



COVID-19

O QUE MUDOU?

Índice

1. TELETRABALHO.....	7
2. LAY OFF SIMPLIFICADO.....	10
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	25
4. INCENTIVO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE.....	32
5. FISCALIZAÇÃO E RESTRIÇÕES ÀS MEDIDAS DE APOIO.....	35
6. LAY OFF PREVISTO NO CÓDIGO DO TRABALHO.....	44
7. DIREITOS DE ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA.....	48
8. OBRIGAÇÕES FISCAIS E CONTRIBUTIVAS.....	55
9. OBRIGAÇÕES BANCÁRIAS.....	69
10. OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS.....	73
11. ARRENDAMENTO COMERCIAL.....	78
12. FINANCIAMENTO.....	84
13. DIREITOS DOS CONSUMIDORES.....	106

Que medidas e precauções imediatas devem as empresas tomar perante a situação provocada pelo surto do vírus COVID-19?

- Manter um registo sobre os trabalhadores infectados, em quarentena e em isolamento profilático, especialmente se a empresa continua a prestar a sua actividade (com respeito pelas normas de protecção de dados pessoais aplicáveis).
- Manter-se em contacto constante com os serviços de segurança e saúde da empresa sobre as medidas a tomar em cada caso concreto, incluindo quando seja necessário elaborar fichas técnicas de segurança para procedimentos que se mostrem necessários à segurança de trabalhadores e clientes.
- Colocar todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, sempre que as funções o permitam.
- Verificar quais os apoios e regimes extraordinários de índole laboral em vigor, potencialmente aplicáveis ao caso concreto e aos trabalhadores ao serviço (indicamos alguns abaixo).

- Confirmar se, e em que termos, as obrigações decorrentes da declaração do Estado de Emergência impactam ou limitam a actividade da empresa, nomeadamente confirmar se a actividade da empresa permite que continue em funcionamento.
- Verificar de que modo ultrapassar situações de índole logística, como seja a assinatura remota de documentos ou elaborar declarações que permitam a deslocação de trabalhadores no exercício das suas funções.
- Rever todos os contratos em vigor e eventuais cláusulas que prevejam casos de força maior, por forma a prever e/ou evitar potenciais incumprimentos contratuais.
- Rever contratos de seguro, incluindo contratos de seguro de responsabilidade civil de administradores e gestores (D&O).
- Quando aplicável, verificar os actuais termos em que são disponibilizados os meios de pagamento electrónico aos consumidores.

- Analisar a viabilidade de aplicação de medidas extraordinárias, nomeadamente, em sede de cumprimento de obrigações fiscais e contribuições sociais (indicamos algumas abaixo).
- Verificar quais os créditos que a empresa possui e solicitar informação junto das entidades mutuárias sobre se é possível requerer, dependendo do caso, carência de pagamento, prorrogação de créditos ou a respectiva suspensão (indicamos abaixo algumas situações em que tal é possível).
- Analisar a eventual necessidade de recorrer a linhas de crédito para apoio à tesouraria/fundo de maneiio ou outras necessidades da empresa, dependendo da actividade económica desenvolvida.

TELETRABALHO

As empresas são obrigadas a colocar os seus trabalhadores a prestar actividade em regime de teletrabalho?

Sim. Actualmente, é obrigatória a adopção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

A implementação do regime de teletrabalho necessita de ser formalizada através da celebração de um contrato para prestação subordinada de teletrabalho?

Não. Perante a situação de contingência em que nos encontramos, a formalização do teletrabalho não é necessária. Sugerimos, no entanto, que seja enviado um e-mail aos trabalhadores a esclarecer as circunstâncias em que o trabalho deve ser organizado e quais os trabalhadores que podem trabalhar remotamente. Deve ainda ser esclarecido que esta é uma medida de contenção e que, portanto, tem cariz temporário, sendo apenas aplicável durante o período necessário.

A empresa tem de pagar subsídio de alimentação ao trabalhador em teletrabalho?

Sim, a DGERT e a ACT já confirmaram que o trabalho prestado em regime de teletrabalho, no âmbito da actual contenção de pandemia, confere ao trabalhador os mesmos direitos que este vinha auferindo quando estava a exercer funções presenciais no posto de trabalho.

A empresa tem de comunicar à Segurança Social a existência de trabalhadores a prestar actividade em teletrabalho?

Não. No entanto, a empresa deverá comunicar à seguradora responsável pelo seguro de acidentes de trabalho quais os trabalhadores a prestar actividade em teletrabalho, para que, na ocorrência de alguma eventualidade, a seguradora esteja devidamente informada dos locais a partir dos quais os trabalhadores se encontram a prestar a sua actividade (e respectivo horário de trabalho).

LAY OFF SIMPLIFICADO

Quais os apoios extraordinários destinados às empresas e trabalhadores afectados pela pandemia da COVID-19, actualmente em vigor, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial?

Actualmente, estão em vigor as seguintes medidas:

- Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresas em situação de crise empresarial, no valor de 2/3 da remuneração, assegurando a Segurança Social o pagamento de 70% desse valor, sendo o remanescente suportado pela entidade empregadora (lay off simplificado);
- Plano extraordinário de formação do IEFP, com um apoio que pode atingir € 635 por trabalhador;
- Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora;
- Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da actividade da empresa, no valor de € 635 por trabalhador.

Em que consiste o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresas em situação de crise empresarial (*lay off* simplificado)?

Este apoio reveste a forma de um apoio financeiro atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações, em períodos de redução temporária de horários de trabalho ou de suspensão de contratos de trabalho.

Quem pode recorrer ao *lay off* simplificado?

Podem recorrer a esta medida as seguintes entidades empregadoras:

- Sociedades comerciais, independentemente da forma societária, cooperativas, fundações, associações, federações e confederações;
- Trabalhadores independentes que sejam entidades empregadoras.

Em que circunstâncias é aplicável o *lay off* simplificado?

Podem recorrer a este regime as empresas em situação de crise empresarial decorrente de uma das seguintes situações:

- Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente, em termos gerais, de imposição legal, administrativa ou de autoridade de saúde;
- Paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento, devido à interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou à suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmente comprovadas, resultando da referida documentação que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio;
- Queda abrupta e acentuada de, pelo menos 40% da facturação, no período de trinta dias anterior ao do pedido.

Como é aferida a quebra de 40% da facturação?

A quebra de 40% é aferida por comparação entre a facturação nos 30 dias que antecedem o pedido e:

- A média mensal dos dois meses anteriores a esse período; ou
- O período homólogo do ano anterior; ou
- Para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, a média desse período.

Como são contados os 30 dias?

Os 30 dias são contados de forma corrida. O período de referência será o período de 30 dias imediatamente anterior ao pedido, não necessitando de ser fixado dentro de meses completos.

Para as empresas que tenham iniciado actividade há menos de 12 meses como se calcula a quebra da produção?

Calcula-se a quebra na produção pela comparação entre o valor médio da facturação dos 30 dias imediatamente anteriores à data do pedido e o valor médio de facturação desde a data em que iniciou a actividade.

Qual o procedimento a adoptar tendo em vista a aplicação do lay off simplificado?

A empresa deverá remeter, através da Segurança Social Directa, um requerimento electrónico (de modelo próprio), acompanhado de:

- Declaração com a descrição sumária da situação de crise empresarial;
- Certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial, nos casos de:
 - Paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento;
 - Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação;
- Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social, em ficheiro em formato Excel, nos termos disponibilizados online pela Segurança Social.

