sede ou estabelecimento na Região Autónoma dos Açores e que estando em situação de crise empresarial, tenham recorrido à redução temporária do período normal de trabalho ou à suspensão do contrato de trabalho, no quadro das disposições aplicáveis do Código de Trabalho, e trabalhadores ao seu serviço que prestem atividade nesta área geográfica;
- b) Aos trabalhadores das entidades empregadoras referidas na alínea anterior, que prestem atividade na Região Autónoma dos Açores.

Qual a finalidade do apoio?

O apoio tem por finalidade:

- a) Assegurar a viabilidade das empresas e manutenção dos postos de trabalho dos respetivos trabalhadores;
- b) Apoiar o reforço da qualificação dos trabalhadores que sejam abrangidos pelas medidas de redução ou suspensão, através de planos de formação profissional;
- c) Melhorar o funcionamento e a competitividade das empresas, por meio da qualificação dos seus trabalhadores.

Quais as características que o plano de formação deve integrar?

As ações de formação que integrem o plano de formação proposto pelas entidades devem revestir as seguintes características:

- a) Ser, preferencialmente, realizadas em horário laboral e corresponder ao período normal de trabalho ou ao remanescente desse período, em caso de redução da atividade;
- b) Ser realizadas presencialmente ou, quando seja possível e as condições o permitam, à distância;
- c) Proporcionar a valorização pessoal dos trabalhadores, a melhoria das suas competências profissionais, sempre que possível com a elevação do respetivo nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa;
- d) Corresponder às modalidades de formação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações



Quais os requisitos de acesso para a entidade empregadora?

Para aceder ao apoio previsto no presente regulamento o empregador deve reunir os seguintes requisitos:

- a) Esteja regularmente constituído e devidamente registado;
- b) Ter a situação contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, devendo fazer prova das situações aquando da apresentação de candidatura e dos pagamentos a que tiver direito;
- c) Não se encontre em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pela direção regional competente em matéria de qualificação profissional;
- d) Apresentar um plano de formação orientado para a viabilização da empresa e a manutenção dos postos de trabalho ou para o reforço da qualificação dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, nos termos previstos no artigo 302.º do Código do Trabalho.

Quais as obrigações do empregador?

1- As obrigações constam de termo de aceitação, cujo modelo é definido pela direção regional competente em matéria de emprego.

2-Sem prejuízo dos deveres previstos no artigo 303.º do Código do Trabalho, durante o período de atribuição dos apoios previstos no presente regulamento, as entidades empregadoras devem:

- a) Pagar pontualmente aos trabalhadores a frequentar formação profissional os apoios previstos no presente regulamento e que lhes são devidos;
- b) Sujeitar-se a ações de acompanhamento, de verificação ou de auditoria por parte dos serviços da direção regional competente em matéria de qualificação profissional ou outras entidades com competência para o efeito, fornecendo todos os elementos relacionados direta ou indiretamente com a candidatura à medida;
- c) Cumprir o estipulado nos termos de aceitação.

Quais os direitos dos trabalhadores?

Os trabalhadores têm o direito de:

- a) Manter todos os direitos que lhes são garantidos, nos termos previstos no Código do Trabalho, para o caso de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho, designadamente, receber pontualmente os apoios financeiros a que têm direito pela frequência das ações de formação;
- b) Que o tempo em que frequentem a formação seja considerado como tempo de serviço efetivamente prestado e contabilizado para efeitos de antiguidade, direito a férias e subsídio de Natal.



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

Quais as obrigações dos trabalhadores?

Durante o plano de formação aprovado, constituem deveres dos trabalhadores:

- a) Pagar as contribuições para a Segurança Social com base nas quantias efetivamente auferidas;
- b) Frequentar as ações de formação previstas no plano de formação.

A recusa de frequência das ações de formação previstas determina a perda do direito aos apoios previstos no presente regulamento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 304.º do Código do Trabalho.

Qual o apoio que posso receber?

O apoio é financeiro, atribuído à entidade empregadora, que fica obrigada a entregar ao trabalhador 50% do valor do apoio à formação e, quando devido, a totalidade do montante do apoio à alimentação.

Qual o valor do apoio?

Apoio mensal à formação corresponde ao valor de:

- a) 30% do Indexante dos Apoios Sociais, a atribuir, em partes iguais, ao trabalhador e à entidade empregadora, e a ser entregue a este último, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 305.º do Código do Trabalho;
- b) Apoio à alimentação, em montante igual ao atribuído aos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas, nos dias em que a frequência da formação seja presencial, com duração igual ou superior a três horas.

O cálculo do valor do apoio à formação é proporcional ao número de horas de formação frequentada pelo trabalhador, sendo tomada como referência para o pagamento da totalidade do valor a frequência de 6 horas/dia para um mês completo de formação (vinte e dois dias úteis).

Como faço para recorrer ao apoio?

1-Deve apresentar candidatura em formlayoff@azores.gov.pt, por formulário eletrónico acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Plano de formação a desenvolver;
- b) Cópia do cartão de identificação de pessoa coletiva (NIPC);
- c) Prova das situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira ou ser concedida autorização à direção regional competente em matéria de qualificação profissional para consultar tais situações junto das entidades competentes;
- d) Comprovativo da submissão/deferimento junto da Segurança Social, do pedido relativo à aplicação da medida de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho;



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

- e) Listagem dos trabalhadores a envolver nas ações de formação;
- f) 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;
- g) Cópia da comunicação efetuada, por escrito, aos trabalhadores dando conta da decisão de iniciar o plano de formação e indicação da respetiva duração;
- h) Comprovativo de IBAN e da sua titularidade.

2 – O plano de formação a apresentar pode ser previamente definido em articulação com a direção regional competente em matéria de qualificação profissional e deve incluir a informação definida no formulário de candidatura.

Onde posso apresentar a candidatura e esclarecer dúvidas?

As candidaturas, documentos e outros elementos necessários, são única e exclusivamente submetidos e processados por via eletrónica, nomeadamente, através do formlayoff@azores.gov.pt.

Qual o prazo de decisão da candidatura?

A decisão terá de ser tomada no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da apresentação da candidatura.

O prazo é suspenso caso sejam solicitados elementos adicionais ao empregador candidato.

Como se processa o pagamento do apoio?

Os apoios são pagos mensalmente pelo Fundo Regional do Emprego, mediante a apresentação dos comprovativos de pagamento das compensações retributivas aos trabalhadores que se encontram abrangidos pelo plano de formação, mapas de assiduidade da formação e demais documentos que possam vir a ser necessários para o respetivo efeito.

Quem faz o acompanhamento e o controle e em que moldes é efetuado?

O acompanhamento da execução do presente apoio compete à Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, com a colaboração da Inspeção Regional de Trabalho e o Fundo Regional de Emprego.

Em que casos poderá haver incumprimento?

Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, são nomeadamente causas de incumprimento os seguintes factos: a) Não cumprimento, imputável à entidade empregadora, das obrigações assumidas com a aprovação da candidatura, nos prazos estabelecidos;



Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo

Associação Empresarial das ilhas Terceira, Graciosa e São Jorge

- b) Não cumprimento, pela entidade empregadora, das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- c) Prestação de falsas declarações

Qual a consequência do incumprimento?

O incumprimento injustificado importa a imediata cessação dos mesmos e a restituição, total ou parcial, no prazo de 30 dias uteis após notificação, dos montantes recebidos, sem prejuízo do exercício do direito a queixa por eventuais indícios da prática de crime.

[REGULAMENTO AQUI](#)