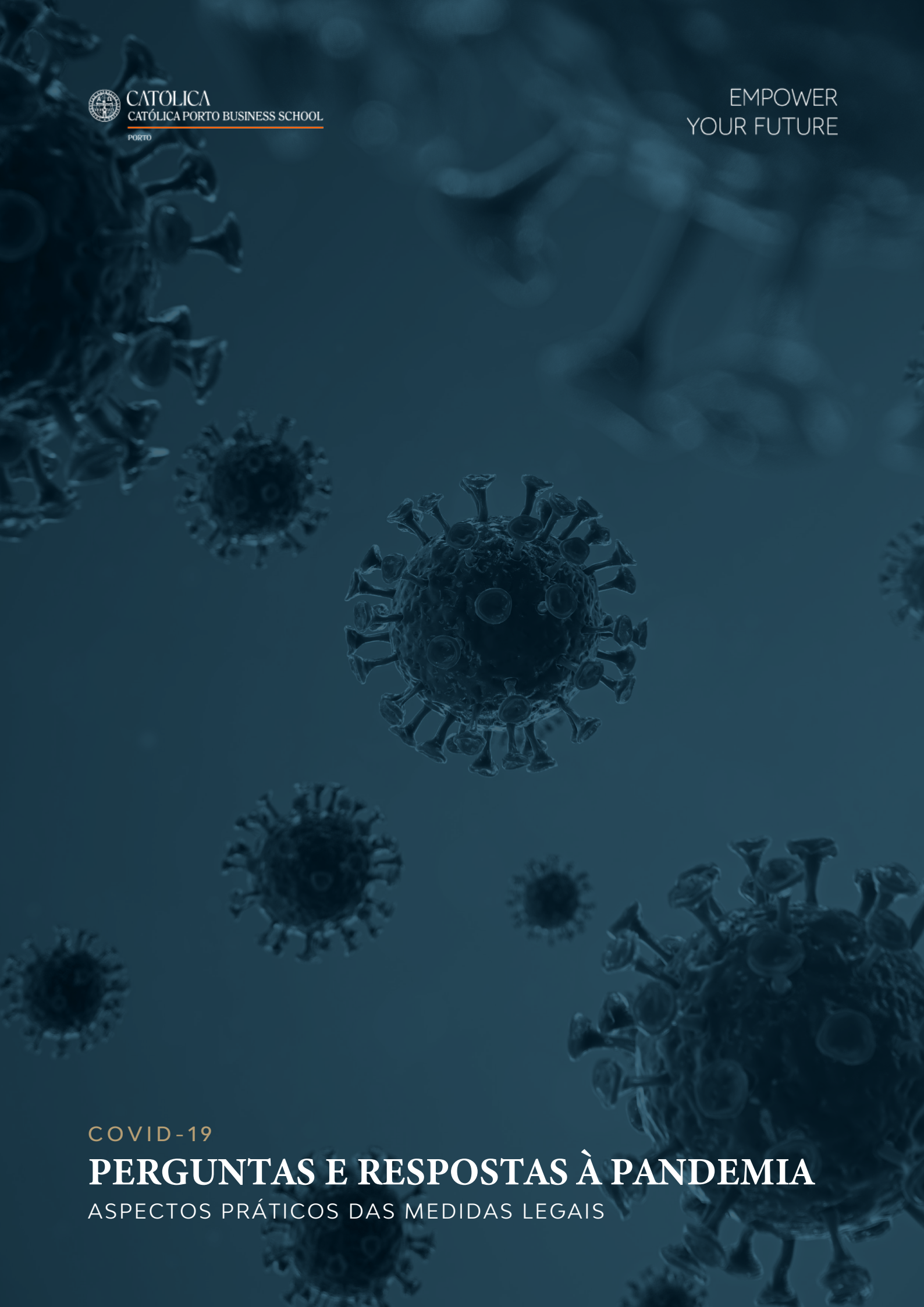
CATOLICA
CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL
PORTO

EMPOWER
YOUR FUTURE



COVID-19

PERGUNTAS E RESPOSTAS À PANDEMIA

ASPECTOS PRÁTICOS DAS MEDIDAS LEGAIS

Numa época de novos desafios colocados mundialmente à nossa forma de ser e de estar, a declaração de uma inusitada pandemia tem suscitado questões diversas, sobretudo no âmbito do seu impacto nas relações laborais. Esta infecção epidemiológica está a ter um imensurável impacto na forma como configuramos as nossas vidas e o trabalho, tendo sido adoptadas várias medidas legislativas e administrativas, excepcionais e temporárias, cujo principal objectivo é assegurar a continuidade das relações de trabalho.

Os efeitos da Pandemia reflectem-se no campo central das matérias laborais, mas também em outros campos, nomeadamente no âmbito Fiscal, Segurança Social, Financiamento de empresas e famílias e no âmbito contratual.

Num exercício que seguindo a máxima de Einstein - *que se não formos capazes de explicar em termos simples, é porque não o compreendemos suficientemente bem* - preparamos este conjunto de perguntas e respostas para, de forma prática, ajudar a esclarecer o essencial do intrincado emaranho legal publicado a respeito.



ANA CÔRTE-REAL
Associate Dean da Católica Porto Business School



JOÃO QUINTELA CAVALEIRO
Advogado - Cavaleiro & Associados
Diretor da Pós-Graduação Gestão para Juristas

ÍNDICE

A. Protecção da Segurança e Saúde no Trabalho 06

1. Sou empregador, que medidas devo adoptar no âmbito da protecção da Segurança e Saúde no Trabalho? 06
2. Qual o impacto do Covid-19 na Segurança e Saúde no Trabalho? 06
3. Qual medidas deve conter o Plano de Contingência? 06
4. Qual o papel do departamento de Segurança e Saúde no Trabalho? 06
5. Que Equipamentos de Protecção Individual devo implementar? 07
6. Como assegurar a desinfecção do espaço e dos utensílios de trabalho? 07
7. Que informações posso solicitar aos trabalhadores? 07
8. Tenho que ter cuidados adicionais com certos trabalhadores? 07

B. Protecção Social dos Trabalhadores na Doença e Parentalidade 08

1. Que direitos têm os trabalhadores infectados com COVID-19? 08
2. E no caso de o Trabalhador estar em Isolamento Profilático? 08
3. E no caso de ser um familiar do trabalhador que está infectado com Covid-19? 09
4. E no caso de o filho ou outro dependente estar em isolamento profilático? 09
5. Pode o trabalhador faltar ao trabalho devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino dos seus filhos? 10
6. No caso de Faltas Justificadas para acompanhamento de filho devido ao encerramento das escolas, que direitos terá o trabalhador? 10

C. Faltas e Férias dos Trabalhadores 11

1. No caso dos trabalhadores que não possam prestar a sua actividade em teletrabalho, quais são as outras situações em que podem faltar justificadamente? 11
2. Podem os trabalhadores marcar férias unilateralmente para assistência à família? 11

D. Teletrabalho 12

1. O teletrabalho é obrigatório? 12
2. É necessário um acordo escrito entre o trabalhador e o empregador? 12
3. Que condições têm que ser garantidas aos trabalhadores? 12
4. Qual a retribuição a pagar aos trabalhadores? 12
5. É devido o pagamento do subsídio de alimentação? 12
6. Devo continuar a pagar aos trabalhadores outras componentes retributivas? 13
7. Devo continuar a pagar as despesas de deslocação e/ou transporte? 13
8. O que acontece em caso de Acidente de Trabalho? 13
9. Como posso orientar e controlar a prestação de trabalho dos trabalhadores? 13