As empresas deverão ter o respectivo IBAN registado na Segurança Social (poderão fazê-lo através da Segurança Social Directa).

Se recorrer ao *lay off*, a empresa tem de suspender o contrato de trabalho de todos os trabalhadores?

Não. O *lay off* pode implicar a suspensão de contratos de trabalho e/ou a redução do período normal de trabalho, podendo os dois regimes vigorar na mesma empresa em simultâneo, abrangendo todos ou só alguns trabalhadores.

É necessário ter o acordo dos trabalhadores?

A aplicação deste regime não carece de acordo dos trabalhadores. No entanto, a decisão de recorrer a esta medida, deverá ser comunicada aos trabalhadores, por escrito (por exemplo, através de envio de e-mail profissional da empresa), indicando a sua duração previsível. Antes de proceder à comunicação em apreço, a empresa deverá ouvir os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam.

O que acontece à retribuição dos trabalhadores durante o *lay off* simplificado?

Independentemente de se verificar uma situação de redução do período normal de trabalho ou de suspensão de contratos, os trabalhadores mantêm o direito a auferir mensalmente um montante mínimo igual a $2/3$ da sua retribuição normal ilíquida ou ao valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado e tendo como limite máximo o triplo da RMMG (€ 1.905).

Como se contabiliza a retribuição em caso de redução do período normal de trabalho?

Numa situação de redução do período normal de trabalho o valor é calculado em proporção às horas trabalhadas, sem prejuízo da aplicação dos limites referidos acima.

Quem suporta o pagamento da retribuição dos trabalhadores?

A Segurança Social assegura o pagamento de 70% de 2/3 da retribuição normal líquida de cada trabalhador abrangido, com o valor mínimo de € 444,50 e máximo de € 1.333,50, por trabalhador.

A entidade empregadora deverá assegurar o pagamento da compensação retributiva devida a cada trabalhador abrangido, que não pode ser inferior à RMMG (€ 635), nem superior a três vezes esta retribuição (€ 1.905), sendo certo que a Segurança Social transferirá a respectiva contribuição para o empregador. Aconselhamos consulta da tabela incluída (abaixo) nos direitos de assistência à família.

Quais as rubricas que integram o conceito de “retribuição normal ilíquida” dos trabalhadores?

O conceito de “**retribuição normal ilíquida**” deverá integrar a retribuição base, as diuturnidades e todas as demais prestações regulares e periódicas inerentes à prestação de trabalho. Nas instruções de preenchimento do formulário RC3056 da Segurança Social (lay-off) menciona-se que as rubricas que integram a retribuição ilíquida mensal serão aquelas que estejam classificadas, no âmbito da Declaração de Remuneração, com os códigos “P” (remuneração base), “B” (prémios mensais) e “M” (subsídios regulares mensais). A título de exemplo, o subsídio de turno e a compensação especial pela isenção de horário de trabalho devem ser considerados. As comissões ficam excluídas (código “C”).

Este apoio abrange os gerentes e administradores das empresas?

Não.

Qual a duração deste apoio extraordinário?

O *lay off* terá a duração inicial de até um mês, podendo ser mensalmente prorrogável, até um máximo de 3 meses, até 30 de Junho de 2020.

As empresas que tenham a sua situação contributiva e/ou tributária por regularizar podem beneficiar deste apoio extraordinário?

Não. Ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira é requisito de acesso a este apoio.

Contudo, até ao dia 30 de Abril de 2020, não relevam as dívidas constituídas no mês de Março de 2020.

Os sócios-gerentes de sociedades e os membros de órgãos estatutários de fundações, associações ou cooperativas com funções equivalentes àqueles, podem beneficiar de algum apoio?

Sim. Podem solicitar o apoio extraordinário aos Membros de Órgãos Estatutários, através da Segurança Social Directa, desde que:

Não tenham trabalhadores por conta de outrem;

Se encontrem exclusivamente abrangidos pelo regime de segurança social nessa qualidade (membros de órgãos estatutários);

No ano anterior (2019) a facturação comunicada no e-factura seja inferior a €60.000,00.

Em que consiste este apoio e qual a duração?

Nas situações em que o valor da remuneração registada como base de incidência seja inferior a 1,5 IAS (€658,22), o apoio corresponderá ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo do valor de 1 IAS (€438,81);

Nas situações em que o valor da remuneração registada seja igual ou superior a 1,5 IAS (€658,22), o apoio corresponderá a 2/3 do valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo do valor da RMMG (€635,00).

Este apoio tem a duração de um mês, com início em Abril, e com prorrogação máxima de seis meses. O pagamento será realizado a partir do mês seguinte ao da apresentação do requerimento.

Que outros direitos estão associados a este apoio?

Estão associados a este apoio o diferimento do pagamento das contribuições devidas nos meses em que esteja a ser pago o apoio financeiro. Contudo, este apoio não confere o direito à isenção do pagamento de contribuições à Segurança Social.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em que consiste o apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial?

Este apoio extraordinário tem a duração de um mês e é concedido em função das horas de formação frequentadas, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida, com o tecto máximo de uma RMMG (€ 635) por trabalhador.

Quem suporta os custos com este apoio?

Os custos são suportados pelo IEFP, I.P.

Quem assume a bolsa e os custos com a formação?

A bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP, I.P.

Em que circunstâncias é aplicável o apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial?

As empresas em situação de crise empresarial que não tenham recorrido ao apoio extraordinário para auxílio ao pagamento da retribuição dos trabalhadores, podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação, tendo em vista a manutenção dos respectivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a actuar preventivamente sobre o desemprego.

Qual o procedimento a adoptar para uma empresa aceder a esta medida?

A empresa deve **comunicar, por escrito, aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação**, indicando a duração previsível da medida.

A empresa deverá remeter, através do portal *iefponline*, um **requerimento electrónico**, acompanhado de:

- Declaração que ateste esse facto, nas situações de encerramento, total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, por imposição legal, administrativa ou de autoridade de saúde;
- Declaração do empregador e certidão do contabilista certificado da empresa a atestar a verificação da situação de crise empresarial, nos casos de:
 - Paragem total ou parcial da actividade da empresa ou estabelecimento;
 - Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da facturação;
- Em ambas as situações, listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social, em ficheiro em formato Excel.

Durante a vigência destas medidas extraordinárias mantém-se a obrigatoriedade do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora?

Não. Durante o período em que vigorarem estas medidas, os empregadores têm direito à isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, no que respeita aos trabalhadores abrangidos e aos membros dos órgãos estatutários, i.e. a isenção reporta-se às contribuições referentes aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas, mantendo-se a quotização de 11% relativa ao trabalhador.

É necessário requerer a isenção?

Não. A isenção do pagamento de contribuições no que concerne aos trabalhadores abrangidos será reconhecida oficiosamente.

Estando a empresa em *lay off* pode o empregador solicitar a frequência de formação profissional?

Sim, o empregador pode elaborar um plano de formação profissional e o trabalhador tem o dever de frequentar acções de formação profissional previstas nesse plano de formação profissional.

Este plano de formação profissional deve ser orientado para;

- a) A viabilização da empresa e para a manutenção dos postos de trabalho; ou para
- b) O desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade.

O empregador pode receber algum apoio para conferir essa formação profissional?

Sim, se o plano de formação profissional for aprovado pelo IEFP, esta entidade pagará o correspondente a 30% do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador (acrescendo à compensação retributiva).

