

COVID 19

INSTRUMENTOS

LEGAIS EM TEMPOS DE

CRISE

1. Introdução

Na última semana fomos confrontados de forma relativamente inesperada com uma realidade que vem afetar o quotidiano de todos nós enquanto cidadãos e, necessariamente, também a vida das empresas.

A progressão da pandemia COVID 19 entre nós provocou uma profunda e radical alteração dos nossos hábitos e uma forte estagnação de vários setores da economia, podendo levar a uma recessão global preocupante e de consequências imprevisíveis.

Depois de um primeiro momento de estupefação e incapacidade de reagir é importante não baixar os braços.

Nesse sentido, a GMP ADVOGADOS, ciente da sua responsabilidade e pretendendo seguir o seu lema de proximidade aos clientes, entendeu preparar o presente documento que poderá ser atualizado a cada instante e que servirá para dotar os nossos clientes da informação que reputamos mais necessária à tomada de decisão em tempos de crise.

Neste documento iremos analisar os novos instrumentos jurídicos criados pelo Governo para resposta a esta crise, bem como outros que já existiam e poderão ser utilizados pelas empresas para responder e atenuar os efeitos que o presente momento possa ter na vida atual e futura de cada empresa.

Os tempos próximos não serão certamente fáceis e dificilmente serão ultrapassados sem muita dor. Importa por isso manter a tranquilidade possível e nortear as decisões pela maior racionalidade, procurando o necessário ponto de equilíbrio dos muitos interesses em presença.

Com perseverança, ânimo e muito trabalho de equipa conseguiremos juntos dar a volta à crise tal como noutros tempos e circunstâncias o fizeram os nossos antepassados. "*Vai ficar tudo bem*" é o lema e palavra de ordem que fazemos conjuntamente com cada um de vós.

2. Laboral

2.1. Medidas de proteção aos trabalhadores

O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, estabelece o primeiro conjunto de medidas de combate à propagação do COVID 19. Nessa senda, entendeu o Governo tomar um conjunto de medidas excecionais que visam proteger os trabalhadores afetados por esta situação de doença e, bem assim, aqueles que em virtude de outras medidas se veem confrontados por alterações ao seu quotidiano e ficam praticamente impedidos de se deslocarem diariamente para o trabalho. Importa assim abordar cada uma das situações:

Isolamento profilático – subsídio de doença

O impedimento temporário do exercício da atividade profissional dos beneficiários, reconhecido por autoridade de saúde, no contexto de perigo de contágio pelo COVID-19, é equiparado a doença com internamento hospitalar, não ficando a atribuição do subsídio de doença sujeita a prazo de garantia, índice de profissionalidade e período de espera.

O pagamento de subsídio de doença nestas condições não se aplica aos trabalhadores aos quais seja possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho como o teletrabalho ou programas de formação à distância.

A certificação deste impedimento é efetuada através de formulário, disponível no endereço eletrónico da Segurança Social (www.seg-social.pt), e no endereço eletrónico da Direção-Geral de Saúde (www.dgs.pt), para utilização pelos respetivos serviços de saúde.

Este formulário substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho (CIT – certificado de incapacidade temporária para o trabalho), devendo ser remetido por meio eletrónico pelos serviços de saúde competentes aos serviços da segurança social no prazo máximo de 5 dias após a sua emissão, o qual deve instruir, quando aplicável, os requerimentos do subsídio para assistência a filho e do subsídio para assistência a neto.

Nas situações de doença causada pelo referido COVID-19, a atribuição do subsídio de doença não está sujeita a período de espera.

Faltas para acompanhamento de filhos

São consideradas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores que tenham de ficar em casa a acompanhar os filhos até 12 anos, por força da suspensão das atividades escolares presenciais (e não possam recorrer ao teletrabalho). Estes trabalhadores têm direito a apoio financeiro excecional no valor de 66% da remuneração base (33% a cargo do empregador, 33% a cargo da Segurança Social).

Este apoio tem por limite mínimo uma (RMNG) remuneração mínima mensal garantida (€ 635) e por limite máximo três RMNG (€ 1905).

O apoio é deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho.

A parcela da segurança social é entregue à entidade empregadora que procede ao pagamento da totalidade do apoio ao trabalhador.

