

COVID-19

AS MEDIDAS DE UM ESTADO DE EMERGÊNCIA

Inclui as medidas económicas e as medidas
de emergência anunciadas pelo Governo

Atualizado a 21 de Março de 2020



Groundbreaking Legal Trusts.
Simple.

**“After all it
really is all
of humanity
that is under
threat during
a pandemic”**

Margaret Chan

*Médica, ex-diretora-geral da Organização
Mundial da Saúde (OMS)*

01

Trabalho

COVID-19 NO CONTEXTO LABORAL

pág. 4

02

Fiscal

FLEXIBILIZAÇÃO NO CUMPRIMENTO DE
OBRIGAÇÕES FISCAIS

pág. 16

03

Público

O REGIME EXTRAORDINÁRIO
DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA

pág. 19

04

Privacidade & Protecção de Dados

PRIVACIDADE, DIGITAL E TECNOLOGIA

pág. 23

05

Corporate

MEDIDAS ECONÓMICAS
DE APOIO ÀS EMPRESAS

pág. 26

06

Estado de Emergência

MEDIDAS ANUNCIADAS PELO GOVERNO

pág. 30

TRABALHO

Recomendações para a elaboração de plano de contingência e medidas a adotar perante as implicações a verificar na esfera dos trabalhadores e da empresa

Covid-19 no contexto laboral



TRABALHO

Recomenda-se que as Empresas, em conformidade com a obrigação que sobre elas impende, de acordo com o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (RJPST - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro)¹, procedam à **elaboração de um Plano de Contingência específico para o COVID-19**, o qual deverá ser divulgado a todos os trabalhadores.

Tal plano deverá ser elaborado de forma a dar **resposta a três questões basilares**:

- **Quais as diligências concretas de preparação para eventual caso de COVID-19 de trabalhadores?**
- **Que procedimentos devem ser adotados perante a existência de um caso suspeito/trabalhador com sintomas e a sua eventual validação e confirmação?**
- **Quais os efeitos que a infeção de trabalhador(es) pelo COVID-19 poderá causar na empresa?**

I.

DILIGÊNCIAS CONCRETAS DE PREPARAÇÃO PARA EVENTUAL CASO DE COVID-19 DE TRABALHADORES

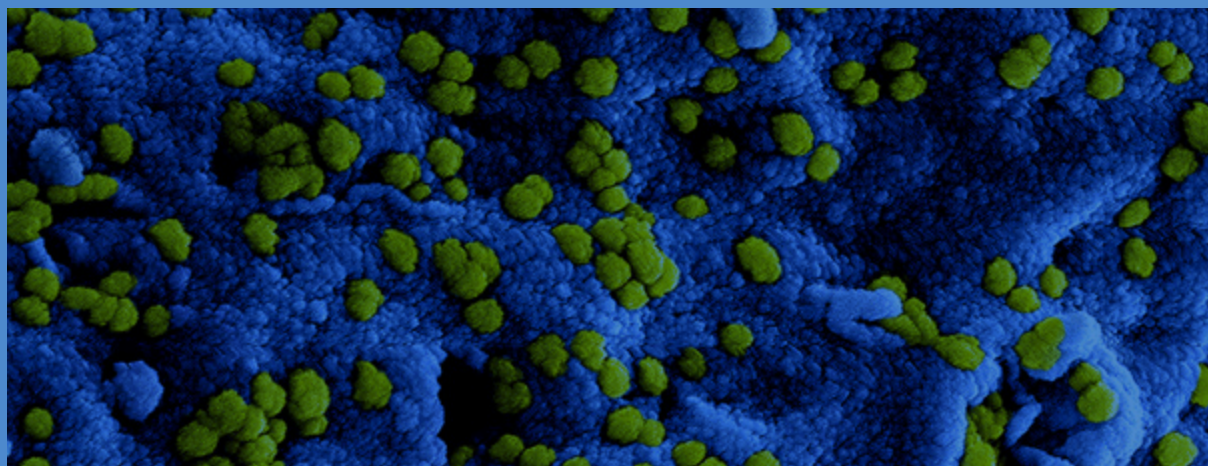
1 Estabelecimento de uma área de “isolamento” (sala, gabinete, secção, zona), e do(s) circuito(s) até à mesma.