A formação profissional conferida no período de *lay off* pode ser contabilizada para efeitos da formação contínua anual?

Se forem cumpridas as formalidades exigidas pela formação contínua, nada impede a contabilização destas horas de formação para os objectivos mínimos anuais.

INCENTIVO À NORMALIZAÇÃO DA ACTIVIDADE

Em que consiste o incentivo financeiro extraordinário para assegurar a fase de normalização da actividade das empresas?

O incentivo financeiro extraordinário corresponde ao valor de uma RMMG (€ 635), por trabalhador, a ser pago de uma só vez.

Qual o propósito desta medida?

Esta medida destina-se a apoiar as empresas numa primeira fase de retoma da normalidade, tendo em vista diminuir o risco de desemprego e prevenir a manutenção dos postos de trabalho em empresas que tenham estado em situação de crise empresarial decorrente do surto de COVID-19.

Qual a entidade responsável pela concessão deste incentivo?

O incentivo financeiro extraordinário é concedido pelo IEFP, I.P.

Qual o procedimento a adoptar tendo em vista a aplicação desta medida?

Para aceder a este incentivo, o empregador deverá apresentar requerimento ao IEFP, I.P., acompanhado, nomeadamente e quando aplicável, dos seguintes documentos:

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

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 respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e

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

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

FISCALIZAÇÃO E RESTRIÇÕES ÀS MEDIDAS DE APOIO

Pode haver fiscalização da situação de crise empresarial?

Sim. As entidades beneficiárias dos apoios extraordinários podem ser fiscalizadas, a qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar, através de prova documental, os factos em que basearam os pedidos de apoio apresentados.

Que tipo de documentação poderá ser requerida pelas entidades competentes?

Pode ser requerida a apresentação de documentos, nos casos aplicáveis, nomeadamente:

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;
- 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 respectivamente, que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas; e
- Documentos demonstrativos do cancelamento de encomendas ou de reservas, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afectada será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio; e
- Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da segurança social.

As empresas que recorram a estas medidas podem despedir trabalhadores?

Não. Durante a vigência destas medidas e nos 60 dias seguintes aplica-se uma proibição generalizada de despedimento, nos termos da qual o empregador não poderá fazer cessar contratos de trabalho, nas modalidades de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

As empresas estão impedidas de cessar contratos de trabalho a termo durante a vigência destas medidas?

Não. As empresas podem comunicar a não renovação de contratos de trabalho a termo cujo prazo termine neste período.

Em que situações podem as empresas ou trabalhadores ter que restituir os apoios concedidos ou proceder ao pagamento de montantes não devidos durante o período de vigência destas medidas extraordinárias?

Tal poderá ocorrer quando se verifique alguma das seguintes situações:

- Despedimento, excepto por facto imputável ao trabalhador;
- Não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores;
- Não cumprimento pelo empregador das suas obrigações legais, fiscais ou contributivas;
- Distribuição de lucros durante a vigência das obrigações decorrentes da concessão do incentivo, sob qualquer forma;
- Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- Prestação de falsas declarações;
- 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.

Até quando podem as empresas recorrer a estas medidas?

As medidas descritas acima estão em vigor até 30 de Junho de 2020.

As empresas que não se enquadrem numa situação de crise empresarial, mas que tomem a iniciativa de encerrar temporariamente a sua actividade, de forma preventiva, de modo a evitar o risco de propagação do vírus COVID-19 entre os seus colaboradores, fornecedores, clientes e outros, podem beneficiar dos apoios referidos acima?

Não. Os referidos apoios aplicam-se apenas às empresas que se encontrem numa situação de crise empresarial conforme definido acima.

Em caso de encerramento temporário ou diminuição temporária de actividade de empresa ou estabelecimento que não se enquadre numa situação de crise empresarial nos termos acima referidos, qual o regime aplicável?

Nesse caso, as empresas poderão recorrer ao regime de encerramento temporário ou diminuição temporária da actividade previsto no Código do Trabalho - *Lay off* – podendo, em termos gerais, recorrer a este regime com os seguintes fundamentos:

- Situação de crise empresarial (definida de forma distinta da situação de crise empresarial aplicável ao *lay off* simplificado);
- Caso fortuito ou de força maior.

Os empregadores que não recorram às medidas de apoio extraordinário à manutenção de contratos de trabalho podem realizar despedimentos durante o período de vigência da declaração do Estado de Emergência?

Sim, devendo, nos termos gerais de Direito, cumprir todos os trâmites legais requeridos pela forma específica de cessação de contrato de trabalho que esteja em causa.

Em que situações pode a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) suspender o despedimento?

Durante o Estado de Emergência, a ACT tem poderes extraordinários para, no caso em que verifique existir indícios de um despedimento ilícito (sem que tenham sido cumpridos os requisitos legais e as formalidades obrigatórias), lavrar um auto e notificar o empregador para regularizar a situação.

Com esta notificação e até à regularização da situação ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, o contrato de trabalho não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição e as inerentes obrigações perante o regime geral da Segurança Social.

LAY OFF PREVISTO NO CÓDIGO DO TRABALHO

O que é o *lay off* previsto no Código do Trabalho?

É a redução temporária dos períodos normais de trabalho ou a suspensão de contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Este *lay off* tem um processo mais demorado e mais complexo, daí que o *lay off* implementado no âmbito da crise COVID-19 seja designado como “simplificado”.

No entanto, dado que os seus requisitos são mais abrangentes, pode ser uma via de permitir o *lay off* a empresas que não possam recorrer ao *lay off* simplificado.

O que acontece à retribuição dos trabalhadores durante o *lay off* previsto no Código do Trabalho?

No caso do *lay off* ser devido a situação de crise empresarial (definida de forma distinta da situação de crise empresarial aplicável ao *lay off* simplificado), a retribuição do trabalhador corresponderá a um montante mínimo igual a $2/3$ da sua retribuição normal ilíquida ou ao valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado e tendo como limite máximo o triplo da RMMG (€ 1.905).

Quando o recurso ao *lay off* seja devido a caso de força maior, os trabalhadores mantêm o direito a auferir 75% da retribuição.

Aconselhamos consulta da tabela incluída (abaixo) nos direitos de assistência à família.

Se a empresa recorrer ao regime do *Lay off* previsto no Código do Trabalho tem apoio no pagamento da retribuição aos trabalhadores?

No caso do *lay off* ser devido a situação de crise empresarial, 70% da retribuição do trabalhador será paga pela Segurança Social e 30% pelo empregador.

Quando o recurso ao *lay off* seja devido a caso de força maior, a retribuição é inteiramente da responsabilidade da empresa.

DIREITOS DE ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

No contexto actual de combate à pandemia da doença COVID-19 foi criado um regime excepcional e temporário de faltas justificadas? Quais as situações abrangidas?

Sim. São consideradas faltas justificadas as motivadas:

Por assistência a filho ou outro dependente a cargo do trabalhador menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, nos períodos de interrupção lectiva legalmente fixados e fora deles;

Por assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja actividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde, ou pelo Governo, na medida em que não seja possível continuidade do apoio por uma resposta social alternativa;

Pela prestação de socorro ou transporte, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, por bombeiros voluntários com contrato de trabalho com empregador do sector privado ou social, comprovadamente chamados pelo respectivo corpo de bombeiros.

Qual o regime aplicável a estas faltas?

As faltas dadas pelos trabalhadores nos termos da pergunta anterior, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e não contam para o limite anual previsto no Código do Trabalho.

Para prestar assistência à família, o trabalhador pode proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador?