E. **Lay-off Simplificado e Demais Apoios** 14
1. A quem se aplicam estas medidas? 14
2. Qual o efeito nos contratos de trabalho? 14
3. Que tipo de apoio é recebido? 14
4. Qual o montante desse apoio? 15
5. E se o trabalhador prestar trabalho fora da empresa? 15
6. Qual a duração deste apoio? 15
7. Qual o procedimento que devo seguir para a Empresa recorrer ao lay-off simplificado? 16
8. A Empresa pode ser sujeita a fiscalização? 16
9. A que outros apoios poderá a Empresa ter acesso? 16
10. Em que consiste o apoio extraordinário para formação profissional? 16
11. Em que consiste o incentivo financeiro extraordinário à normalização da actividade da Empresa? 17
12. Poderá a Empresa ter que restituir os apoios recebidos? 17

F. **OBRIGAÇÕES FISCAIS** 18
1. Que obrigações fiscais relativas ao Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas podem ser sujeitas a prorrogação em face da situação de pandemia que vivemos? 18
2. Qual o principal objectivo destas medidas de natureza fiscal? 18
3. Os processos de Execução Fiscal continuam a correr normalmente? 18
4. Existe alguma medida relativa às prestações de desemprego? 18
5. A entrega do IVA e as retenções na fonte de IRS e IRC sofrem alguma alteração? 18
6. De que modo se vencem essas prestações? 19
7. Este pagamento prestacional exige algum tipo de garantia? 19
8. De que modo se processa o pedido de pagamento prestacional? 19
9. Quais são as entidades abrangidas pelo diferimento do pagamento de contribuições? 19
10. Como se processa o pagamento das contribuições da responsabilidade da entidade empregadora devidas nos meses de Março, Abril e Maio de 2020? 20
11. E as entidades que já efectuaram o pagamento da totalidade das contribuições devidas em Março? 20 20
12. É necessário requerer o pagamento diferido destas contribuições? 20
13. O que é que acontece em caso de incumprimento dos requisitos de acesso ao deferimento de contribuições? 20

G. **FINANCIAMENTO DAS EMPRESAS E DAS FAMÍLIAS** 21
1. Qual o objectivo da aplicação das medidas de apoio ao financiamento às Empresas e às Famílias? 21
2. A quem se aplicam as medidas excepcionais? 21
3. Que empresas podem beneficiar? 21

4. E no que respeita às pessoas singulares? 22
5. As medidas de apoio ao financiamento abrangem todos os sectores de actividade? 22
6. Quais as operações abrangidas? 22
7. Que medidas são aplicadas às entidades beneficiárias deste regime? 22
8. Existe alguma "prejuízo" futuro em termos contratuais aplicado a quem beneficia da aplicação das moratórias? 23
9. Qual o procedimento de acesso a estas moratórias? 23
10. O que acontece se às entidades que beneficiem das medidas de apoio sem que preencham os requisitos para sua atribuição? 24

H. **Relações Contratuais** 25
1. A pandemia COVID-19 é uma causa de força maior? 25
2. Tenho que cumprir com as obrigações constantes do contrato? 25
3. Que procedimentos devo adoptar se não puder cumprir o contrato? 25
4. O que posso fazer se a contraparte não cumprir com as suas obrigações? 25
5. E se a outra parte cumprir apenas parcialmente o contrato? 26
6 E posso desvincular-se do contrato? 26
7. E caso a pandemia apenas implique uma maior dificuldade de cumprimento? 26
8. A minha casa é arrendada, posso deixar de pagar a renda? 26
9. Que procedimentos devo adoptar? 27
10. E se for arrendatário de uma loja ou estabelecimento comercial? 27
11. E é possível obter uma redução no valor da renda? 27

A.
PROTECÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

1. Sou empregador, que medidas devo adoptar no âmbito da protecção da Segurança e Saúde no Trabalho?

As entidades patronais têm a obrigação geral de assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança e saúde no trabalho, de acordo quer com o art. 127.º do Código do Trabalho quer com a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que impõe a avaliação de todos os riscos e a adopção de todas as medidas possíveis de modo a prevenir os mesmos e a minimizar a sua ocorrência.

2. Qual o impacto do Covid-19 na Segurança e Saúde no Trabalho?

A pandemia do Covid-19 trouxe consigo um novo risco biológico reforçando as obrigações dos empregadores em matéria de segurança e saúde no trabalho. Identificada a existência de um novo risco, impõe-se a tomada de medidas destinadas a minimizar a sua ocorrência e impacto no seio das empresas.

De acordo com a Orientação n.º 006/2020 da Direcção Geral de Saúde (DGS) de 26 de Fevereiro, os empregadores deverão adoptar as seguintes medidas:

Implementação de um Plano de Contingência

Elaboração de Procedimentos a adoptar perante um Trabalhador com Sintomas de Covid-19.

3. Qual medidas deve conter o Plano de Contingência?

O Plano de Contingência deverá conter, entre outras, medidas relativas às seguintes matérias:

(i) Avaliação do impacto que a infecção dos trabalhadores pode ter na estrutura da empresa;

(ii) Definição de áreas de isolamento e dos circuitos a serem utilizados até às mesmas;

(iii) Estabelecimento de um processo de comunicação interna entre os trabalhadores e as suas chefias, o departamento de segurança e saúde e o próprio empregador em caso de suspeita de infecção;

(iv) Informação sobre os contactos relevantes a serem utilizados;

(v) Registo de contactos entre os trabalhadores e o caso suspeito de infecção por Covid-19.

4. Qual o papel do departamento de Segurança e Saúde no Trabalho?

Este departamento deverá ter uma postura activa e dinâmica na prevenção e combate à infecção por Covid-19, assegurando a sua eficácia no seio da empresa nomeadamente através das seguintes acções:

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

(i) Envolvimento das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os próprios trabalhadores na elaboração do plano de contingência;
(ii) Garantia de que todos os trabalhadores possuem a informação e formação adequada a pôr em prática este plano;
(iii) Definição de medidas adicionais de protecção que se revelem necessárias dada a especificidade da empresa e da sua actividade;
(iv) Garantia de uma vigilância médica dos trabalhadores reforçada.

5. Que Equipamentos de Protecção Individual devo implementar?
Apesar de as orientações da DGS não terem estabelecido desde o início um quadro claro e concreto dos equipamentos de protecção individual a serem utilizados, actualmente considera-se prudente o uso de luvas, máscaras, viseiras ou óculos de protecção, bastas, toalhetes e soluções antissépticas como o álcool gel.

6. Como assegurar a desinfecção do espaço e dos utensílios de trabalho?
De acordo com orientações recentes da DGS, as superfícies com as quais os trabalhadores tenham um contacto regular na realização das suas actividades deverão ser periodicamente desinfectadas com produtos adequados à eliminação do vírus Covid-19.
A este propósito aconselha-se a consulta aos fornecedores deste tipo de produtos, bem como a análise da sua ficha técnica a respeito não apenas das suas características e componentes, mas também das suas regras e periodicidade de utilização.