Sobre o apoio incide a quotização do trabalhador e 50% da contribuição social da entidade empregadora, devendo o mesmo ser objeto de declaração de remunerações autónoma.

Os apoios não podem ser recebidos simultaneamente por ambos os progenitores e só são recebidos uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

2.2. Lay Off Simplificado

O *Lay Off* traduz-se num instrumento já previsto nos artigos 294.º e seguintes do Código do Trabalho e que permite a redução ou suspensão dos contratos de trabalho por um determinado período de tempo, atendendo a situações de crise empresarial e à necessidade de assegurar a viabilidade das empresas.

Atendendo aos efeitos da crise que atravessamos e prevendo a necessidade de um recurso geral a esta medida, o Governo avançou com a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março, (entretanto já alterada pela Portaria n.º 76-B/2020, de 18 de Março) através da qual instituiu um procedimento simplificado de recurso ao *Lay Off*.

O **âmbito de aplicação** desta medida está, porém, circunscrito aos seguintes casos, considerados como de crise empresarial:

- a)** A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas (alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 71-A/2020);
- b)** A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, nos 60 dias anteriores ao pedido junto da segurança social com referência ao período homólogo ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período (alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 71-A/2020, alterado pela Portaria n.º 76-B/2020).

A integração da situação da empresa em qualquer uma das alíneas mencionadas é feita mediante **declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa**, podendo vir a ser fiscalizada pelas entidades competentes. Pode, nesse caso, ser requerido à empresa a apresentação de documentação comprovativa, nomeadamente, balancetes contabilísticos, Declarações de IVA e outros – *cf.* n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 3º da Portaria n.º 71-A/2020.

Para aceder a este regime as empresas deverão ter a sua **situação regularizada** junto da Segurança Social e da Autoridade Tributária – *cf.* artigo 4º da Portaria n.º 71-A/2020.

Este apoio reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa, destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações - *cf.* n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 71-A/2020.

Para o efeito, **o empregador terá de comunicar aos trabalhadores, por escrito, a decisão de requerer o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho**, indicando a duração previsível, remetendo de imediato requerimento ao Instituto da Segurança Social, o qual deverá ser acompanhado de declaração da entidade empregadora e do contabilista certificado que comprovem a integração da empresa numa das situações que permitem o recurso a esta medida – *cf.* n.º 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 71-A/2020.

Durante o período de aplicação da medida, e pelo período de um mês, **a Segurança Social assegura o pagamento correspondente a 70% da remuneração**, sendo a parte restante suportada pela entidade empregadora.

Todavia, este apoio pode ser, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses, apenas dependendo da demonstração de que se continua a verificar a situação que esteve na base do recurso à medida – *cf.* n.º 4 do artigo 5.º da Portaria n.º 71-A/2020, alterado pela Portaria n.º 76-B/2020.

É ainda de referir que as empresas que recorram a esta medida beneficiam ainda do direito à **isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social** a cargo da entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores abrangidos e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência da medida – *cf.* n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 71-A/2020. **O mesmo não acontece com as quotizações**, que devem continuar a ser entregues nos mesmos termos – *cf.* n.º 5 do artigo 10.º da Portaria n.º 71-A/2020.

Finalmente, por se revestir de grande importância, salientamos que as empresas que recorram a esta medida têm direito a um **incentivo financeiro extraordinário** para apoio à retoma da atividade da empresa, previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 1.º, a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez e com o **valor de uma RMMG por trabalhador** – *cf.* artigo 9.º da Portaria n.º 71-A/2020.

2.3. Plano Extraordinário de Formação

Outra das medidas constantes da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março, é a que consiste na criação de um **Plano Extraordinário para formação a tempo parcial**, destinado às empresas que não recorram à medida do *Lay Off* simplificado.

A adesão a esta medida depende dos mesmos requisitos da adesão à medida de *Lay Off* simplificado, que voltamos a transcrever por facilidade de compreensão:

- a)** A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas (alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 71-A/2020);

b) A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação, nos 60 dias anteriores ao pedido junto da segurança social com referência ao período homólogo ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período (alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 71-A/2020, alterado pela Portaria n.º 76-B/2020).