Sim. É permitido ao trabalhador marcar férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação, por escrito e com antecedência de dois dias relativamente ao seu início, sendo devida retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo e podendo, neste caso, o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.

Que medidas de apoio excepcional existem para os trabalhadores por conta de outrem que tenham de faltar ao trabalho para assistência a filho ou outro dependente a cargo do trabalhador menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?

Os trabalhadores por conta de outrem têm direito a receber um apoio excepcional mensal, ou proporcional, correspondente a 2/3 da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela Segurança Social. Este apoio tem como limite mínimo uma RMMG e como limite máximo três RMMG.

Estes apoios são concedidos uma única vez, e apenas a um dos progenitores.

E se os trabalhadores se encontrarem, simultaneamente, em regime de teletrabalho?

Caso os trabalhadores se encontrem a prestar assistência à família mas a prestar actividade em regime de teletrabalho, tal será considerado como prestação efectiva de trabalho, tendo o trabalhador direito a auferir 100% da respectiva retribuição, paga na totalidade pela entidade empregadora.

Qual o tratamento conferido às diferentes situações de ausência do trabalhador?

Situação	Classificação Jurídica	Remuneração	Responsabilidade	
			Entidade Empregadora	Segurança Social
Trabalhador infectado com COVID-19	Falta justificada (“baixa”)	55% - até 30 dias 60% - 31 a 90 dias 70% - 91 a 365 dias 75% - mais de 365 dias	0%	55% - até 30 dias 60% - 31 a 90 dias 70% - 91 a 365 dias 75% - mais de 365 dias
Trabalhador em isolamento profilático decretado por autoridade de saúde	Ausência equiparada a doença com internamento hospitalar – falta justificada	100%	0%	100%
Trabalhador em acompanhamento de filho menor de 12 anos em isolamento profilático decretado por autoridade de saúde	Falta justificada	65%	0%	65%
Trabalhador que fica em casa a acompanhar filho até 12 anos por suspensão das actividades lectivas e cujas funções não permitam teletrabalho	Falta justificada	66%	33%	33%
Trabalhador que fica em casa a acompanhar filho até 12 anos por suspensão das actividades lectivas e cujas funções permitam teletrabalho	Regime de teletrabalho	100%	100%	0%

Qual o tratamento conferido às diferentes situações de ausência do trabalhador?

Situação	Classificação Jurídica	Remuneração	Responsabilidade	
			Entidade Empregadora	Segurança Social
Trabalhador em isolamento voluntário cujas funções permitam teletrabalho (obrigatório)	-	100%	100%	0%
Trabalhador em isolamento voluntário cujas funções não permitam teletrabalho	(a) Falta injustificada (b) Falta justificada e remunerada se for a entidade empregadora a determinar o isolamento	(a) 0% (b) 100%	(a) 0% (b) 100%	0%
Lay-off temporário (simplificado) por crise empresarial	(a) Suspensão de contrato de trabalho (b) Redução de horário de trabalho	66% (mínimo de €635 e máximo de €1905)	19,80%	46,20%
Lay-off temporário (Código do Trabalho) por crise empresarial	(a) Suspensão de contrato de trabalho (b) Redução de horário de trabalho	66% (mínimo de €635 e máximo de €1905)	19,80%	46,20%
Lay-off temporário sem crise empresarial devido a caso de força maior	Suspensão de contrato de trabalho	75%	75%	0%

Até quando podem ser aprovados e afixados os mapas de férias?

A aprovação e afixação do mapa de férias habitualmente realizada até ao dia 15 de Abril, nos termos legais, poderá ocorrer até 10 dias após o termo do Estado de Emergência.

O empregador pode obrigar o trabalhador a gozar férias?

Sim. As férias são marcadas por acordo entre trabalhador e empregador mas, na falta de acordo, o empregador marcará as férias.

No entanto, em todas as empresas que tenham mais de 10 trabalhadores o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a Convenção Colectiva aplicável permita época diferente.

OBRIGAÇÕES FISCAIS E CONTRIBUTIVAS

Que medidas foram tomadas no plano fiscal para as empresas?

O Governo decidiu prorrogar o prazo de cumprimento de certas obrigações fiscais, declarativas e de pagamento, relativas ao Imposto sobre o Rendimento Colectivo (IRC), a saber:

Adiamento do Pagamento Especial por Conta (de 31 de Março) para 30 de Junho de 2020;

Prorrogação do primeiro Pagamento por Conta e o primeiro Pagamento Adicional por Conta (de 31 de Julho) para 31 de Agosto de 2020;

Prorrogação do prazo de entrega da Declaração Modelo 22 e do pagamento do IRC para 31 de Julho de 2020;

Flexibilização do cumprimento das obrigações fiscais respeitantes ao 2.º trimestre de 2020

O que significa a flexibilização do cumprimento das obrigações fiscais respeitantes ao 2.º trimestre de 2020 para empresas e trabalhadores independentes?

Esta flexibilização permite, na data de vencimento da obrigação fiscal, que o contribuinte possa escolher entre:

O pagamento imediato, como habitualmente;

O pagamento fraccionado sem juros, em 3 prestações mensais; ou

O pagamento fraccionado sem juros, em 6 prestações mensais.

Que obrigações de pagamento estão abrangidas por esta flexibilização no âmbito fiscal?

Esta medida abrange as obrigações de pagamento de Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA), bem como a entrega ao Estado de retenções na fonte de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS) e Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas (IRC).

A quem é aplicável este regime de flexibilização?

Este regime é aplicável aos sujeitos passivos que estejam sujeitos às preditas obrigações previstas para o 2.º trimestre de 2020, desde que se enquadrem numa das seguintes situações:

- Tenham obtido um volume de negócios até 10 milhões de euros em 2018;
- Desenvolvam actividade enquadrada nos sectores encerrados nos termos do artigo 7.º e do Anexo I do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de Março, a saber:
 - Recreativas, de lazer e diversão;
 - Culturais e artísticas;
 - Desportivas, salvo as destinadas à actividade dos atletas de alto rendimento;
 - Actividades em espaços abertos, espaços e vias públicas, ou espaços e vias privadas equiparadas a vias públicas;

- Espaços de jogos e apostas;
 - Restauração;
 - Termas e spas ou estabelecimentos afins;
- Tenham iniciado a actividade em ou após 1 de Janeiro de 2019;
- Tenham reiniciado actividade em ou após 1 de Janeiro de 2019, quando não tenham obtido volume de negócios em 2018;
- Declarem e demonstrem uma diminuição da facturação de, pelo menos, 20% nos 3 meses anteriores ao mês em que exista esta obrigação, quando comparados com o período homólogo do ano anterior.

Como é aferida a diminuição da facturação de, pelo menos, 20%?

A demonstração da quebra de facturação em, pelo menos, 20% é efectuada por certificação de revisor oficial de contas ou contabilista certificado.

Esta aferição é efectuada com referência ao volume de negócios, quando a comunicação dos elementos das facturas (via E-Factura) não reflecta a totalidade das operações praticadas sujeitas a IVA, ainda que isentas, referentes aos períodos em apreço.

Como podem os sujeitos passivos a quem é aplicável o regime de flexibilização relativo a obrigações fiscais requerer um plano prestacional?

O pedido de pagamento prestacional ao abrigo deste regime é apresentado por via electrónica, até ao termo do prazo de pagamento voluntário.

Em que momentos e de que forma é efectuado o cumprimento das obrigações de pagamento no âmbito do plano prestacional?