7. Que informações posso solicitar aos trabalhadores?
Em regra, os trabalhadores não podem ser obrigados a prestar informações relativas quer à sua saúde, quer à sua vida privada. Não obstante, os trabalhadores têm a obrigação de cumprir com as regras de segurança e saúde no trabalho definidas pelo empregador, colaborando com o mesmo e assegurando quer a sua protecção, quer a dos demais trabalhadores.
Assim, tendo em conta a especificidade do contexto actual, tem-se considerado que os trabalhadores deverão informar o empregador quando tenham sintomas compatíveis com a infecção pelo Covid-19 e/ou quando tenham adoptado comportamentos que possam potenciar o contágio.
Note-se que só desta forma o trabalhador cumprirá com as suas obrigações em matéria de segurança e saúde no trabalho e permitirá ao empregador a adopção de medidas eficazes neste domínio.

8. Tenho que ter cuidados adicionais com certos trabalhadores?
Tendo em conta a especial vulnerabilidade, a maior propensão para o contágio e/ou consequências mais negativas de uma eventual infecção por Covid-19, aconselha-se a adopção de medidas adicionais de protecção no caso de trabalhadoras grávidas, menores e dos trabalhadores com determinadas patologias como, por exemplo, diabetes e problemas respiratórios.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

Será importante uma especial articulação do departamento de segurança e saúde no trabalho com os serviços de medicina no trabalho e com as autoridades de saúde, de modo a definir que medidas e/ou cuidados adicionais deverão ser implementados nas situações de trabalhadores mais vulneráveis.

B.
PROTECÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES NA DOENÇA E PARENTALIDADE

1. Que direitos têm os trabalhadores infectados com COVID-19?

Os trabalhadores infectados com Covid-19 têm a protecção assegurada pela Segurança Social, aplicando-se o regime geral das situações de doença.

Assim, as suas faltas ao trabalho serão consideradas justificadas desde que seja emitido o Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho (CIT) que será comunicado pelos Serviços de Saúde à Segurança Social por via eletrónica.

Estas faltas justificadas implicam perda de retribuição, pelo que o empregador não terá que pagar a remuneração ao trabalhador.

O trabalhador receberá um subsídio de doença atribuído pela Segurança Social pago desde o 1.º dia de ausência ao trabalho, cujo montante corresponderá a uma percentagem da sua Remuneração de Referência que varia de acordo com a duração da situação de doença:

Duração da Situação de Doença	Subsídio
1 a 30 dias	55% da Remuneração de Referência
31 a 90 dias	60% da Remuneração de Referência
91 a 365 dias	70% da Remuneração de Referência
Mais de 365 dias	75% da Remuneração de Referência

A Remuneração de Referência do Trabalhador será calculada tendo em consideração as remunerações registadas nos últimos 6 meses, a contar do 2.º mês anterior ao início da incapacidade, sem inclusão dos subsídios de natal e de férias.

2. E no caso de o Trabalhador estar em Isolamento Profilático?

Caso exista um grave risco para a saúde pública será emitida uma declaração pela autoridade de saúde competente, em regra o Delegado de Saúde.

O trabalhador deverá fazer chegar, por via eletrónica, esta declaração à sua entidade empregadora que, por sua vez, deverá remeter a mesma, eletronicamente, à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias após a sua recepção.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

Nesta situação em que foi determinado o isolamento profilático do trabalhador poderão ocorrer duas situações:

(i) Sendo possível o exercício da actividade prestada pelo trabalhador em regime de teletrabalho, este continuará a desempenhar a mesma, no domicílio, e o empregador terá a obrigação de pagar a correspondente retribuição;

(ii) Não sendo possível a aplicação do regime de teletrabalho, o trabalhador verá as suas faltas justificadas com a consequente perda de retribuição, recebendo um subsídio de doença pela Segurança Social, desde o 1.º dia e até ao 14.º dia, no montante de 100% da sua Remuneração de Referência.

Note-se que se durante o período de isolamento o trabalhador manifestar sintomas de Covid-19 e for diagnosticado como estando infectado, passará a estar abrangido pelo subsídio de doença nos termos referidos na questão anterior.

3. E no caso de ser um familiar do trabalhador que está infectado com Covid-19?

Nesta situação, importará ter em conta que nos referimos aos seguintes familiares do trabalhador:

(i) Filho ou neto menor;

(ii) Filho maior ou parente ou afim do segundo grau da linha colateral que faça parte do agregado familiar do trabalhador;

(iii) Cônjuge, unido de facto ou pessoa que viva em economia comum com o trabalhador;

(iv) Parente ou afim na linha recta ascendente.

Tratando-se dos familiares acima referidos, o trabalhador poderá faltar justificadamente ao trabalho desde que seja emitido o Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho ou declaração do seu médico particular.

Estas faltas implicam perda de retribuição, mas o trabalhador terá direito ao subsídio pago pela Segurança Social nos termos gerais, sendo que no caso de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica o número de faltas justificadas será de 30 dias por ano e nos restantes casos de 15 dias por ano. Note-se este número de faltas não será tido em consideração para os limites anuais estabelecidos nos artigos 49.º, 50 e 2525.º do Código de Trabalho, relativos, respectivamente, a assistência a filhos e netos e a membros do agregado familiar.

4. E no caso de o filho ou outro dependente estar em isolamento profilático?

Nesta situação as faltas do trabalhador também serão consideradas justificadas até 14 dias de ausência ao trabalho, devendo ser emitida declaração pela autoridade de saúde competente.

Pese embora estas faltas determinem a perda de retribuição, o trabalhador receberá um subsídio pago pela Segurança Social nos termos gerais da assistência à família.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

5. Pode o trabalhador faltar ao trabalho devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino dos seus filhos?

Caso o filho, ou outro dependente a cargo, seja menos de 12 anos ou, independentemente da idade, padeça de deficiência ou de doença crónica, as faltas do trabalhador para providenciar ao seu acompanhamento são consideradas justificadas.

O trabalhador deverá informar o seu empregador até 5 dias de antecedência quando a ausência seja previsível, ou logo que possível em caso contrário, através de um formulário disponibilizado no site da Segurança Social.

Estas faltas não serão contabilizadas para efeitos dos limites máximos anuais previstos nos artigos 49.º e 50.º do Código do Trabalho.

Note-se, no entanto, que caso a actividade exercida pelo trabalhador possa ser prestada em regime de teletrabalho não haverá lugar a faltas e será devido o pagamento da retribuição pelo empregador.

6. No caso de Faltas Justificadas para acompanhamento de filho devido ao encerramento das escolas, que direitos terá o trabalhador?

Estas faltas justificadas implicam perda de retribuição, mas o trabalhador terá direito a um apoio financeiro correspondente a 2/3 da sua retribuição de base, suportado em partes iguais pelo empregador e pela segurança social, com o limite mínimo de 635€ (RMMG) e máximo de 1905€ (3RMMG).

Este apoio financeiro será deferido de forma automática, mas apenas a um dos progenitores e só no caso de nenhum deles se encontrar em teletrabalho.

O montante recebido é independente do número de filhos aos quais o trabalhador esteja a prestar acompanhamento e está sujeito ao pagamento de contribuições para a segurança social por parte da entidade empregadora (reduzidas a metade) e por parte do trabalhador.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

C.
FALTAS E FÉRIAS DOS TRABALHADORES

1. No caso dos trabalhadores que não possam prestar a sua actividade em teletrabalho, quais são as outras situações em que podem faltar justificadamente?