Esta área deverá estar devidamente equipada - possuindo, *nomeadamente*:

- ventilação natural ou sistema de ventilação mecânica;
- revestimentos lisos e laváveis (p.ex. não deve possuir tapetes, alcatifa ou cortinados);
- telefone;
- cadeira ou marquesa;
- kit com água e alguns alimentos não perecíveis;
- contentor de resíduos (com abertura não manual e saco de plástico);
- solução antisséptica de base alcoólica - SABA (disponível no interior e à entrada desta área);
- toalhetes de papel;
- máscara(s) cirúrgica(s);
- luvas descartáveis;
- termómetro;
- instalação sanitária.

¹ Cujo Artigo 15º prevê que é obrigação do empregador assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança e de saúde, de forma continuada e permanente, tendo em conta os princípios gerais de prevenção.





2 A empresa deverá incluir no seu Plano de Contingência orientações específicas quanto:

- às comunicações entre o trabalhador com sintomas e os colegas e chefias;
- aos procedimentos básicos de higienização das mãos (p.ex. devem ser lavadas com água e sabão e/ou desinfetadas);
- aos procedimentos de etiqueta respiratória (p.ex. evitar tossir ou espirrar para as mãos);
- aos procedimentos de colocação de máscara cirúrgica;
- aos procedimentos de conduta social (ex. alterar a frequência e/ou a forma de contacto entre os trabalhadores e entre estes e os clientes - evitar o aperto de mão, as reuniões presenciais, os postos de trabalho partilhados);
- ao registo de contactos com o Trabalhador com sintomas.

3 Deverão ser definidas responsabilidades, esclarecendo-se, a título de exemplo:

- que todos os trabalhadores devem reportar possíveis casos de doença à chefia direta, a qual deverá, por sua vez, comunicar a situação ao empregador;
- que deverão ser definidas pessoas responsáveis pelo acompanhamento de eventual Trabalhador com sintomas em situação de necessidade.

4 Deverão ser disponibilizados na empresa, em local acessível, os contactos do Serviço de Saúde do Trabalho (SST) e, se possível, do(s) médico(s) do trabalho responsável(veis) pela vigilância da

saúde dos trabalhadores da empresa.

5- Deverão ser fornecidos todos os produtos de higiene e limpeza adequados, nos termos previstos na Orientação 006/2020 da Direcção Geral de Saúde (DGS) - a título de exemplo:

- solução anti-séptica de base alcoólica (SABA);
- máscaras cirúrgicas para o Trabalhador com sintomas ou pessoas que lhe prestem assistência,
- equipamentos de limpeza (de uso único).

II.

PROCEDIMENTOS A ADOTAR PERANTE A EXISTÊNCIA DE UM CASO SUSPEITO/ TRABALHADOR COM SINTOMAS E A SUA EVENTUAL VALIDAÇÃO E CONFIRMAÇÃO

1 Qualquer trabalhador com sinais e sintomas de COVID-19 e ligação epidemiológica, ou que identifique um trabalhador que corresponda a um caso suspeito, deve informar a chefia direta (preferencialmente por via telefónica) e dirigir-se para a área de “isolamento”.

2 O trabalhador com sinais e sintomas de COVID-19 e ligação epidemiológica deve usar uma máscara cirúrgica, colocada pelo próprio.

3 Já na área de “isolamento”, o trabalhador deve contactar o SNS 24 (808 24 24 24), que irá questioná-lo sobre a existência de sinais, sintomas e ligação epidemiológica compatíveis com um caso suspeito de COVID-19.

Sendo o caso suspeito validado: O trabalhador doente deverá permanecer na área de “isolamento” até à chegada da equipa do INEM (ativada pela DGS). O acesso dos outros trabalhadores à área de “isolamento”

¹ Cujo Artigo 15º prevê que é obrigação do empregador assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança e de saúde, de forma continuada e permanente, tendo em conta os princípios gerais de prevenção.



fica interdito (com a exceção dos trabalhadores designados para prestar assistência). O empregador deverá informar os restantes trabalhadores e o médico do trabalho da existência de caso suspeito validado (devendo, no plano de contingência ser estabelecidos os procedimentos de comunicação a utilizar).

Confirmando-se o caso suspeito: após autorização da Autoridade Local de Saúde, deverá a zona de isolamento ser limpa e desinfetada e, bem assim, todas as áreas ou instrumentos frequentemente utilizados pelo doente confirmado. Atente-se, ainda, que a Autoridade de Saúde Local, em estreita articulação com o médico do trabalho, deverá comunicar à DGS informações sobre as medidas implementadas na empresa e, também, sobre o estado de saúde dos contactos próximos do doente, devendo esses ser identificados, monitorizados, acompanhados e/ou aconselhados de forma a precaver novos casos de COVID-19 e a sua propagação.