A primeira prestação vencer-se-á na data do normal prazo de pagamento da obrigação tributária em causa, sendo que as restantes prestações mensais na mesma data dos meses subsequentes. À forma de pagamento das prestações são aplicáveis as regras gerais previstas no Regime de Cobrança e Reembolso dos Impostos sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e Colectivas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 492/88, de 30 de Dezembro, com as necessárias adaptações.

Optando pelo pagamento fraccionado, é necessário prestar garantia?

Não, os contribuintes (quer empresas, quer trabalhadores independentes) não necessitarão de prestar garantia nestas situações de opção pelo pagamento fraccionado.

Que medidas foram tomadas relativamente às obrigações contributivas devidas à Segurança Social?

Foram tomadas as seguintes medidas respeitantes às contribuições devidas à Segurança Social:

- Foi suspensa a data de pagamento da Taxa Social Única (TSU) de 20 de Março de 2020;
- Foi excepcionalmente alargado o prazo para o pagamento das contribuições e quotizações devidas no mês de Março de 2020, até ao dia 31 de Março de 2020;
- São flexibilizados os pagamentos das contribuições devidas nos meses de Março, Abril e Maio de 2020, através da possibilidade de diferimento das mesmas.

Quem tem direito ao diferimento das contribuições sociais?

Têm direito ao diferimento do pagamento de contribuições os trabalhadores independentes e as entidades empregadoras, dos sectores privado e social, que, segundo a declaração de remunerações relativa a Fevereiro de 2020, se enquadrem numa das seguintes situações:

- Tenham menos de 50 trabalhadores;
- Tenham um total de trabalhadores entre 50 e 249, e apresentem uma quebra da facturação nos termos seguidamente explicados;
- Tenham um total de 250 ou mais trabalhadores, desde que a sua actividade se enquadre numa das seguintes situações:
 - Instituição particular de solidariedade social ou equiparada; ou
 - Estabelecimento ou empresa efectivamente encerrado, por tratar-se de sector obrigatoriamente encerrado durante a vigência do Estado de Emergência, ou de sector da aviação e do turismo, e desde que apresente uma quebra da facturação nos termos seguidamente explicados; ou
 - Estabelecimento ou empresa efectivamente encerrado, por tratar-se de actividade que tenha sido suspensa, por determinação legislativa ou administrativa, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, ou da Lei de Bases da Protecção Civil e da Lei de Bases da Saúde.

Como é aferida a quebra de facturação para efeito de diferimento das contribuições sociais?

Para este efeito, as entidades empregadoras deverão demonstrar, durante o mês de Julho de 2020, conjuntamente com certificação do contabilista certificado da empresa, uma quebra de facturação correspondente a, pelo menos, 20% da facturação nos meses de Março, Abril e Maio de 2020 (face ao período homólogo do ano anterior) ou, para quem tenha iniciado a actividade há menos de 12 meses, à média do período de actividade decorrido.

Esta aferição deve ser efectuada com referência ao volume de negócios, quando a comunicação dos elementos das facturas (via E-Factura) não reflecta a totalidade das operações praticadas sujeitas a IVA, ainda que isentas, relativas aos períodos em apreço.

De que modo serão diferidas as contribuições sociais devidas nos meses de Março, Abril e Maio de 2020?

As contribuições da responsabilidade da entidade empregadora, devidas nos meses de Março, Abril e Maio de 2020, podem então ser pagas do seguinte modo:

1/3 do valor das contribuições é pago no mês em que é normalmente devido;

O montante remanescente de 2/3 é pago em prestações iguais e sucessivas nos meses de Julho, Agosto e Setembro de 2020 ou nos meses de Julho a Dezembro de 2020, sem juros.

Como é requerido o diferimento das contribuições sociais?

A adesão ao pagamento de contribuições sociais é automática, pelo que não carece de requerimento.

Isto significa que as entidades empregadoras não estão obrigadas ao pagamento integral das contribuições?

Não, as entidades empregadoras permanecem sujeitas ao pagamento integral das contribuições por si devidas à Segurança Social, podendo apenas optar pelo pagamento integral ou pelo pagamento diferido no tempo.

Este diferimento está sujeito a fiscalização?

Sim, o pagamento diferido de contribuições está sujeito a fiscalização, em qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, pelo que os beneficiários devem estar em condições de comprovar os factos de que depende o diferimento, para além de verificação por via electrónica no caso da AT, via E-Factura.

Até quando e por que meio deverá ser comunicado o prazo pretendido para o diferimento?

As entidades empregadoras devem comunicar, através da Segurança Social Directa, qual o prazo pretendido para o pagamento diferido de contribuições sociais, em Julho de 2020.

Qual é a consequência do incumprimento da obrigação de pagamento de 1/3 do valor das contribuições?

O incumprimento da obrigação de pagamento de 1/3 do valor das contribuições determina a imediata cessação dos benefícios concedidos. Assim, o incumprimento dos requisitos de acesso ao diferimento do pagamento de contribuições implica o vencimento imediato da totalidade das prestações em falta, bem como a cessação da isenção de juros prevista nos termos gerais.

O que acontece aos procedimentos e processos de contencioso a nível fiscal e contributivo?

Está contemplada a possibilidade de suspensão do cumprimento de planos prestacionais em curso com a Autoridade Tributária (somente no âmbito de processos de execução fiscal) e com a Segurança Social (seja, ou não, no âmbito de execução fiscal), nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de Março. Isto, sem prejuízo de poderem os beneficiários dos planos prestacionais continuar a cumprir pontualmente os respectivos planos prestacionais, querendo.

Em paralelo, os processos de execução fiscal e contributiva que estejam em curso ou venham a ser instaurados ficam suspensos, pelo menos, até ao dia 30 de Junho de 2020, mesmo que o Estado de Emergência cesse em data anterior.

OBRIGAÇÕES BANCÁRIAS

Que medidas foram tomadas relativamente a créditos bancários?

Foi aprovada uma moratória de créditos, em vigor até ao dia 30 de Setembro de 2020, que prevê essencialmente:

- Proibição de revogação, total ou parcial, de linhas de crédito contratadas e empréstimos concedidos, nos montantes contratados à data de entrada em vigor do Decreto-Lei em apreço;
- A prorrogação dos créditos com pagamento de capital no final do contrato juntamente com todos os seus elementos associados, incluindo juros, garantias, designadamente prestadas através de seguro ou em títulos de crédito; e/ou
- A suspensão relativamente a créditos com reembolso parcelar de capital ou com vencimento parcelar de outras prestações pecuniárias sendo o plano contratual de pagamento das parcelas de capital, rendas, juros, comissões e outros encargos estendido automaticamente por um período idêntico ao da suspensão.

Que condições têm de estar reunidas para a aplicação da moratória de créditos?

- As empresas devem ter sede e exercer a sua actividade económica em Portugal;
- As empresas devem possuir a classificação de microempresas, pequenas ou médias empresas de acordo com a Recomendação 2003/361/CE da Comissão Europeia, de 6 de Maio de 2003. Isto é, as empresas devem estar classificadas como microempresas, pequenas ou médias empresas junto do IAPMEI – para mais informação aceder ao site:
<https://www.iapmei.pt/Paginas/Certificacao-PME-Area-Empresa.aspx>;
- As empresas não podem estar em situação de mora ou incumprimento de prestações pecuniárias há mais de 90 (noventa) dias junto das instituições mutuárias, e não podem encontrar-se em situação de insolvência, ou suspensão ou cessão de pagamentos, estar já em execução por qualquer uma das instituições mutuárias;
- As empresas devem ter a sua situação regularizada junto da Autoridade Tributária e Aduaneira e da Segurança Social.