Os trabalhadores podem ainda faltar justificadamente ao trabalho quando tenham que prestar assistência a cônjuge, unido de facto e parente ou afim na linha recta ascendente (pais e sogros), que estejam a cargo do trabalhador e que frequentem equipamentos sociais cuja actividade tenha sido suspensa por determinação do Governo ou da Autoridade de Saúde (ex: Centros de Dia).

Os trabalhadores deverão comunicar as suas ausências ao empregador nos termos do previsto no art. 253.º do Código do Trabalho, ou seja, com a antecedência mínima de 5 dias quando previsíveis ou logo que possível quando imprevisíveis, sendo que estas faltas justificadas não são contabilizadas para o limite máximo anual previsto no art. 252.º do Código de Trabalho.

2. Podem os trabalhadores marcar férias unilateralmente para assistência à família?

Sim. Como as faltas justificadas implicam perda de retribuição, os trabalhadores poderão optar por marcar férias sem o acordo do empregador de modo a evitar a perda de rendimentos.

Neste caso, deverão comunicar a decisão de gozar férias ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias relativa ao início do período do gozo de férias.

Durante este período o empregador terá que pagar a retribuição correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse a desempenhar as suas funções. No entanto, no que diz respeito ao pagamento do subsídio de férias, nesta situação excepcional o mesmo poderá ser pago na sua totalidade até ao 4.º mês seguinte ao do início do gozo de férias.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

D.
TELETRABALHO

Resulta do acima exposto que existindo a possibilidade de a actividade ser prestada em regime de teletrabalho, não se aplica a protecção social relativa às situações de isolamento profilático do trabalhador, bem como a possibilidade de os mesmos faltarem justificadamente ao trabalho para assistência à família.

1. O teletrabalho é obrigatório?
Sim, durante a manutenção do estado de emergência e desde que as actividades prestadas sejam compatíveis com esta modalidade, ou seja desde que possam ser realizadas fora do local de trabalho através do recurso a tecnologias de informação e comunicação (TIC).

2. É necessário um acordo escrito entre o trabalhador e o empregador?
Não. Decorrendo a obrigatoriedade do recurso ao teletrabalho de uma imposição legal, não é necessária a celebração de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador para que este último passe a desempenhar as suas funções em regime de teletrabalho.

3. Que condições têm que ser garantidas aos trabalhadores?
O empregador deverá criar os meios para que a prestação laboral possa ser realizada em regime de teletrabalho, ou seja deverá proporcionar aos trabalhadores os instrumentos (equipamentos informáticos) e os meios (internet) necessários a este regime.

4. Qual a retribuição a pagar aos trabalhadores?
Sendo o teletrabalho uma modalidade de realização da prestação laboral, o trabalhador deverá auferir a remuneração que auferia quando a sua actividade era exercida presencialmente no local de trabalho.

5. É devido o pagamento do subsídio de alimentação?
A Doutrina divide-se a respeito. O subsídio de alimentação não tem natureza retributiva, sendo antes uma compensação atribuída ao trabalhador pela despesa em que este incorre, por força do trabalho, ao ter que tomar uma refeição fora da sua residência habitual nos dias de prestação efectiva de trabalho.
Assim, algumas posições defendem que inexistindo esta despesa não seria devido o pagamento do montante do subsídio de alimentação aos trabalhadores em regime de teletrabalho.
No entanto, outra corrente entende que por força do princípio da igualdade de tratamento, segundo o qual os trabalhadores em teletrabalho terão os mesmos direitos e deveres do que os restantes trabalhadores, existem entendimentos de que este subsídio deverá continuar a ser pago.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

No caso dos trabalhadores da função pública, o Governo determinou que deveria ser pago um montante equivalente ao subsídio de alimentação (não o próprio subsídio de alimentação), de modo a compensar os trabalhadores pelas despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório.
Questionado sobre o pagamento do subsídio de alimentação aos trabalhadores de entidades empregadoras privadas, o Governo proferiu entendimento segundo o qual este subsídio deveria ser pago.
Sem prejuízo, trata-se de uma questão que deverá ser analisada sempre à luz do caso concreto e do disposto concretamente nos contratos de trabalho e/ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

6. Devo continuar a pagar aos trabalhadores outras componentes retributivas?
Depende. Deverá ser feita uma análise caso a caso, considerando quer a situação concreta, quer a componente retributiva em questão.
Por exemplo, se o trabalhador continuar a prestar a sua actividade em regime de turnos ou de isenção de horário de trabalho, deverá ser mantido o pagamento do subsídio de turnos e da retribuição especial devida pela isenção do horário de trabalho, não subsistindo razões para que estas componentes retributivas deixem de ser pagas.

7. Devo continuar a pagar as despesas de deslocação e/ou transporte?
No caso de a actividade ser prestada exclusivamente em teletrabalho não havendo lugar a qualquer deslocação necessária ao exercício das funções, o trabalhador não incorrerá em qualquer despesa a este título, pelo que este pagamento não será devido.

8. O que acontece em caso de Acidente de Trabalho?
Os acidentes ocorridos na realização do trabalho no regime de teletrabalho, durante o horário de trabalho, deverão ser considerados como acidentes de trabalho.
Para evitar quaisquer questões relacionadas com a responsabilidade das companhias de seguros pela reparação dos danos emergentes destes acidentes de trabalho, o empregador deverá comunicar às seguradoras quais os trabalhadores que passaram a exercer a sua actividade em teletrabalho, indicando a data de início, o período normal de trabalho e o horário de trabalho, bem como a morada onde será realizado o trabalho (o domicílio do trabalhador).

9. Como posso orientar e controlar a prestação de trabalho dos trabalhadores?
Note-se que no contexto actual da pandemia provocada por Covid-19 poderá ser mais complicada a realização de visitas ao domicílio dos trabalhadores, visando-se o controlo da actividade laboral, sobretudo porque a imposição da obrigatoriedade do teletrabalho teve como objectivo o distanciamento social e a minimização de contágio.
Assim, dever-se-ão adoptar outros mecanismos de orientação e controlo da actividade laboral que possam ser efectuados à distância, como sejam o recurso ao correio eletrónico e a plataformas interactivas de trabalho (zoom, Microsoft teams, etc).

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

E.
LAY-OFF SIMPLIFICADO E DEMAIS APOIOS

Uma das principais medidas adoptadas no âmbito do Direito Laboral no contexto da pandemia provocada pelo Covid-19 foi a possibilidade de as empresas em situação de crise empresarial, decorrente desta infecção epidemiológica, recorrerem ao regime de lay-off simplificado beneficiando de um apoio extraordinário, temporário e transitório à manutenção dos contratos de trabalho.

1. A quem se aplicam estas medidas?

Estas medidas aplicam-se aos empregadores de natureza privada que se encontrem comprovadamente em situação de crise empresarial, ou seja:

(i) Encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimento, previsto no Decreto-Lei n.º 2-A/2020 ou por determinação legislativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020 ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil ou da Lei de Bases da Saúde, quanto a estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos;

(ii) Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento, em resultado da interrupção das cadeias de abastecimento globais;

(iii) Paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento, em resultado da suspensão ou cancelamento de encomendas ou reservas do qual resulte que a utilização da empresa ou do estabelecimento será reduzida em mais de 40% da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio;

(iv) Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação no período de 30 dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da Segurança Social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior (ou, quando o exercício da atividade tiver ocorrido há menos de 12 meses, atender-se-á à média desse período).