Esta medida tem a **duração de um mês** e destina-se à implementação do referido plano – *cf.* n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 71-A/2020 - o qual deverá ser implementado em articulação com a empresa, cabendo ao IEFP, I. P. a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância quando possível e as condições o permitirem. O Plano deverá contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa e corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

O **apoio extraordinário a atribuir a cada trabalhador** abrangido é suportado pelo IEFP, I. P., e é concedido em função das horas de formação frequentadas, **até ao limite de 50 % da retribuição íliquida**, com o limite máximo da RMMG – *cf.* n.º 3 do artigo 6.º da Portaria n.º 71-A/2020.

O empregador terá de comunicar aos trabalhadores, por escrito, a decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida, remetendo de imediato informação ao IEFP – *cf.* n.º 4 do artigo 6.º da Portaria n.º 71-A/2020. A duração da formação não deve ultrapassar 50% do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

2.4. Obrigatoriedade de instituição do Teletrabalho

Foi proferido no passado dia 18/03/2020 o Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, que institui o Estado de Emergência em todo o território nacional. Este Decreto fixa um conjunto de limitações a Direitos, Liberdades e Garantias dos cidadãos e das empresas, sendo certo, quanto aos cidadãos, que fica limitado o seu direito de deslocação e fixação em qualquer parte do território nacional.

Nessa sequência, foi publicado o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, da Presidência do Conselho de Ministros, que procedeu à execução da declaração do estado de emergência.

O Decreto nº 2-A/2020 de 20 de Março de 2020 estabelece no seu artigo 6º a obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

Assim, a adoção do teletrabalho passa a ser um imperativo legal em todas as situações em que o mesmo possa ser aplicado.

Recomendamos, por isso, a todos os que possam instituir desde já essa modalidade de trabalho que o façam. O regime do teletrabalho está previsto nos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho.

2.5. Outros Instrumentos Legais

2.5.1. Lay Off normal

Como referido acima a propósito do regime do *Lay Off* simplificado, a verdade é que este regime (não simplificado) já existe há muito no Código do Trabalho e pode ser uma solução, nomeadamente, para as empresas que não caibam no âmbito de aplicação do regime previsto na Portaria n.º 71-A/2020.

O artigo 294.º do Código do Trabalho permite assim a suspensão do contrato de trabalho ou redução do tempo de trabalho nos casos em que tal se torne necessário para viabilizar a empresa e manter os postos de trabalho, no contexto de uma crise empresarial.

Este regime é mais moroso e burocrático. Depende, *a priori*, das empresas terem a sua situação regularizada junto da Segurança Social e da Autoridade Tributária – *cf.* n.º 4 do artigo 298.º do Código do Trabalho.

O início deste procedimento (artigo 299.º do Código do Trabalho) dá-se pela **comunicação por escrito** à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger ou, na ausência daquelas, **a todos os trabalhadores da empresa da intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho**, informando-as simultaneamente sobre:

- a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;

- c) Critérios para seleção dos trabalhadores a abranger;
- d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- e) Prazo de aplicação da medida;
- f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

Os trabalhadores poderão, no prazo de 5 (cinco) dias a contar da receção da comunicação designar entre si uma comissão composta por 3 (três) ou 5 (cinco) trabalhadores consoante a empresa tenha até 20 (vinte) ou mais de 20 (vinte) trabalhadores a qual participará numa **fase de negociações com a empresa tendo em vista alcançar um acordo sobre as medidas a adotar** – *cf.* n.º 3 do artigo 299.º e n.º 1 do artigo 300.º do Código do Trabalho.

Celebrado o acordo ou, na falta deste, **o empregador comunica por escrito**, a cada trabalhador, **a medida que decidiu aplicar**, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida – *cf.* n.º 3 do artigo 300.º do Código do Trabalho.

Na data das comunicações referidas, **o empregador remete também ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social** a ata das reuniões de negociação bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adotada, com indicação das datas de início e termo da aplicação – *cf.* n.º 4 do artigo 300.º do Código do Trabalho.

A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, não superior a 6 (seis) meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, um ano – *cf.* n.º 1 do artigo 301.º do Código do Trabalho - podendo ser prorrogada até um prazo máximo de 6 (seis) meses por nova comunicação, devidamente fundamentada, aos trabalhadores – *cf.* n.º 3 do artigo 301.º do Código do Trabalho.