Como aderir a esta moratória?

- Através da entrega de uma **declaração de adesão** à aplicação da moratória ao Banco respectivo, por meio físico ou electrónico, assinada pelos representantes legais.
- A declaração é **acompanhada da documentação comprovativa da regularidade da respectiva situação tributária e contributiva**, devendo as instituições aplicar as medidas de protecção no prazo máximo de **cinco dias úteis** após a receção da declaração e dos documentos.
- Caso se verifique que a empresa não preenche os requisitos necessários para poder beneficiar das medidas previstas no presente Decreto-Lei, os Bancos (instituições mutuantes) devem informar a mesma desse facto no prazo máximo de **três dias úteis**, mediante o envio de comunicação através do mesmo meio que foi utilizado pela entidade beneficiária para remeter a declaração de adesão.
- Para obter mais informações sobre esta matéria as empresas deverão contactar directamente os seus Bancos.

OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS

De que forma podem administradores, gerentes, directores e procuradores assinar contratos e documentos tendo em vista a continuação da actividade?

Desde a entrada em vigor da Portaria nº 73/2018, de 12 de Março, que é possível associar a qualidade de administrador, gerente, director ou procurador ao Cartão de Cidadão, sendo depois possível utilizar a modalidade de assinatura digital qualificada para assinar documentos e contratos (tipificados na lei) sem ter de ter contacto presencial e sem prejudicar a actividade.

Existe alguma forma de assinar contratos sem ser presencialmente?

Durante o Estado de Emergência, as cópias digitalizadas e as fotocópias de actos e contratos têm a mesma força probatória dos respectivos originais, com excepção das situações em que a pessoa a quem forem apresentadas requeira a exibição dos originais.

E quanto à validade da forma de assinatura das cópias digitalizadas?

Tanto a assinatura digital qualificada como a assinatura manuscrita de cópias digitalizadas de actos e contratos são válidas e não afectam a validade dos mesmos, ainda que no mesmo documento coexistam diferentes formas de assinatura.

A declaração do Estado de Emergência confere direito a fazer cessar contratos?

A vigência do Estado de Emergência e das medidas que venham a ser aprovadas ao abrigo do mesmo, poderão conferir à parte contratual lesada o direito a resolver (cessação) ou a modificar os termos de um contrato, ao abrigo do regime da alteração das circunstâncias, previsto no Código Civil.

Quando podem cessar contratos por alteração das circunstâncias?

A cessação do contrato por alteração das circunstâncias só será possível se:

- A lesão causada pela declaração do Estado de Emergência não se inserir nos riscos próprios do contrato;
- Se verificar que a exigência de cumprimento do contrato, à parte lesada, iria afectar gravemente os princípios da boa-fé;
- Não existir situação prévia de mora da parte lesada, relativamente às suas obrigações contratuais;
- A parte que pretenda a cessação esteja em condições de restituir o que houver recebido da parte contrária (excepto: (1) estipulação das partes no sentido de não conferir efeito retroactivo à cessação contratual; (2) esta norma não se aplica, em regra, às prestações já efectuadas, nos casos de contratos de execução continuada ou periódica).



Não se verificando os requisitos para a cessação do contrato por alteração das circunstâncias, poderá manter-se o direito à alteração dos termos do contrato.

A invocação da alteração das circunstâncias pode fazer-se mediante declaração à outra parte, sendo que é prudente que esta declaração revista forma escrita.

Requerida a resolução, pela parte lesada pelas medidas que venham a ser decretadas no âmbito do Estado de Emergência, a parte contrária poderá opor-se ao pedido, propondo em alternativa a modificação do contrato.

ARRENDAMENTO COMERCIAL

Em que consiste o regime excepcional e temporário de mora no pagamento de renda?

Está prevista a flexibilização ou diferimento das rendas que se vençam a partir do dia 1 de Abril de 2020, no âmbito dos contratos de arrendamento urbano não habitacional, com a possibilidade de aplicação a outras formas contratuais de exploração de imóveis (com as necessárias adaptações), como por exemplo, ao contrato de utilização de loja em centro comercial e à cessão de exploração.

Quando é que os arrendatários comerciais poderão diferir o pagamento das rendas?

O arrendatário não habitacional poderá diferir o pagamento das rendas vencidas nos meses em que vigore o Estado de Emergência, bem como no primeiro mês subsequente, para os 12 meses posteriores ao término desse período, em prestações mensais não inferiores a um duodécimo do montante total, a serem pagas juntamente com a renda do mês em causa.

Este regime é aplicável aos:

- (i) Estabelecimentos abertos ao público destinados a actividades de comércio a retalho e de prestação de serviços encerrados ou que tenham as respectivas actividades suspensas, incluindo-se os casos em que os arrendatários mantenham a prestação de actividades de comércio electrónico, ou de prestação de serviços à distância ou através de plataforma electrónica;
- (ii) Estabelecimentos de restauração e similares, incluindo nos casos em que estes mantenham actividade para efeitos exclusivos de confecção destinada a consumo fora do estabelecimento ou entrega no domicílio.

Estão suspensos alguns prazos relativos à regular execução de contratos de arrendamentos?

Sim, encontram-se, desde logo, suspensos os prazos de prescrição e de caducidade relativos aos contratos de arrendamento urbano, como por exemplo, o prazo de 5 anos de prescrição do direito à cobrança de rendas, bem como os prazos para o senhorio exercer o direito à resolução do contrato, com base em fundamentos ocorridos previamente à declaração do Estado de Emergência.

Por outro lado, durante a vigência das medidas de prevenção, contenção, mitigação e tratamento da pandemia e até 60 dias após a cessação de tais medidas, está ainda suspenso o prazo para restituição do prédio em caso de caducidade do contrato, se o término desse prazo ocorrer durante o período de tempo em que vigorarem aquelas medidas.

Estão igualmente suspensos os efeitos das denúncias, revogações e oposições à renovação de contratos de arrendamentos não habitacionais efectuadas antes de 13 de Março de 2020?

Sim, durante a vigência das medidas de prevenção, contenção, mitigação e tratamento da pandemia e até 60 dias após a cessação de tais medidas, encontram-se igualmente suspensas as produções de efeitos das denúncias, das revogações e das oposições à renovação de contratos de arrendamento, efectuadas pelos senhorios antes de 13 de Março de 2020. Exceptuam-se as situações em que os arrendatários estejam de acordo com a cessação do contrato.

Esta suspensão impede que os senhorios efectuem as comunicações de denúncia ou de oposição à renovação do contrato de arrendamento?

Não, estão apenas suspensos os respectivos efeitos, como a entrega do locado pelo arrendatário ao senhorio, findo o contrato. Assim, os senhorios poderão efectuar as comunicações de denúncia ou de oposição à renovação (com respeito pelos prazos de pré-aviso legalmente previstos) e os arrendatários, não se opondo, poderão organizar-se para, eventualmente, entregar o locado.

FINANCIAMENTO

As empresas afectadas pela pandemia da doença COVID-19 podem obter financiamento com apoio público?