2. Qual o efeito nos contratos de trabalho?

Os contratos de trabalho não se extinguem, subsistem, podendo recorrer-se a dois tipos de modalidade:

(i) Suspensão do contrato de trabalho;

(ii) Redução do período normal de trabalho.

3. Que tipo de apoio é recebido?

Trata-se de um apoio financeiro ao empregador, prestado pela Segurança Social e destinado ao pagamento da compensação retributiva aos trabalhadores.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

4. Qual o montante desse apoio?

Na situação de suspensão dos contratos de trabalho, os trabalhadores têm direito a uma compensação retributiva no valor de 2/3 da sua retribuição normal ilíquida, no montante mínimo de 635€ (RMMG) e máximo de 1905€ (3RMMG).

O valor devido ao trabalhador será pago pelo empregador em 30% e os restantes 70% ficarão a cargo da Segurança Social.

Na situação de redução do período normal de trabalho, os trabalhadores terão também direito ao montante referido acima.

No entanto este montante será composto desde logo pela retribuição a pagar pelo empregador, relativa ao período normal de trabalho (reduzido) em que os trabalhadores prestam a sua actividade. Este valor será aferido calculando-se o valor hora do trabalho e efectuando-se o pagamento correspondente ao número de horas mensais de efectiva prestação de actividade.

O montante em falta para o valor da compensação retributiva será pago ao trabalhador, ficando 30% a cargo do empregador e 70% a cargo da segurança social.

5. E se o trabalhador prestar trabalho fora da empresa?

Neste caso impenderá sobre o trabalhador a obrigação de o informar o empregador, por escrito e no prazo de 5 dias contados desde o início dessa actividade, de que exerce uma actividade fora da empresa indicando a retribuição que aufere em virtude da mesma para feitos de eventual dedução no valor da compensação retributiva.

O incumprimento deste dever importará consequências, para o trabalhador, a dois grandes níveis:

(i) Ao nível financeiro, na medida em que terá como consequência a perda do direito à compensação retributiva e a restituição dos montantes recebidos a este título;

(ii) Ao nível disciplinar, na medida em que a omissão do cumprimento deste dever consubstancia uma infracção disciplinar.

Recebida a comunicação do trabalhador, o empregador deverá comunicar este facto à Segurança Social no prazo de dois dias.

Note-se que recentemente o Governo adoptou uma medida segundo a qual no caso da (nova) actividade exercida pelo trabalhador se situar no âmbito do apoio social, da saúde, da produção alimentar, da logística e da distribuição, não se aplicará o regime relativo a uma eventual dedução da compensação retributiva.

6. Qual a duração deste apoio?

Este apoio terá a duração de um mês, prorrogável mensalmente a título excepcional até ao máximo de três meses.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

7. Qual o procedimento que devo seguir para a Empresa recorrer ao lay-off simplificado?

O empregador deverá ouvir as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e em seguida comunicar aos próprios trabalhadores a intenção de recorrer ao lay-off simplificado, indicando a data de início, a duração previsível e a opção pela suspensão dos contratos e/ou pela redução do período normal de trabalho.

Em seguida deverá remeter o requerimento à Segurança Social através de formulário próprio disponibilizado on-line e o anexo com a listagem nominativa dos trabalhadores e respectivo NISS.

Este requerimento deverá ser acompanhado de uma declaração do empregador cum uma descrição sumária da situação de crise empresarial e ainda, em certas situações, da certidão do contabilista certificado da empresa que ateste a situação de crise empresarial.

8. A Empresa pode ser sujeita a fiscalização?

Sim, a posteriori a empresa beneficiária do apoio poderá ser fiscalizada, devendo nesse caso comprovar os factos em que baseou o seu pedido, bem como as renovações do mesmo, documentalmente através de:

(i) Balancete contabilístico relativo ao mês de apoio, bem como aos dois meses anteriores ou ao respetivo mês homólogo, conforme os casos;

(ii) Declaração de IVA relativa ao mês de apoio e dos dois meses imediatamente anteriores, no caso de regime de IVA mensal, ou relativa ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, no caso de regime de IVA trimestral;

(iii) No caso de cancelamento de encomendas – documentos demonstrativos do facto, dos quais resulte que a utilização da empresa ou da unidade afetada será reduzida em mais de 40 % da sua capacidade de produção ou de ocupação no mês seguinte ao do pedido de apoio;

(iv) Outros elementos que venham a ser fixados por Despacho do Governo.

9. A que outros apoios poderá a Empresa ter acesso?

Estão ainda previstos mais dois tipos de apoio: o apoio extraordinário para formação profissional e o incentivo financeiro extraordinário à normalização da actividade da empresa.

10. Em que consiste o apoio extraordinário para formação profissional?

Trata-se de um apoio financeiro concedido pelo IEFP em função das horas de formação frequentadas pelos trabalhadores, até ao limite de 50% da retribuição ilíquida mensal, com o limite máximo de 635€.

Aplica-se apenas às empresas que não tenham recorrido ao apoio financeiro para a manutenção dos contratos de trabalho e terá a duração de um mês.

Para o efeito o empregador deverá adoptar o seguinte procedimento:

(i) Comunicar aos trabalhadores a decisão de iniciar um plano de formação e a sua duração previsível;

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

(ii) Remeter ao IEFP essa informação acompanhada de documentos comprovativos da situação de crise empresarial e da certidão do contabilista que ateste a mesma, bem como da listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivos NISS.

O Plano de Formação deverá ser implementado em articulação com as entidades formadoras, cabendo a sua organização ao IEFP, e dendo o mesmo contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, aumentando o seu nível de qualificação e a produtividade da empresa.

11. Em que consiste o incentivo financeiro extraordinário à normalização da actividade da Empresa?

Trata-se de um apoio financeiro concedido pelo IEFP às empresas que tenham beneficiado das medidas relativas ao lay-off simplificado ou ao plano extraordinário de formação, no valor de 635€ (RMMG) por trabalhador.

A empresa deverá apresentar um requerimento ao IEFP de acordo com um formulário disponibilizado on-line, ao qual deverão ser juntos vários documentos, como sejam:

(i) Certidão relativa às situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira, caso não tenha sido concedida autorização ao IEFP para o efeito nos portais de cada uma destas entidades;

(ii) Cópia das declarações de remunerações apresentadas à segurança social no mês anterior ao do pedido, com os trabalhadores da entidade a abranger pelo Incentivo;

(iii) Comprovativo de IBAN;

(iv) Comprovativo de paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento e/ ou comprovativo de quebra de faturação.

12. Poderá a Empresa ter que restituir os apoios recebidos?

Sim, no caso de incumprimento das obrigações constantes do regime relativo a estes apoios a empresa poderá não apenas perder o direito a esses apoios como também ter que restituir as quantias recebidas a esse título, às quais acrescerão juros à taxa legal em vigor.

As situações de incumprimento ocorrerão nomeadamente nas situações em que haja lugar a despedimentos (exceto por facto imputável ao trabalhador), posto que o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho, ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, durante o período de aplicação das medidas de apoio, bem como nos 60 dias seguintes, bem assim como no caso do não cumprimento pontual das obrigações retributivas devidas aos trabalhadores e das obrigações legais, fiscais ou contributivas da empresa.