Durante o período da redução ou suspensão, **o trabalhador tem direito a auferir mensalmente uma compensação retributiva de montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida**, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, a manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respetiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão e a **exercer outra atividade**

remunerada – *cf.* n.º 1 do artigo 305.º do Código do Trabalho. **A compensação retributiva é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social** – *cf.* n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

Por sua vez, durante o período da suspensão ou redução, a empresa deve efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva e as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores – *cf.* alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 303.º do Código do Trabalho.

A **empresa fica ainda impedida durante esse período de distribuir lucros**, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta, **aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais**, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores e proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão – *cf.* alíneas c), d) e e) do n.º 1 do artigo 303.º do Código do Trabalho.

2.5.2. Gozo de Férias

Atendendo à situação que se vive de impossibilidade de laboração por parte de algumas empresas e de diminuição acentuada na sua atividade, um dos instrumentos que pode e deve ser utilizado é o do gozo de férias pelos trabalhadores.

Como resulta do n.º 1 do artigo 241.º do Código do Trabalho, as férias são **marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador**. Deve, por isso, privilegiar-se esta via de diálogo com os trabalhadores tendo em vista a compreensão do que este período implica de dificuldades para a empresa procurando obter o seu acordo para o gozo de férias durante o período de suspensão ou diminuição acentuada da atividade das empresas.

Caso esse acordo seja obtido, é importante que o mesmo fique a constar de documento escrito. Poderá fazer-se num documento único para todos os trabalhadores ou num documento individual para cada um deles.

É certo que, **na falta de acordo, é à entidade empregadora que cabe marcar as férias.** Porém, **com algumas restrições.** Desde logo, porque **só o pode fazer entre 1 de maio e 31 de outubro** – *cf.* n.º 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

Ora, atendendo à necessidade imperiosa de assegurar imediatamente a situação das empresas tal pode não ser a solução ideal. Poderá, ainda assim colocar-se em algumas empresas a possibilidade de alguns trabalhadores gozarem férias por acordo com a entidade empregadora durante o mês de abril e esta obrigar os demais ao gozo de férias de 1 de maio em diante.

A exceção a esta obrigatoriedade de marcar unilateralmente as férias no período de 1 de maio a 31 de outubro vigora no setor das atividades ligadas ao turismo (hotelaria, restauração) em que só 25% das férias têm que ser gozadas nesse período. As restantes podem ser gozadas fora desse período o que permite a imposição unilateral do gozo de férias aos trabalhadores neste período.

Apesar do período que vivemos **não deve ser esquecida a obrigação de elaborar e afixar o mapa de férias até 15 de Abril.**

2.5.3. Despedimentos

Algumas empresas poderão confrontar-se com a necessidade de proceder ao despedimento de alguns dos trabalhadores ao seu serviço.

Os despedimentos deverão ser devidamente justificados e motivados. Poderão basear-se na **caducidade de contratos a termo, extinção de posto de trabalho e despedimento coletivo.**

Caso pretendam recorrer a alguma destas faculdades permitidas pela lei, aconselhamos vivamente o recurso aos nossos serviços de modo a procedermos a um cabal aconselhamento do ponto de vista dos procedimentos a adotar, sob pena de a solução perspetivada se transformar num grande problema por falta de cumprimento dos formalismos associados a cada uma dessas modalidades de despedimento.

3. Financiamento às Empresas

Em relação ao setor bancário, o Governo lançou diversas medidas gerais, apenas com especificação por área de negócio, pelo que caberá a cada empresa apurar as condições particulares que a sua Entidade Bancária poderá praticar nos respetivos contratos de financiamento.

No total, o Governo disponibilizou quatro Linhas de Crédito que representam 3 mil milhões de euros de financiamento adicional à economia, com um período de carência até 12 meses, sendo amortizadas até quatro anos e destinando-se aos seguintes setores:

1) Restauração e Similares: 600 Milhões de Euros, dos quais 270 Milhões de Euros para Micro e Pequenas Empresas:

A quem se destina? Microempresas, PME, *small mid cap* e *mid cap* com:

- Situação líquida positiva no último balanço aprovado; ou
- Situação líquida negativa e regularização em balanço intercalar aprovado até à data da operação.

Quais são as condições? Máximo por empresa: 1,5 Milhões de Euros.