Sim. Para esse efeito, foram criadas várias Linhas de Crédito, as quais têm vindo a sofrer alterações em virtude a procura elevada. Foram criadas até ao momento três grandes Linhas de Crédito:

- Linhas de Crédito Capitalizar COVID-19 Fundo de Maneio e Tesouraria: no valor de € 400 Milhões de Euros (estas Linhas já se encontram **esgotadas**);
- Linha de Crédito para o sector do Turismo (Microempresas): no valor de € 60 Milhões de Euros;
- Linhas de apoio à Economia Covid-19: no valor total de cerca de € 6.200 Milhões de Euros (para vários sectores de actividade).

Quais as Linhas de Crédito em vigor?

- Linha de Crédito COVID - Turismo (Microempresas)
- Linha de Crédito COVID - Turismo (Agências de Viagens, Animação Turística e Organização de Eventos)
- Linha de Crédito COVID - Turismo (Empreendimentos e Alojamentos)
- Linha de Crédito COVID - Restauração
- Linha de Crédito COVID - Apoio à Actividade Económica – Linha recentemente alterada

O que é a Linha COVID – Turismo (Microempresas)?

- A Linha de Apoio à Tesouraria para Microempresas do Turismo é uma Linha com uma dotação de € 60 milhões de euros, cujo objectivo é apoiar as necessidades acrescidas de tesouraria das Microempresas do turismo, para minimizar o impacto da redução temporária dos níveis de procura na sua actividade.
- É destinada a Micro, Pequenas e Médias Empresas, certificadas pela Declaração Electrónica do IAPMEI, I.P. e Empresários em Nome Individual (ENI), certificados pela Declaração Electrónica do IAPMEI, I.P..
- Condições gerais de elegibilidade das empresas:
 - Localização (sede social) em território nacional;
 - Actividade enquadrada na lista de CAE definida;
 - Ter a situação regularizada junto da Administração Fiscal, da Segurança Social e do Turismo de Portugal, I.P.;

- Devem encontrar-se devidamente licenciadas para o exercício da respectiva actividade e devidamente registadas no Registo Nacional do Turismo, quando legalmente exigível;
- Devem demonstrar que a actividade desenvolvida foi afectada negativamente pelo surto da doença Covid-19;
- Não se encontrarem numa situação de empresa em dificuldade;
- Não ter sido objecto de aplicação, nos dois anos anteriores à data da candidatura, de sanção administrativa ou judicial pela utilização ao seu serviço de mão-de-obra legalmente sujeita ao pagamento de impostos e contribuições para a segurança social, não declarada nos termos das normas que imponham essa obrigação em Portugal (ou no Estado de que é nacional ou no qual se situe o seu estabelecimento principal);
- Não terem sido condenadas nos dois anos anteriores à data da candidatura, por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes.

Quais as condições da Linha COVID – Turismo (Microempresas)?

- As condições (gerais) do crédito são as seguintes:
 - Financiamento Máximo por empresa: € 750,00 mensais, por cada posto de trabalho existente na empresa a 29 de Fevereiro de 2020, multiplicado pelo período de três meses, até € 20.000,00.
 - Reembolso de Capital: Prestações iguais trimestrais.
 - Prazo Máximo da Operação: Até 3 anos.
 - Carência de Capital Máxima: Até 12 meses.
 - Bonificação da Taxa de Juro: 100%.
- **Neste caso específico as entidades devem contactar o Instituto Turismo de Portugal, I.P. para mais informações sobre documentos a apresentar e submissão de candidaturas.**
- (<https://business.turismodeportugal.pt>).

O que é a Linha de Crédito COVID - Turismo (Agências de Viagens, Animação Turística e Organização de Eventos)?

- Linha de Apoio com uma dotação de € 200 Milhões de Euros, para apoiar as empresas dos setores do Turismo (Agências de Viagens, Animação Turística e Organização de Eventos).
- É destinada a:
 - Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), certificadas pela Declaração Eletrónica do IAPMEI, I.P. - dotação máxima de €75 Milhões de Euros para Micro e Pequenas Empresas e de € 120,5 Milhões de Euros para Médias Empresas.
 - *Small Mid Cap* e *Mid Cap*, como definido no Decreto-Lei n.º 81/2017, de 30 de junho - dotação máxima de €4,5 Milhões de Euros) *;

* Nos termos do Decreto-Lei n.º 81/2017, de 30 de Junho:

Considera-se como uma empresa de média capitalização (Mid Cap) aquela que, não sendo PME, empregue menos de 3.000 pessoas.

Considera-se como uma empresa de pequena-média capitalização (Small Mid Cap) aquela que empregue menos de 500 pessoas.

Quem é elegível para a Linha de Crédito COVID - Turismo (Agências de Viagens, Animação Turística e Organização de Eventos)?

As condições (gerais) de elegibilidade das empresas são as seguintes:

- Localização (sede social) em território nacional;
- Atividade enquadrada na lista de CAE definida;
- Sem incidentes não regularizados junto da Banca e do Sistema de Garantia Mútua;
- Devem ter a situação regularizada junto da Administração Fiscal e da Segurança Social, à data de 1 de Março de 2020, apresentando declaração nesse sentido e no sentido de regularização de dívidas constituídas durante o mês de Março às referidas entidades, até 30 de Abril;
- Situação líquida positiva no último balanço aprovado ou em balanço intercalar, até à data da respetiva candidatura.

- Não se encontrar em situação de dificuldade a 31 de Dezembro de 2019, nos termos definidos no n.º 18 do artigo 2.º do Regulamento (CE) n.º 651/2014, de 17 de Junho;
- Devem apresentar declaração, assumindo uma de duas situações:
 - Compromisso de manutenção dos contratos de trabalho até 30 de Junho de 2020, face ao número de trabalhadores existentes a 1 de Fevereiro de 2020, não ter cessado nem vir a cessar, nesse período, contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, **ou**
 - Que se encontra sujeita ao cumprimento do regime de lay-off, mediante a apresentação de aprovação da Segurança Social.

No entanto, salienta-se a importância de confirmar toda a documentação peticionada pelo Banco aderente.

Quais as condições da Linha de Crédito COVID - Turismo (Agências de Viagens, Animação Turística e Organização de Eventos)?

- As condições (gerais) do crédito são as seguintes:
 - Financiamento Máximo por Empresa:
 - Microempresas – € 50.000,00
 - Pequenas empresas - € 500.000,00
 - Médias empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap* - € 1.500.000,00
 - Reembolso de Capital: Prestações iguais, sucessivas e postecipadas com periodicidade mensal.
 - Prazo Máximo da Operação: Até 6 anos.
 - Carência de Capital Máxima: Até 18 meses.
 - Taxa de Juro: modalidade fixa e variável.

- Bonificação da Taxa de Juro: 0%.
- Spread: 1% - 1,5%.
- Garantia Mútua:
 - Até 90%, para Micro e Pequenas Empresas;
 - Até 80%, para Médias Empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap*.
- A Comissão de garantia mútua varia em função do tipo de empresa e do prazo da operação.

As empresas devem contactar os Bancos aderentes para obter mais informações e requerer esta Linha de Crédito.

O que é a Linha de Crédito COVID - TURISMO (Empreendimentos e Alojamentos)?

- Linha de Apoio com uma dotação de € 900 Milhões de Euros, para apoiar as empresas dos sectores do Turismo (Empreendimentos e Alojamentos).
- É destinada a Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), certificadas pela Declaração Electrónica do IAPMEI, I.P. - dotação máxima de € 300 Milhões de Euros para Micro e Pequenas Empresas e de € 600 milhões de euros para Médias Empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap*.
- Condições de elegibilidade das Empresas: são as mesmas que as referidas *supra* relativamente à Linha de Crédito COVID - Turismo (Agências de Viagens, Animação Turística e Organização de Eventos), com excepção das CAEs. No entanto, salienta-se a importância de confirmar a documentação peticionada pelo Banco.