Paralelamente, outra situação de incumprimento será a relativa à prestação de falsas declarações que ademais configura crime, punido com pena de prisão até um ano ou pena de multa, bem como contraordenação muito grave.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

F.
OBRIGAÇÕES FISCAIS
(regime excepcional e temporário de cumprimento de obrigações fiscais e contribuições sociais, no âmbito da pandemia da doença COVID-19)

1. Que obrigações fiscais relativas ao Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas podem ser sujeitas a prorrogação em face da situação de pandemia que vivemos?

Em 9 de Março, o Governo decidiu prorrogar o prazo de cumprimento de obrigações fiscais (declarativas e de pagamento) relativas ao IRC, nomeadamente:

a) Pagamento Especial por Conta de 31 de Março de 2020 para 30 de Junho de 2020;
b) Entrega da declaração Modelo 22 de 31 de Maio de 2020 para 31 de Julho de 2020;
c) Primeiro pagamento adiciona por conta de 31 de Julho de 2020 para 31 de Agosto;

2. Qual o principal objectivo destas medidas de natureza fiscal?

Estas medidas visam, sobretudo, assegurar liquidez às empresas e preservar a actividade destas e os respectivos postos de trabalho, flexibilizando o pagamento de impostos e contribuições sociais mantendo-se o pagamento pontual das quotizações.

As medidas aprovadas destinam-se a apoiar as pequenas e médias empresas, mas não é excluída a sua aplicação a outras, nomeadamente às que demonstrem uma quebra na sua actividade, bem como as que se integrem nos sectores que foram encerrados e nos sectores da aviação e turismo, que se preveem especialmente afectados por esta situação excepcional.

3. Os processos de Execução Fiscal continuam a correr normalmente?

Não, os processos de Execução Fiscal em curso ou os que venham a ser instaurados pela Autoridade Tributária e Aduaneira e Segurança Social, encontram-se suspensos até 30 de Junho de 2020.

4. Existe alguma medida relativa às prestações de desemprego?

Sim, as prestações por desemprego e as prestações do sistema de segurança social que garantam mínimos de subsistência e cujo período de concessão ou prazo de renovação termine antes de 30 de Junho de 2020, são extraordinariamente prorrogadas.

Foram igualmente suspensas as reavaliações das condições de manutenção das prestações do sistema de segurança Social.

5. A entrega do IVA e as retenções na fonte de IRS e IRC sofrem alguma alteração?

No segundo trimestre de 2020, as obrigações previstas no artigo 98.º do Código do IRS, no artigo 94.º do Código do IRC e no artigo 27.º do Código do IVA, que tenham de ser realizadas por sujeitos passivos que tenham obtido um volume de negócios até € 10 000 000,00 em 2018, ou cuja atividade se enquadre nos setores encerrados, ou ainda que tenham iniciado a actividade em ou após 1 de Janeiro de 2019, podem ser cumpridas:

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

a) Nos termos e nas datas previstos nos mencionados artigos; ou
b) Em três ou seis prestações mensais, sem juros.

6. De que modo se vencem essas prestações?
As obrigações previstas no artigo 98.º do Código do IRS, no artigo 94.º do Código do IRC e no artigo 27.º do Código do IVA, vencem-se da seguinte forma:
a) A primeira prestação na data de cumprimento da obrigação de pagamento em causa;
b) As restantes prestações mensais na mesma data dos meses subsequentes

7. Este pagamento prestacional exige algum tipo de garantia?
Os pagamentos em prestações não dependem da prestação de quaisquer garantias.

8. De que modo se processa o pedido de pagamento prestacional?
Os pagamentos das contribuições devidas pelas entidades empregadoras e pelos trabalhadores, assim como os planos prestacionais em curso na AT e na SS, devem ser apresentados por via electrónica, até ao termo do prazo de pagamento voluntário. Os sujeitos não abrangidos podem igualmente requerer os pagamentos em prestações quando declarem e demonstrem uma diminuição da facturação comunicada através do E-factura de, pelo menos 20 %na média dos três meses anteriores ao mês em que exista a obrigação, face ao período homólogo do ano anterior.

9. Quais são as entidades abrangidas pelo diferimento do pagamento de contribuições?
Têm direito ao diferimento do pagamento de contribuições as entidades empregadoras dos sectores privado e social com:
a) Menos de 50 trabalhadores;
b) Um total de trabalhadores entre 50 e 249, desde que apresentem uma quebra de, pelo menos, 20 % da faturação comunicada através do e -fatura nos meses de março, abril e maio de 2020, face ao período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido;
c) Um total de 250 ou mais trabalhadores, desde que se trate de instituição particular de solidariedade social ou equiparada, ou que a atividade dessas entidades empregadoras se enquadre nos setores, ou nos setores da aviação e do turismo, e desde que apresentem uma quebra de, pelo menos, 20 % da faturação comunicada através do e -fatura nos meses de março, abril e maio de 2020, face ao período homólogo do ano anterior ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média do período de atividade decorrido.

Nos casos das alíneas b) e c) os requisitos do plano prestacional relativos à facturação são demonstrados pela entidade empregadora durante o mês de Julho de 2020, conjuntamente com certificação do contabilista certificados da empresa.
Têm igualmente direito ao diferimento do pagamento de contribuições os trabalhadores independentes, aplicando se este aos meses de Abril, Maio e Julho de 2020.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

10. Como se processa o pagamento das contribuições da responsabilidade da entidade empregadora devidas nos meses de Março, Abril e Maio de 2020?

As contribuições podem ser pagas do seguinte modo:

a) Um terço do valor das contribuições é pago no mês em que é devido;

b) O montante dos restantes dois terços 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.

Em Julho de 2020, as entidades empregadoras devem indicar na Segurança Social Directa qual o prazo de pagamentos previsto que pretendem utilizar.

11. E as entidades que já efectuaram o pagamento da totalidade das contribuições devidas em Março?

As entidades empregadoras que já tenham pago as contribuições de Março podem beneficiar do diferimento das contribuições com inicio em Abril de 2020 e termo em Junho de 2020.

12. É necessário requerer o pagamento diferido destas contribuições?

Não, o diferimento do pagamento de contribuições da responsabilidade da entidade empregadora não se encontra sujeita a requerimento.

13. O que é que acontece em caso de incumprimento dos requisitos de acesso ao deferimento de contribuições?

O incumprimento implica o vencimento imediato da totalidade das prestações em falta bem como a cessação da isenção de juros.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

G.
FINANCIAMENTO DAS EMPRESAS E DAS FAMÍLIAS

(Estabelece medidas excecionais de proteção dos créditos das famílias, empresas, instituições particulares de solidariedade social e demais entidades da economia social, bem como um regime especial de garantias pessoais do Estado, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.)

1. Qual o objectivo da aplicação das medidas de apoio ao financiamento às Empresas e às Famílias?

A adopção de medidas urgentes tem em vista a protecção das famílias portuguesas, em matéria de crédito à habitação própria permanente e das empresas nacionais para assegurar o reforço da sua tesouraria e liquidez, atenuando os efeitos da redução da actividade económica. Os empresários em nome individual, as instituições particulares de solidariedade social, as associações sem fins lucrativos, bem como as demais entidades da economia social são também abrangidos por este regime de proteção.