III.

EFEITOS QUE O COVID-19 PODERÁ CAUSAR NA EMPRESA

A empresa deverá, efetivamente, estar preparada para a **eventualidade de parte (ou mesmo a totalidade) dos seus trabalhadores vir a estar impossibilitada de prestar trabalho**, devido a doença, recomendação de isolamento por Autoridade de Saúde, suspensão de transportes públicos, necessidade de prestação de assistência a filhos, netos ou outros membros do agregado familiar, entre outras situações possíveis.

Neste sentido, poderá revelar-se necessária a implementação de **medidas que permitam a continuidade da produção ou, por outro lado, a sua redução ou encerramento sustentáveis**.

MEDIDAS QUE PERMITAM A CONTINUIDADE DA PRODUÇÃO

1 Deverá, desde logo, equacionar-se a adoção de **formas alternativas de trabalho**, nomeadamente, **o teletrabalho**, a realização de reuniões por vídeo ou teleconferência, ou o acesso remoto dos clientes. Será pertinente, para este efeito, ponderar o **reforço das infraestruturas tecnológicas de comunicação e informação**.

Sendo possível o recurso ao regime do **teletrabalho**,

beneficiará o trabalhador dos mesmos direitos e ficará sujeito aos mesmos deveres que vigoram para a prestação de trabalho em regime geral.

Resulta do **DL n.º10-A/2020, de 13 de Março** que, neste contexto, o regime de prestação subordinada de teletrabalho **pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou pode ser requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas**.

Sublinha-se, ainda, a este propósito, que **o empregador deve transmitir à seguradora quais os trabalhadores que passarão a prestar atividade em teletrabalho**, o período normal de trabalho, o horário e a morada do trabalhador onde será prestada a atividade.

2 **Pode ser ponderado o recurso à mobilidade funcional**, que consiste na afetação temporária de trabalhadores a outras tarefas que não as compreendidas na atividade contratada (neste caso concreto, tarefas que se revelem essenciais para a empresa).

Importa, no entanto, sublinhar que tal possibilidade dependerá da observância de determinados limites legais² – a saber:

- Tal não poderá implicar a modificação substancial da posição do trabalhador (exceto se, mediante acordo, as partes alargarem esta possibilidade);
- Daqui não poderá resultar uma qualquer diminuição da retribuição do trabalhador em causa;
- Importa verificar se esta possibilidade não está afastada em IRCT.

3 Poderá, também, justificar-se a **prestação de trabalho suplementar**³, desde que observados os limites, a este propósito, previstos na lei, e devendo este ser devidamente registado e remunerado.

4 Poderá equacionar-se a aplicação de um **regime de adaptabilidade**⁴, mediante o qual a empresa e o trabalhador, por acordo, definem o período normal de trabalho em termos médios (o que permitirá uma adequação em função das necessidades da empresa e uma concentração, durante o mesmo período de

² Previstos no artigo 120º do Código do Trabalho.

³ Com fundamento no disposto no artigo 227º/2.

⁴ Previsto no artigo 205º do Código do Trabalho.



tempo, de um menor número de trabalhadores nas suas instalações).

Terão, no entanto, que ser observados os seguintes limites legais:

- o acordo somente pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas;
- em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.

5 Poderá justificar-se a necessidade de recurso à **contratação a termo**, nomeadamente com fundamento na “substituição direta ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar.”⁵

Neste contexto, será relevante fazer uma análise:

- Dos trabalhadores que, pelas suas atividades e/ou tarefas, poderão ter um maior risco de infeção (p.ex. trabalhadores que realizam atividades de atendimento ao público; trabalhadores que viajam para países com casos de transmissão ativa sustentada na comunidade);
- Das atividades desenvolvidas pela empresa que são imprescindíveis de dar continuidade (que não podem ser interrompidas) e aquelas que se podem reduzir ou encerrar/fechar/desativar;
- Dos recursos essenciais (matérias-primas, fornecedores, prestadores de serviços e logística) que são necessários manter em funcionamento para a empresa e para satisfazer as necessidades básicas dos clientes.