Quais são as condições da Linha de Crédito COVID - TURISMO (Empreendimentos e Alojamentos)?

- As condições (gerais) do crédito são as seguintes:
 - Financiamento Máximo por Empresa:
 - Microempresas – € 50.000,00
 - Pequenas empresas - € 500.000,00
 - Médias empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap* - € 1.500.000,00
 - Reembolso de Capital: Prestações iguais, sucessivas e postecipadas com periodicidade mensal.
 - Prazo Máximo da Operação: Até 6 anos.
 - Carência de Capital Máxima: Até 18 meses.
 - Taxa de Juro: modalidade fixa e variável.

- Bonificação da Taxa de Juro: 0%.
- Spread: 1% - 1,5%.
- Garantia Mútua:
 - Até 90%, para Micro e Pequenas Empresas.
 - Até 80%, para Médias Empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap*.
- A Comissão de garantia mútua varia em função do tipo de empresa e do prazo da operação.

As empresas devem contactar os Bancos aderentes para obter mais informações e requerer esta Linha de Crédito.

O que é a Linha de Crédito COVID - Restauração?

- Linha de Apoio com uma dotação de € 600 Milhões de Euros, para apoiar as empresas dos sectores da restauração e similares.
- É destinada a Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), certificadas pela Declaração Electrónica do IAPMEI, I.P. - dotação máxima de € 270 Milhões de Euros para Micro e Pequenas Empresas e de € 321 Milhões de Euros para Médias Empresas e *Small Mid Cap* e € 9 milhões para *Mid Cap*.
- Condições de elegibilidade das empresas: são as mesmas que as Linha de Crédito COVID - Turismo (Agências de Viagens, Animação Turística e Organização de Eventos), com excepção das CAEs. No entanto, salienta-se a importância de confirmar toda a documentação peticionada pelo Banco aderente.

Quais são as condições da Linha de Crédito COVID - Restauração?

- As condições (gerais) do crédito são as seguintes:
 - Financiamento Máximo por Empresa:
 - Microempresas – € 50.000,00
 - Pequenas empresas - € 500.000,00
 - Médias empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap* - € 1.500.000,00
 - Reembolso de Capital: Prestações iguais, sucessivas e postecipadas com periodicidade mensal.
 - Prazo Máximo da Operação: Até 6 anos.
 - Carência de Capital Máxima: Até 18 meses.
 - Taxa de Juro: modalidade fixa e variável.

- Bonificação da Taxa de Juro: 0%.
- Spread: 1% -1,5%.
- Garantia Mútua:
 - Até 90%, para Micro e Pequenas Empresas.
 - Até 80%, para Médias Empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap*.
- A Comissão de garantia mútua varia em função do tipo de empresa e do prazo da operação.

As empresas devem contactar os Bancos aderentes para obter mais informações e requerer esta Linha de Crédito.

O que é a Linha de Crédito COVID – Apoio à Actividade Económica?

- Esta Linha de Crédito foi recentemente alterada pois aplicava-se essencialmente à indústria e tinha uma dotação de € 1.300 Milhões de Euros, para apoiar as empresas dos sectores da Indústria.
- Neste momento, em virtude do cancelamento das Linhas de Crédito Covid – Fundo de Maneio e Tesouraria, esta Linha de Crédito foi adaptada e conta agora com uma dotação de € 4.500 Milhões de Euros, tendo a Lista de CAE de empresas elegíveis sido igualmente alargada a empresas de outros sectores para além da indústria, dos quais destacamos as seguintes:
 - Eletricidade, gás, vapor água quente e fria e ar frio;
 - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento gestão de resíduo e despoluição;
 - Construção;

- Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos;
- Actividades Imobiliárias;
- Educação;
- Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares;
- Transportes;
- Actividades de saúde humana e apoio social;
- Actividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas;
- Actividades de informação e de comunicação.

O que é a Linha de Crédito COVID – Apoio à Actividade Económica?

- Esta Linha é destinada a Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), certificadas pela Declaração Electrónica do IAPMEI, I.P. Empresários em Nome Individual (ENI), com e sem contabilidade organizada, com Certificação PME e Empresas *Small Mid Cap* e *Mid Cap*.
- Condições de elegibilidade das empresas: são as mesmas que as referidas *supra* em relação à Linha de Crédito COVID - Turismo (Agências de Viagens, Animação Turística e Organização de Eventos), com excepção das CAEs. No entanto, salienta-se a importância de confirmar toda a documentação peticionada pelo Banco aderente.

Quais são as condições da Linha de Crédito COVID - Indústria?

- As condições (gerais) do crédito são as seguintes:
 - Financiamento Máximo por Empresa:
 - Microempresas – € 50.000,00
 - Pequenas empresas - € 500.000,00
 - Médias empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap* - € 1.500.000,00
 - Reembolso de Capital: Prestações iguais, sucessivas e postecipadas com periodicidade mensal.
 - Prazo Máximo da Operação: Até 6 anos.
 - Carência de Capital Máxima: Até 18 meses.
 - Taxa de Juro: modalidade fixa e variável.

- Bonificação da Taxa de Juro: 0%.
- Spread: 1% -1,5%.
- Garantia Mútua:
 - Até 90%, para Micro e Pequenas Empresas.
 - Até 80%, para Médias Empresas, *Small Mid Cap* e *Mid Cap*.
- A Comissão de garantia mútua varia em função do tipo de empresa e do prazo da operação.

As empresas devem contactar os Bancos aderentes para obter mais informações e requerer esta Linha de Crédito.

DIREITO DOS CONSUMIDORES

Que medidas foram tomadas relativamente aos meios de pagamento por parte de consumidores?

- Suspensão de cobrança da componente fixa de qualquer comissão, devida por cada operação de pagamento com cartão efectuada em terminais de pagamento automático, que fosse aplicável aos beneficiários desses pagamentos;
- Proibição dos aumentos nas componentes variáveis das comissões por operação, bem como de outras comissões fixas não suspensas nos termos da lei, que sejam devidas pela utilização de terminais de pagamento automático em operações de pagamento com cartões;
- Proibição da previsão, nos preços, da cobrança de novas comissões fixas ou variáveis relativas à aceitação de operação de pagamento com cartão, efectuadas em terminais de pagamento automático.

O incumprimento destas proibições é punível com coima entre €3.000 e €1.500.000 ou entre €1.000 e €500.000, consoante se trate de ente colectivo ou pessoa singular.

É possível a recusa ou limitação da aceitação de cartões para efeitos de pagamento por parte de consumidores?

Os beneficiários dos pagamentos com cartão que disponibilizem terminais de pagamento automáticos não podem recusar ou limitar a aceitação de cartões, para pagamento de quaisquer bens ou serviços, independentemente do valor da operação, durante o período em que vigorar o presente regime de excepção. A violação é punível com coima cujo montante poderá variar entre €250 e €3.740, se o infractor for pessoa singular, e entre € 3.000 e € 44.891, se o infractor for pessoa colectiva.

O presente documento teve o apoio da sociedade de advogados:

TPA

TERESA PATRÍCIO & ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

<https://www.tpalaw.pt/>

info@tpalaw.pt

+351 217 981 030

THANK YOU FOR
YOUR TIME AND
ATTENTION

#stay safe