- Garantia: Até 100% do capital em dívida.
- Contragarantias: 100%.
- Prazo de operações: 4 anos.

2) Turismo – Agências de Viagens; Animação; Organização de Eventos e Similares: 200 Milhões de Euros, dos quais 75 Milhões de Euros para Micro e Pequenas empresas

A quem se destina? Microempresas, PME, *small mid cap* e *mid cap* com:

- Situação líquida positiva no último balanço aprovado; ou
- Situação líquida negativa e regularização em balanço intercalar aprovado até à data da operação.

Quais são as condições? Máximo por empresa: 1,5 Milhões de Euros.

- Garantia: Até 100% do capital em dívida.
- Contragarantias: 100%.
- Prazo de operações: 4 anos.

3) Turismo – Empreendimentos e Alojamentos: 900 Milhões de Euros, dos quais 300 Milhões de Euros para Micro e pequenas empresas.

4) Indústria – Têxtil, Vestuário, Calçado, indústrias extrativas (rochas ornamentais) e da fileira da madeira e cortiça: 300 Milhões de Euros, dos quais 400 Milhões de Euros para Micro e Pequenas Empresas.

A quem se destina? Microempresas, PME, *small mid cap* e *mid cap* com:

- Situação líquida positiva no último balanço aprovado; ou
- Situação líquida negativa e regularização em balanço intercalar aprovado até à data da operação.

Quais são as condições? Máximo por empresa: 1,5 Milhões de Euros.

- Garantia: Até 100% do capital em dívida.
- Contragarantias: 100%.
- Prazo de operações: 4 anos.

Para além das quatro Linhas de Crédito acima referidas, o Governo disponibilizou ainda outras linhas de crédito no montante de 260 milhões de euros, designadamente:

a) Linha de crédito de 200 Milhões de Euros para apoio de tesouraria, no quadro do Programa Capitalizar (operacionalizada pelo setor bancário), incluindo setores não abrangidos pelas linhas elencadas anteriormente;

A quem se destina? Preferencialmente Microempresas, PME, *small mid cap* e *mid cap* com:

- Situação líquida positiva no último balanço aprovado; ou
- Situação líquida negativa e regularização em balanço intercalar aprovado até à data da operação.

Quais são as condições? Máximo por empresa: 1,5 Milhões de Euros.

- Garantia: Até 80% do capital em dívida.
- Contragarantias: 100%.
- Prazo de operações: 4 anos para Fundo de Maneio e 1 a 3 anos para Tesouraria.

b) Linha de crédito de 60 Milhões de Euros para microempresas no setor do turismo (operacionalizada pelo Turismo de Portugal).

A quem se destina? Microempresas do setor do Turismo que:

- Estejam licenciadas e registadas no Registo Nacional de Turismo, se exigível;
- Não se encontrem numa situação de empresa em dificuldade; e
- Não tenham sido objeto de sanções administrativas ou judiciais nos 2 últimos anos.

Quais são as condições? Montante: 750 €/mês/trabalhador.

- Montante máximo: 20 mil euros.
- Duração: 3 meses.
- Reembolso: 3 anos (com 1 ano de carência).
- Sem juros.
- Garantia: Fiança pessoal de sócio.
- Entidade responsável: Turismo de Portugal, I. P..

Por fim, entendeu ainda o Governo gizar linhar orientadoras junto do Banco de Portugal, para que se possam aplicar aos principais Bancos e à maioria das empresas as seguintes regras:

- Recalendarização de empréstimos bancários, com extensão das maturidades;
- Eliminação das taxas mínimas cobradas aos comerciantes nos pagamentos por POS, pelos principais bancos (todos comerciantes podem passar a aceitar pagamentos através de cartões e meios eletrónicos sem necessidade de estabelecer qualquer valor mínimo), havendo exceções relativamente ao volume de faturação anual, por exemplo;
- Antecipação do pagamento dos 70% devidos pela Segurança Social em caso de Lay Off;

Uma vez mais reforçamos que cada Cliente deverá agilizar junto do seu Banco as condições de atribuição das diversas modalidades de financiamento, estando a GMP ADVOGADOS habilitada e à disposição dos seus Clientes para auxiliar na discussão dos termos e outorga dos ditos contratos.