No fundo, as medidas de protecção e apoio à liquidez e tesouraria têm como finalidade o diferimento do cumprimento de obrigações dos beneficiários perante o sistema financeiro.

2. A quem se aplicam as medidas excepcionais?

As medidas excepcionais de apoio e protecção aplicam-se às famílias, empresas e instituições particulares de solidariedade social, associações sem fins lucrativos e demais entidades da economia social, por força dos impactos económicos e financeiros da contração da atividade económica decorrente da pandemia da doença COVID -19.

3. Que empresas podem beneficiar?

Beneficiam das medidas previstas as empresas que preencham cumulativamente as seguintes condições:

a) Tenham sede e exerçam a sua atividade económica em Portugal;

b) Sejam classificadas como microempresas, pequenas ou médias empresas;

c) Não estejam, a 18 de março de 2020, em mora ou incumprimento de prestações pecuniárias há mais de 90 dias junto das instituições, ou estando não cumpram o critério de materialidade previsto no Aviso do Banco de Portugal n.º 2/2019 e no Regulamento (UE) 2018/1845 do Banco Central Europeu, de 21 de novembro de 2018, e não se encontrem em situação de insolvência, ou suspensão ou cessão de pagamentos, ou naquela data estejam já em execução por qualquer uma das instituições;

d) A Tenham a situação regularizada junto da Autoridade Tributária e Aduaneira e da Segurança Social, na aceção, respetivamente, do Código de Procedimento e de Processo Tributário e do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, não relevando até ao dia 30 de abril de 2020, para este efeito, as dívidas constituídas no mês de março de 2020.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

Beneficiam, ainda, das medidas previstas as demais empresas independentemente da sua dimensão que à data da publicação do regime, preencham as condições referidas nas alíneas a), c) e d).

4. E no que respeita às pessoas singulares?

Beneficiam igualmente das medidas previstas:

a) As pessoas singulares, relativamente a crédito para habitação própria permanente tenham residência em Portugal e estejam em situação de isolamento profilático ou de doença ou prestem assistência a filhos ou netos ou que tenham sido colocados em redução do período normal de trabalho ou em suspensão do contrato de trabalho, em virtude de crise empresarial, em situação de desemprego registado no Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., bem como os trabalhadores elegíveis para o apoio extraordinário à redução da atividade económica de trabalhador independente e os trabalhadores de entidades cujo estabelecimento ou atividade tenha sido objeto de encerramento determinado durante o período de estado de emergência;

b) Os empresários em nome individual, bem como as instituições particulares de solidariedade social, associações sem fins lucrativos e as demais entidades da economia social.

5. As medidas de apoio ao financiamento abrangem todos os sectores de actividade?

Não, estão excluídas deste regime as entidades que integram o sector financeiro. Considerando-se para esse efeito os bancos, outras instituições de crédito, sociedades financeiras, instituições de pagamento, instituições de moeda eletrónica, intermediários financeiros, empresas de investimento, organismos de investimento coletivo, fundos de pensões, fundos de titularização, respetivas sociedades gestoras, sociedades de titularização, empresas de seguros e resseguros e organismos públicos que administram a dívida pública a nível nacional, com estatuto equiparado, nos termos da lei, ao das instituições de crédito.

6. Quais as operações abrangidas?

Estão abrangidas as operações de crédito concedidas por instituições de crédito, sociedades financeiras de crédito, sociedades de investimento, sociedades de locação financeira, sociedades de factoring e sociedades de garantia mútua, bem como por sucursais de instituições de crédito e de instituições financeiras a operar em Portugal.

7. Que medidas são aplicadas às entidades beneficiárias deste regime?

As entidades beneficiárias beneficiam das seguintes medidas de apoio relativamente às suas exposições creditícias contratadas junto das instituições:

a) Proibição de revogação, total ou parcial, de linhas de crédito contratadas e empréstimos concedidos, nos montantes contratados à data de entrada em vigor do presente decreto-lei, durante o período em que vigorar a presente medida;

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

b) Prorrogação, por um período igual ao prazo de vigência da presente medida, de todos os créditos com pagamento de capital no final do contrato, vigentes à data de entrada em vigor do presente decreto-lei, juntamente, nos mesmos termos, com todos os seus elementos associados, incluindo juros, garantias, designadamente prestadas através de seguro ou em títulos de crédito;

c) Suspensão, relativamente a créditos com reembolso parcelar de capital ou com vencimento parcelar de outras prestações pecuniárias, durante o período em que vigorar a presente medida, do pagamento do capital, das rendas e dos juros com vencimento previsto até ao término desse período, 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, de forma a garantir que não haja outros encargos para além dos que possam decorrer da variabilidade da taxa de juro de referência subjacente ao contrato, sendo igualmente prolongados todos os elementos associados aos contratos abrangidos pela medida, incluindo garantias.

8. Existe alguma "prejuízo" futuro em termos contratuais aplicado a quem beneficia da aplicação das moratórias?

Não. A extensão do prazo de pagamento de capital, rendas, juros, comissões e demais encargos não dá origem a qualquer:

a) Incumprimento contratual;

b) Activação de cláusulas de vencimento antecipado;

c) Suspensão do vencimento de juros devidos durante o período da prorrogação, que serão capitalizados no valor do empréstimo com referência ao momento em que são devidos à taxa do contrato em vigor; e

d) Ineficácia ou cessação das garantias concedidas pelas entidades beneficiárias das medidas ou por terceiros, designadamente a eficácia e vigência dos seguros, das fianças e/ou dos avales.

9. Qual o procedimento de acesso a estas moratórias?

Para acederem à medidas previstas, as entidades beneficiárias remetem, por meio físico ou por meio eletrónico, à instituição mutuante uma declaração de adesão à aplicação da moratória, no caso das pessoas singulares e dos empresários em nome individual, assinada pelo mutuário e, no caso das empresas e das instituições particulares de solidariedade social, bem como das associações sem fins lucrativos e demais entidades da economia social, assinada pelos seus representantes legais. A declaração é acompanhada da documentação comprovativa da regularidade da respectiva situação tributária e contributiva.

As instituições aplicam as medidas de proteção previstas no artigo anterior no prazo máximo de cinco dias úteis após a receção da declaração e dos documentos referidos nos números anteriores, com efeitos à data da entrega da declaração.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

Caso verifiquem que a entidade beneficiária não preenche as condições estabelecidas para poder beneficiar das medidas previstas no artigo anterior, as instituições mutuantes devem informá-lo 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

10. O que acontece se às entidades que beneficiem das medidas de apoio sem que preencham os requisitos para sua atribuição?

As entidades beneficiárias que acederem às medidas de apoio previstas não preenchendo os pressupostos para o efeito, bem como as pessoas que subscreverem a documentação requerida para esses efeitos, são responsáveis pelos danos que venham a ocorrer pelas falsas declarações, bem como pelos custos incorridos com a aplicação das referidas medidas excecionais, sem prejuízo de outro tipo de responsabilidade gerada pela conduta, nomeadamente criminal.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

H.
RELAÇÕES CONTRATUAIS

A pandemia provocada pelo vírus COVID-19 poderá ter impacto nas relações contratuais, pelo que procuraremos esclarecer as questões mais pertinentes que se têm vindo a colocar neste domínio.

1. A pandemia COVID-19 é uma causa de força maior?

Depende. A este propósito ter-se-á que analisar atentamente o clausulado contratual, ou seja as cláusulas acordadas pelas partes no contrato.