MEDIDAS QUE VISAM MANTER OS POSTOS DE TRABALHO E MITIGAR SITUAÇÕES DE CRISE EMPRESARIAL

No dia 15 de Março de 2020 foi publicada, em Diário da República, a **Portaria n.º 71-A/2020**, que veio definir e regulamentar os termos e as condições de atribuição de um conjunto de **apoios, de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos**

trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do novo Coronavírus – COVID 19.

Quais as medidas previstas?

- A. Apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação;
- B. Plano extraordinário de formação;
- C. Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa;
- D. Isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

(!)

Para aceder a estas medidas, a entidade empregadora deve, comprovadamente, ter as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

A.

APOIO EXTRAORDINÁRIO À MANUTENÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM SITUAÇÃO DE CRISE EMPRESARIAL (“Lay-off simplificado”)

Não se compadecendo os mecanismos legais até então existentes com as necessidades urgentes de apoio à manutenção do emprego em empresas especialmente afetadas pelo surto do vírus COVID-19, foi criada uma medida excecional, processualmente mais ágil.

Trata-se de uma medida inspirada **na figura do lay off**, mas que dela se afasta por i) não implicar a suspensão dos contratos de trabalho e ii) definir um procedimento simplificado (visando garantir-se que esta se aplica num curto espaço de tempo entre o pedido do empregador e a concessão do apoio).

1.

QUE EMPRESAS PODEM RECORRER A ESTE APOIO?

Empresas afetadas pelo surto do vírus COVID-19 que se encontrem, comprovadamente, em **situação de crise empresarial**.

⁵ Artigo 140º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho.



Considera-se, para este efeito, situação de crise empresarial:

- A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, da suspensão ou cancelamento de encomendas;
- 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.

(!)

Estas circunstâncias são atestadas mediante declaração do empregador conjuntamente com certidão do contabilista certificado da empresa.

NOTA: As empresas que beneficiem do presente apoio podem ser fiscalizadas, ex post, pelas entidades públicas competentes, devendo compilar prova documental dos factos em que se baseou o pedido e as respetivas renovações, nomeadamente:

- Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo;
- Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores (regime mensal), ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020 (regime trimestral) que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas.
- Poderão, ainda, ser solicitados outros elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social.

2.

QUAL O PROCEDIMENTO QUE A EMPRESA DEVE ADOTAR PARA BENEFICIAR DO APOIO?

1º Comunicação escrita aos trabalhadores da decisão de requerer o apoio, **indicando a duração previsível do mesmo** (ouvindo os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam);

2º O empregador remete, de imediato, requerimento ao Instituto da Segurança Social, acompanhado de:

- Declaração do empregador;
- Certidão do contabilista certificado da empresa (que atesta a existência de situação de crise empresarial, nos termos referidos supra);
- Listagem nominativa dos trabalhadores abrangidos e respectivo número de segurança social.

3.

EM QUE CONSISTE O APOIO?

A empresa tem direito a um **apoio financeiro**, por trabalhador, **destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações**.

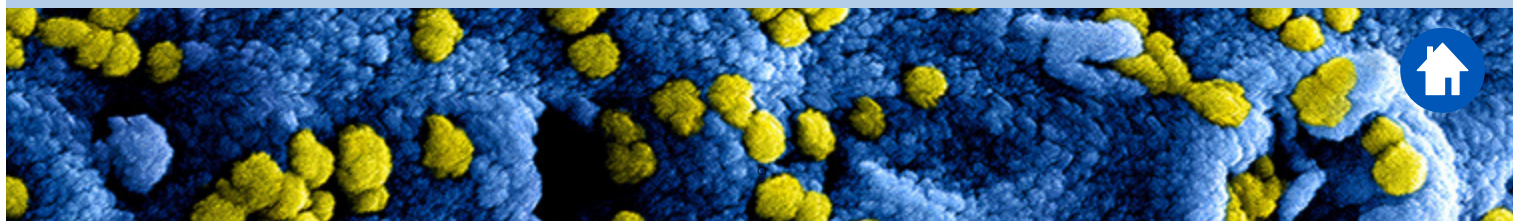
Nestas circunstâncias, é garantido ao trabalhador um valor igual a **2/3 da respetiva retribuição ilíquida, sendo:**

- 70 % assegurado pela Segurança Social
- 30 % assegurado pela entidade empregadora

Limites:

- No mínimo, está sempre garantida uma RMMG (635€);
- No máximo, o trabalhador recebe o valor correspondente a três RMMG (1905 €).