4. Obrigações Tributárias | Licenças e Autorizações

No âmbito fiscal, o Governo decidiu **prorrogar o prazo de cumprimento de obrigações relativas ao IRC** nos seguintes termos:

- O adiamento do Pagamento Especial por Conta de 31 de março para 30 de junho;

- A prorrogação da entrega do Modelo 22 (Declaração de IRC + Pagamento/acerto) para 31 de julho; e
- A prorrogação do primeiro pagamento por conta e o primeiro pagamento adicional por conta de 31 de julho para 31 de agosto.

Considerando o calendário fiscal relativo a obrigações de pagamento para o segundo trimestre de 2020, o Governo entendeu **flexibilizar o pagamento de impostos para as empresas e trabalhadores independentes**, da seguinte forma, sendo que para qualquer uma destas situações de pagamento em prestações não será necessário prestar qualquer garantia:

- pagamento imediato, nos termos habituais;
- pagamento fracionado em três prestações mensais sem juros; ou
- pagamento fracionado em seis prestações mensais, sendo aplicáveis juros de mora apenas às últimas três.

As obrigações de pagamento referidas no parágrafo anterior abrangem os pagamentos do IVA (nos regimes mensal e trimestral) e a entrega ao Estado de retenções na fonte de IRS e IRC e é aplicável a trabalhadores independentes e empresas com volume de negócios até 10 milhões de euros em 2018, ou com início de atividade a partir de 1 de janeiro de 2019.

As restantes empresas ou trabalhadores independentes podem requerer a mesma flexibilização no pagamento destas obrigações fiscais do 2.º trimestre quando tenham verificado uma diminuição de volume de negócios de, pelo menos, 20% na média dos três meses anteriores ao mês em que exista esta obrigação face ao período homólogo do ano anterior.

Relativamente à Segurança Social, para além das medidas já referidas em sede de isolamento profilático, acompanhamento de filhos menores de 12 anos e do *lay off* (com a isenção total do pagamento de contribuições à Segurança Social relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária desta medida, mas com o pagamento das quotizações), **ficou suspensa a data de pagamento da Taxa Social Única (TSU) de 20 de março**.

Por fim, refira-se ainda que ao abrigo do disposto no artigo 30.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março e no decurso da vigência do mesmo, as licenças e autorizações ou outro tipo de atos administrativos, mantêm-se válidos independentemente do decurso do respetivo prazo.

5. Obrigações Societárias

O Código das Sociedades Comerciais já previa a possibilidade de realizar as reuniões dos órgãos sociais através, por exemplo, de meios telemáticos desde que os estatutos não o proibam e seja possível assegurar os meios técnicos e a fiabilidade necessária.

Relativamente à data de realização das assembleias gerais, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março prevê expressamente no artigo 18.º que as referidas **assembleias gerais das sociedades comerciais**, das associações ou das cooperativas que devam ter lugar por imposição legal ou estatutária, **possam ser realizadas até 30 de junho de 2020**.

Noutro propósito, e na eventualidade da pandemia atual colocar empresas mais debilitadas para uma situação económica difícil, de insolvência iminente ou efetiva, existem alguns deveres aos quais a gerência deve estar particularmente atenta.

Em especial, note-se que existe um dever de apresentação à insolvência dentro dos 30 dias seguintes à data do conhecimento da situação, sob pena de constituição em responsabilidade civil, sendo que em caso de situação económica difícil ou insolvência iminente deve ser ponderado o recurso a procedimentos, como o PER ou RERE, que permitem a criação de condições favoráveis para se estabelecerem negociações com os credores e promover a reestruturação societária.

6. Contratos em Geral

O atual quadro em que as empresas se encontram terá reflexos diretos na execução dos contratos, transversais a todo o tipo de contratos, como sejam a impossibilidade total ou parcial de cumprimento (ainda que temporária) de determinadas obrigações, situações de cumprimento possível, mas desproporcionadamente oneroso, ou mesmo situações de recusa de execução por não ser recomendável, face aos riscos de saúde que a mesma pode implicar.

Ora, neste caso, o que deve ser feito é analisar o contrato, as condições em que foi celebrado e, em particular, as soluções legais e contratuais bem como os meios de reação disponíveis, designadamente, a possibilidade de lançar mão das cláusulas de força maior, entre outras.