Em regra, o contrato contém uma cláusula relativa à situação de força maior, definindo este conceito como um acontecimento imprevisível e inevitável que afecta a capacidade de cumprimento de uma ou de ambas as partes. Deste modo eventualmente poderá a pandemia ser considerada como uma causa de força maior.

Note-se, no entanto, que por norma as cláusulas relativas à força maior estabelecidas no contrato incluem, a título de exemplo, situações relativas a greves, tumultos civis e/ou guerras, sendo que não era habitual, até ao momento, a inclusão de pandemias dado as mesmas não serem muito frequentes.

É, assim, muito importante analisar de forma cuidadosa todos os elementos constantes do contrato, e bem assim as regras estabelecidas pelas partes.

2. Tenho que cumprir com as obrigações constantes do contrato?

A primeira regra importante que deriva da celebração de um contrato é a de que as obrigações dele decorrentes para as parte são para cumprir.

Se eventualmente a pandemia puder ser considerada como causa de força maior que afecta o cumprimento, então a parte que está impossibilitada de cumprir os actos tendentes ao cumprimento do contrato terá que provar o nexo de causalidade entre a pandemia e a impossibilidade de cumprimento.

3. Que procedimentos devo adoptar se não puder cumprir o contrato?

Habitualmente os contratos preveem que em situações de força maior as partes devem observar certos deveres laterais de conduta, deveres esses que já resultariam do princípio da boa fé na execução dos contratos.

Assim, estando impossibilitada de cumprir com as suas obrigações a parte deverá, por exemplo, avisar previamente a contraparte com uma certa antecedência e minimizar as consequências do seu incumprimento.

4. O que posso fazer se a contraparte não cumprir com as suas obrigações?

Caso a impossibilidade de cumprimento seja derivada da situação de força maior, habitualmente a cláusula contratual estabelece que durante um certo período as obrigações das partes ficam suspensas. Assim, em regra, estando uma das partes impossibilitada de cumprir ficará suspenso o correspectivo dever da contraparte.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

Por exemplo se por força da pandemia uma das partes não conseguir cumprir com a entrega de determinados materiais, então a outra parte não terá que pagar o preço dos mesmos.

5. E se a outra parte cumprir apenas parcialmente o contrato?

Se a outra parte cumprir apenas algumas das suas obrigações e se vir impossibilitada de cumprir com as demais, então poderá haver lugar a uma redução proporcional do preço a pagar pelo credor (destinatário) das prestações.

Imaginemos a situação de um contrato de prestação de serviços com um ginásio em que se estabelece como obrigações a cumprir a lecionação de aulas de grupo, a utilização de equipamentos ou máquinas e o acesso às instalações de sauna, piscina, banho turco, etc. Ora se o ginásio estiver impossibilitado de cumprir com o acesso às instalações e equipamentos/máquinas e apenas puder leccionar as aulas on-line, poder-se-á equacionar a possibilidade de o desportista ter direito a uma redução proporcional no valor da mensalidade prevista no contrato.

6. E posso desvincular-se do contrato?

Salienta-se que, em regra, a impossibilidade de cumprimento será temporária pelo que dificilmente haverá lugar à possibilidade de fazer cessar o contrato unilateralmente.

Não obstante, caso por exemplo se tenha estabelecido no contrato que o cumprimento tinha que ter lugar até determinada data, sob pena de o credor perder o interesse no mesmo, então a impossibilidade de cumprimento poder-se-á considerar como definitiva permitindo a desvinculação contratual.

7. E caso a pandemia apenas implique uma maior dificuldade de cumprimento?

Teremos sempre que distinguir a situação em que a parte está impossibilitada de praticar os actos tendentes ao cumprimento, da situação em que o cumprimento é possível, mas apenas se tornou mais difícil, oneroso ou implica maiores sacrifícios.

Neste segundo caso em regra terá que ser cumprida a prestação embora se possa, mediante certos requisitos legais, invocar as regras gerais relativas à alteração da circunstância que poderão dar lugar à resolução ou modificação do contrato.

8. A minha casa é arrendada, posso deixar de pagar a renda?

No caso do arrendamento foi aprovada a Lei n.º 4-C/2020, de 6 de Abril, que estabeleceu um regime excepcional para situações de mora no pagamento de rendas no âmbito do COVID-19.

Por força deste regime os arrendatários que comprovadamente tenham sofrido uma quebra de rendimentos do seu agregado familiar que:

a) Tenha sido superior a 20% por comparação com o mês anterior ou com o período homólogo do ano anterior;

e

b) Que resulte numa taxa de esforço do agregado familiar com o pagamento da renda

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

superior a 35% ... poderão não proceder ao pagamento das rendas relativas aos meses do estado de emergência e ao primeiro mês subsequente.

O montante em dívida deverá ser liquidado no prazo de 12 meses, contado do término daquele período, em prestações mensais não inferiores a 1/12 do montante total, junto com o pagamento da renda desses meses.

9. Que procedimentos devo adoptar?
O arrendatário deverá comunicar ao senhorio, por escrito, a impossibilidade de pagar a renda, devendo fazê-lo com a antecedência de até 5 dias antes do vencimento da primeira renda em que pretenda beneficiar do regime referido anteriormente.

10. E se for arrendatário de uma loja ou estabelecimento comercial?
Neste caso aplica-se também a possibilidade referida quanto ao arrendamento habitacional, ou seja, a possibilidade de não serem pagas as rendas vencidas durante o estado de emergência e o primeiro mês subsequente, devendo este montante ser pago no prazo de 12 meses, contado do término daquele período, em prestações mensais não inferiores a 1/12 do montante total, junto com o pagamento da renda desses meses.
Este regime aplica-se a arrendatários de estabelecimentos abertos ao público destinados a actividades de comércio a retalho e de prestação de serviços que tenham sido encerrados ou a sua actividade suspensa por força de disposições legais e/ou administrativas emanadas com o intuito de minorar a propagação do COVID-19. O regime aplica-se ainda que os arrendatários continuem a desenvolver a sua actividade por recurso a meios e plataformas eletrónicas e/ou em regime de take-away ou de entregas ao domicílio.

11. E é possível obter uma redução no valor da renda?
A lei acima referida não estabelece nenhuma regra quanto a esta possibilidade. No entanto, nos casos em que, por exemplo, o valor da renda foi estabelecido considerando que o espaço arrendado se situava num local muito frequentado (centros comerciais, avenidas principais das localidades) que permitiria ao lojista aumentar a sua clientela e a correspondente facturação, poder-se-á equacionar a aplicação das regras gerais relativas à alteração das circunstâncias, desde que cumpridos os seus pressupostos, o que poderá permitir uma redução no valor da renda.
Salienta-se mais uma vez que será sempre necessária uma análise pormenorizada e rigorosa do disposto pelas partes no contrato, na medida em que serão estas as regras a aplicar.

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

CATÓLICA
CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL
PORTO
EMPOWER YOUR FUTURE

FORMAÇÃO EXECUTIVA
PÓS-GRADUAÇÃO GESTÃO PARA JURISTAS



COVID-19

PERGUNTAS E RESPOSTAS À PANDEMIA

ASPECTOS PRÁTICOS DAS MEDIDAS LEGAIS

João Quintela Cavaleiro

jc@cavaleiroadvogados.pt
jcavaleiro@porto.ucp.pt