(!) Este apoio pode ser conjugado com a implementação de um Plano de Formação Profissional, aprovado pelo IEFP, I. P., ao qual acresce uma bolsa de formação, no valor de 30 % do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), ou seja, 131,64 €, sendo metade para o trabalhador e metade para o empregador (€ 65,82 €).



- A bolsa e os custos com a formação serão suportados pelo IEFP, I. P.;
- Cabe ao IEFP, I. P. a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância, quando tal seja possível e as condições o permitam;
- Este Plano de Formação deve contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores (aumentando, sempre que possível, o seu nível de qualificação) e para o aumento da competitividade da empresa;
- Deve corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

4. QUAL A DURAÇÃO DO APOIO?

A empresa poderá beneficiar deste apoio financeiro durante **um mês**, período que poderá, excepcionalmente, ser prorrogado, até ao máximo de 6 meses.

B. PLANO EXTRAORDINÁRIO DE FORMAÇÃO

1. QUANDO PODE TER LUGAR?

As empresas que, encontrando-se em situação de crise empresarial (nos termos supra definidos), não tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho (“lay off simplificado”) podem aceder a um **apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de formação**, tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego.

Esta medida foi especialmente pensada para aquelas **situações em que:**

1. a empresa e/ou os seus trabalhadores são abrangidos por uma decisão da autoridade de saúde, nos termos do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril,
2. sem, contudo, abranger a totalidade dos trabalhadores,

3. mas que, ainda assim, impossibilite o regular funcionamento da atividade da empresa ou estabelecimento.

2. EM QUE CONSISTE?

Em causa está um apoio extraordinário a atribuir a **cada trabalhador abrangido, suportado pelo IEFP, I. P., tendo por referência as horas de formação frequentadas:**

- até ao limite de 50 % da retribuição ilíquida,
- não podendo ultrapassar o valor da RMMG (635€).

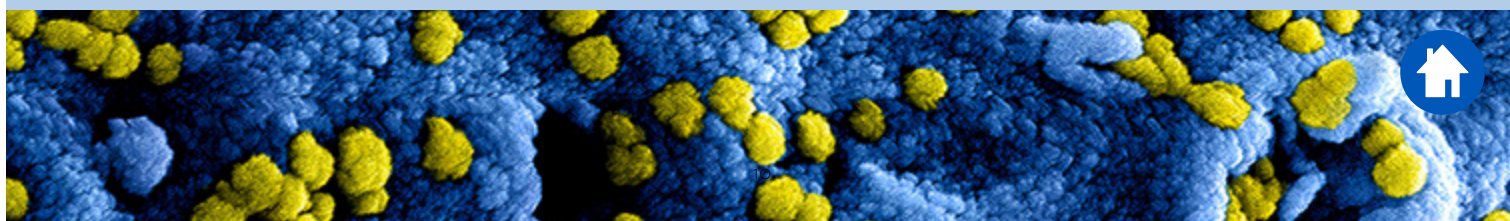
(!) Este apoio extraordinário tem a **duração de um mês e destina-se à implementação de um plano de formação**, definido nos seguintes termos:

- Cabe ao IEFP, I. P. a sua organização, podendo ser desenvolvido à distância, quando tal seja possível e as condições o permitam;
- Deve contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, (sempre que possível, aumentando o seu nível de qualificação) e para o aumento da competitividade da empresa;
- Deve corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações;
- A sua duração não deve ultrapassar 50 % do período normal de trabalho durante o período em que decorre;
- O número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P., e o empregador, atenta a legislação enquadadora da respetiva modalidade de formação.

3. QUAL O PROCEDIMENTO QUE A EMPRESA DEVE ADOTAR?

1º Comunicação, por escrito, aos trabalhadores da decisão de iniciar um plano de formação e a duração previsível da medida;

2º A empresa remete, de imediato, a informação ao IEFP, I. P., acompanhada de:



- Declaração do empregador;
- Certidão do contabilista certificado da empresa (que atesta a existência de situação de crise empresarial).

C. INCENTIVO FINANCEIRO PARA APOIO À NORMALIZAÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA

1. EM QUE CONSISTE?

Trata-se de um **apoio financeiro extraordinário, a conceder pelo IEFP, I.P.**, para apoio à normalização da atividade das empresas que tenham estado em situação de crise empresarial em consequência do surto de COVID-19 e que beneficiem das medidas supra referidas (apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou apoio extraordinário de formação).