Porém, se um determinado contrato não previr cláusulas específicas que regulem esta situação, caso se verifique dificuldade, impossibilidade ou impedimento no cumprimento de uma

determinada obrigação contratual poderá ser equacionada a aplicação de alguns instrumentos jurídicos, designadamente, a impossibilidade definitiva ou temporária por parte do devedor ou perda do interesse e direito de indemnização por parte do credor, podendo ser também aproveitada por ambas as partes no contrato o instituto da alteração normal de circunstâncias, devendo a situação ser analisada casuisticamente, tendo em conta que o enquadramento legal destes conceitos jurídicos é especialmente complexo e sujeito a diferentes interpretações.

7. Arrendamento Urbano

Em diversas empresas importa também analisar as questões atinentes aos contratos de arrendamento para fins não habitacionais em curso.

Poderá dar-se o caso de a presente situação conduzir a uma privação total do gozo da coisa locada – casos de encerramento compulsivo dos estabelecimentos – ou parcial (quando tenha sido reduzido o horário de funcionamento por força de instrumento normativo emanado pelo Governo).

Nesses casos surge um elemento no Código Civil que poderá ajudar algumas empresas e contribuirá para uma diminuição proporcional e equitativa dos custos com o arrendamento.

Artigo 1040º do C. Civil

1. Se, por motivo não atinente à sua pessoa ou à dos seus familiares, o locatário sofrer privação ou diminuição do gozo da coisa locada, haverá lugar a uma redução da renda ou aluguer proporcional ao tempo da privação ou diminuição e à extensão desta, sem prejuízo do disposto na secção anterior.

2. Mas, se a privação ou diminuição não for imputável ao locador nem aos seus familiares, a redução só terá lugar no caso de uma ou outra exceder um sexto da duração do contrato.

O referido artigo estabelece assim um regime de repartição do risco que só será favorável ao arrendatário se o período em que se encontrar privado do gozo do locado exceder 1/6 da duração do contrato pois que, até tal limite, considera a lei que o risco de diminuição do gozo corre exclusivamente por conta do arrendatário.

Assim, e porque temos a noção de que em muitos casos será impossível aplicar esta norma julgamos importante chamar a atenção para a possibilidade de, **por acordo com o senhorio,**

estabelecer um regime transitório para esta fase através de um aditamento ao contrato de arrendamento.

De facto, perante uma situação excecional e inesperada é importante que a repartição do risco ocorra de modo equilibrado e segundo princípios de equidade. Entendemos pois, que os senhorios podem e devem ser sensíveis à situação vertente contribuindo para uma solução equilibrada e de bom senso.

O aditamento ao contrato de arrendamento pode e deve ser o instrumento utilizado devendo balizar temporariamente a eventual redução da renda. É obrigação do senhorio dar conhecimento à Autoridade Tributária desse aditamento embora não exista nenhuma obrigação de pagamento associada à comunicação na medida em que a mesma se traduz numa diminuição do valor da renda pago pelo arrendatário.

Note-se ainda que ao abrigo do disposto no artigo 10.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, o encerramento de instalações e estabelecimentos neste âmbito não pode ser invocado como fundamento de resolução, denúncia ou outra forma de extinção de contratos de arrendamento não habitacional ou de outras formas contratuais de exploração de imóveis, nem como fundamento de obrigação de desocupação de imóveis em que os mesmos se encontrem instalados.

Notas Finais

Este trabalho foi elaborado pelos Advogados da Gonçalves, Micaelo Pinheiro & Associados – Sociedade de Advogados, R.L..

A explicação das medidas feita no presente documento não dispensa a consulta dos diplomas legais respetivos.

Qualquer ação deve ser precedida de um contacto com os N/ escritórios no sentido de analisarmos do ponto de vista jurídico as opções pretendidas e prestarmos aconselhamento/apoio no âmbito da sua execução.



Atendendo ao Estado de Emergência que se vive no país é de prever que a qualquer momento possam surgir novos instrumentos normativos que revoguem ou modifiquem estes e outros diplomas legais.

Comprometemo-nos acompanhar a situação de muito perto de modo a podermos apoiar os nossos Clientes durante estas circunstâncias excecionais.

Guarda, 22 de março de 2020.

Os Sócios,

Tiago Gonçalves | Bruno Micaelo Pinheiro