- **Valor de uma RMMG (635€)**, por trabalhador;
- **Pago apenas por um mês** (de uma só vez).

2. PROCEDIMENTO

Para aceder ao incentivo, **o empregador apresenta requerimento ao IEFP, I. P.**, (cujo modelo está disponível no Portal [iefponline](https://iefp.pt)), acompanhado de:

- Declaração do empregador;
- Certidão do contabilista certificado da empresa (que atesta a existência de situação de crise empresarial).

D. ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

Os empregadores que beneficiem das medidas *supra* referidas têm 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 das mesmas.

A isenção reporta-se às contribuições referentes às remunerações relativas aos meses em que a empresa seja beneficiária das medidas

(!) As falsas declarações para obtenção das isenções tornam exigíveis as contribuições relativas ao período em que tenha vigorado o regime excecional, sem prejuízo da aplicação das sanções legais previstas para o respetivo ilícito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As medidas referidas são cumuláveis com outros apoios.

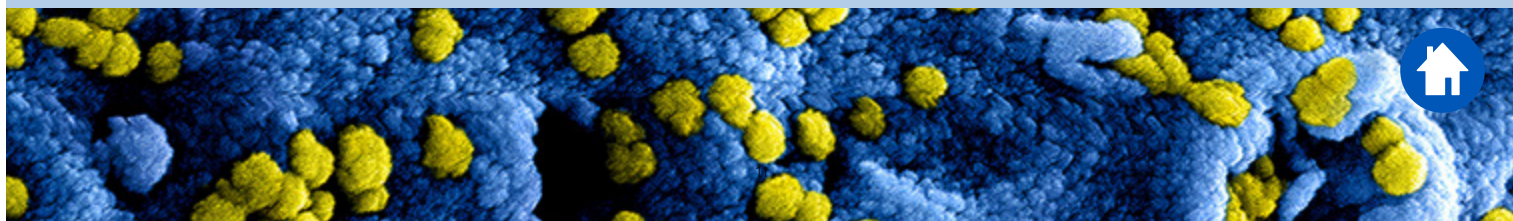
O **incumprimento por parte do empregador** das obrigações relativas aos apoios previstos implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição ou pagamento, conforme o caso, total ou proporcional, dos montantes já recebidos ou isentados, *quando que se verifique alguma das seguintes situações*:

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

E durante o período de tempo em que a empresa não se encontre, ainda, em situação de crise empresarial?

Ao abrigo do disposto no **artigo 309º/1/a) do Código do Trabalho**, atenta a existência de causa de força maior, poderão as empresas, temporariamente, **encerrar ou diminuir a sua atividade**, tendo o trabalhador direito a 75% da respetiva retribuição.

Atentas as circunstâncias extraordinárias, poderá ser ponderada a **alteração do período de férias do trabalhador**. Trata-se de uma solução que deve ser analisada de forma cautelosa e que, a ter lugar, deverá ser realizada mediante acordo escrito com o trabalhador.



IV.

Covid-19 e as faltas ao trabalho

O **Despacho n.º 2875-A/2020**, proferido pelo Governo, veio adotar um conjunto de medidas destinadas a acautelar a proteção dos trabalhadores beneficiários do regime geral da segurança social que se encontrem temporariamente impedidos do exercício da sua atividade profissional **por ordem da autoridade de saúde**, devido a **perigo de contágio pelo COVID-19**.

Para uma melhor inteção do regime aplicável, haverá que distinguir as seguintes situações:

- A) **Situações em que, embora não esteja o trabalhador infetado, estará, por recomendação de Autoridade de Saúde, temporariamente, impedido de exercer atividade no respetivo local de trabalho, atenta a existência de risco de contágio.**

2 hipóteses:

1. **Quando seja possível assegurar ao trabalhador o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho ou programas de formação à distância:** Continuando o trabalhador, embora em isolamento, a prestar trabalho, o pagamento da respetiva retribuição manter-se-á nos mesmos termos, sendo da responsabilidade da entidade empregadora.



2. Quando não seja possível assegurar mecanismos alternativos de prestação de trabalho, encontrando-se o trabalhador temporariamente impedido de exercer a sua atividade profissional: Aprovou o Conselho de Ministros, a 12 de Março de 2020, a equiparação a doença da situação de isolamento profilático, durante 14 dias, dos trabalhadores (por conta de outrem ou independentes) motivado por situações de grave risco para a saúde pública, decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde.

Assim, o trabalhador que, nesta circunstância, se encontre temporariamente impedido de prestar a sua atividade terá direito à **atribuição de um subsídio (equiparado a subsídio de doença) pela Segurança Social**.

REQUISITO: A atribuição de tal subsídio dependerá da **emissão pela Autoridade de Saúde** (Delegado de Saúde), para cada trabalhador, de uma **declaração que ateste a necessidade de isolamento**, substituindo esta o documento justificativo de ausência ao trabalho. Esta declaração deverá ser remetida à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias.

Existindo tal declaração, durante o período de tempo em que o trabalhador se encontre impedido de exercer atividade, o pagamento da respetiva retribuição deixará de estar ao encargo da entidade empregadora, garantindo a Segurança Social a sua proteção, através da atribuição de um subsídio (equiparado ao subsídio de doença).

De referir que foi, também, aprovado que a atribuição de subsídio de doença não estará, neste contexto, sujeita a período de espera [o qual, corresponderia, nos termos do regime geral, para os trabalhadores por conta de outrem, a três dias], sendo este pago desde o primeiro dia.

O Governo instituiu, a este propósito, um regime mais favorável (comparativamente com o regime geral, previsto no Decreto-Lei n.º 28/2004), não ficando a atribuição do subsídio **sujeita a prazo de garantia** (= 6 meses seguidos ou interpolados de contribuições) ou a **índice de profissionalidade** (= 12 dias de registo de remunerações nos quatro meses imediatamente anteriores).

Tal significa que, na hipótese de um trabalhador ter iniciado a sua atividade numa determinada semana e, por recomendação de autoridade de saúde, tenha de ficar, na semana seguinte, em período de isolamento, terá já direito ao subsídio de doença.

PROCEDIMENTO:

- 1º É emitida, pela Autoridade de Saúde competente, uma declaração que atesta a necessidade de isolamento** (disponível no anexo I ao Despacho n.º 3103-A/2020);
- 2º O trabalhador remete à sua entidade empregadora a declaração** referida no número anterior.
- 3º A entidade empregadora deve:**
 - Preencher o Mod. GIT71-DGSS, disponível em www.segsocial.pt/formularios, com a identificação dos trabalhadores em isolamento;
 - Remeter o modelo disponível em www.seg-social.pt/formularios e as declarações de certificação de isolamento, emitidas pelo delegado de saúde, referentes aos trabalhadores, através da Segurança Social Direta.

Quanto ao montante diário do subsídio a atribuir, pela Segurança Social, deverá ser calculado nos seguintes termos:

- **Durante 14 dias: 100% da remuneração de referência** [a remuneração de referência para



efeitos do cálculo do subsídio corresponde à média de todas as remunerações declaradas à Segurança Social nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores ao mês em que deixou de trabalhar, excluindo os subsídios de férias, de Natal e outros de natureza análoga];

- No período subsequente: vindo a confirmar-se a infeção do trabalhador por COVID-19, terá lugar a aplicação do regime geral previsto para a situação de baixa médica, que se expõe no ponto seguinte.

B) Situações em que os trabalhadores não podem comparecer ao trabalho por motivo de contágio pelo COVID-19

No Despacho proferido pelo Governo determina-se que será de aplicar o regime geral de proteção na doença, previsto, nomeadamente, no referido **Decreto-Lei n.º 28/2004**.

O trabalhador, mediante a emissão de certificado de incapacidade temporária, terá direito ao **Subsídio de Doença** nos seguintes termos:

- **55%** da remuneração de referência, quando o impedimento temporário tenha uma duração inferior ou igual a 30 dias;
- **60%** da remuneração de referência, quando o impedimento temporário tenha uma duração superior a 30 dias e inferior ou igual a 90 dias;
- **70%** da remuneração de referência, quando o impedimento temporário tenha uma duração superior a 90 dias e inferior ou igual a 365 dias;
- **75%** da remuneração de referência, quando o impedimento temporário tenha uma duração superior a 365 dias.

Nota: Se o trabalhador estiver em isolamento profilático e contrair a doença antes do prazo dos 14 dias (sendo emitido certificado de incapacidade temporária), passa a aplicar-se o regime previsto para

a baixa médica.

C) Situações em que os trabalhadores não podem comparecer ao trabalho por necessidade de assistência a filho, neto ou membro do agregado familiar

1. SITUAÇÕES DE INFEÇÃO OU ISOLAMENTO PROFILÁTICO

Remete-se, quanto a esta situação, para o regime geral previsto na lei, nos termos do qual:

- as faltas dadas pelo trabalhador serão consideradas como justificadas;
- implicarão perda de remuneração;
- podendo, **em alguns casos**, ser pagas pela Segurança Social:

Pode o trabalhador requerer, junto da Segurança Social, o subsídio para assistência a filho ou a neto (**menor de 12 anos** ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica), **quando estes estejam infetados (situação de doença)**.

Em conformidade com o disposto no Despacho n.º 2875-A/2020 e no Comunicado do Conselho de Ministros de 12 de março de 2020, a atribuição de tal subsídio será também devida, sem dependência de prazo de garantia, nas situações em que o trabalhador não pode comparecer ao trabalho por necessidade de acompanhar filho ou neto que esteja em **isolamento profilático (determinado por Autoridade de Saúde)**.

O Subsídio deverá ser **requerido na Segurança Social Direta** (através do preenchimento de formulário online, sendo que, quando em causa esteja uma situação de isolamento profilático, deverá ser anexada cópia da declaração emitida pela Autoridade de Saúde.



NOTA: Caso se verifique a ocorrência de doença do filho/neto, durante ou após o fim dos 14 dias de isolamento profilático, não é necessário qualquer procedimento, pois o CIT (certificado de incapacidade temporária) será comunicado, por via eletrónica, pelos serviços de Saúde à Segurança Social.

No que ao montante diário do subsídio respeita:

- Até à entrada em vigor do Orçamento do Estado (OE) para 2020, corresponderá a **65% da remuneração de referência**;
- Após a entrada em vigor do OE para 2020, o montante diário do subsídio para assistência a filho corresponderá a 100% da remuneração de referência, mantendo-se em **65% o valor do subsídio por assistência a neto**.

2.

SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES LETIVAS E NÃO LETIVAS E FORMATIVAS

Quanto às situações em que, devido ao encerramento de estabelecimentos de ensino e equipamentos sociais de apoio à primeira infância ou deficiência, necessite o trabalhador de faltar ao trabalho para cuidar de filho ou neto, não se encontrando este, porém, em situação de isolamento profilático ou de doença:

- Não existindo, até então, enquadramento legal para esta situação, foi aprovada em **Conselho de Ministros, a 12 Março de 2020**, uma **garantia de que as faltas** dadas pelos pais que tenham filhos abrangidos pela medida de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais (até aos 12 anos) **considerar-se-ão justificadas**.
- Em simultâneo, foi aprovado um mecanismo excecional que prevê a atribuição de um apoio financeiro aos trabalhadores **(que não possam exercer a sua atividade através do recurso a formas alternativas de trabalho, nomeadamente, o teletrabalho)**, o qual corresponderá a **66% do valor da retribuição, sendo que metade desse valor será assegurado pela Segurança Social e a outra metade pela Entidade Empregadora**.

Este apoio tem como limite mínimo 1 RMMG (635€) e como limite máximo 3 RMMG (1.905€) e é calculado em função do número de dias de falta ao trabalho.

A parcela da Segurança Social é entregue à entidade empregadora, que procede ao pagamento da totalidade do apoio ao trabalhador.

Sobre o valor do apoio são devidas contribuições e quotizações para a Segurança Social. O trabalhador paga a quotização de 11% do valor total do apoio. A entidade empregadora suporta 50% da contribuição que lhe cabe pelo total do apoio.

Este apoio não pode ser percebido simultaneamente por ambos os progenitores e só é percebido uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

Qual a duração do apoio

O apoio não inclui o período das férias escolares, sendo atribuído entre 16 e 27 de março. No caso de crianças que frequentem equipamentos sociais de apoio à primeira infância ou deficiência, o apoio é atribuído até 9 de abril. Não pode haver sobreposição de períodos entre progenitores.

Procedimento a adotar

1. O trabalhador deve preencher a declaração que se encontra disponível em www.seg-social.pt e remetê-la à sua entidade empregadora.

Sobre o preenchimento da declaração, refira-se o seguinte:

Este regime não terá aplicação nos períodos de interrupções lectivas (nomeadamente, nas férias da Páscoa: 30 de Março a 13 de Abril).

Não pode haver sobreposição de períodos entre progenitores.

Exceção: No caso de crianças que frequentem equipamentos sociais de apoio à primeira infância ou deficiência, o apoio é atribuído até 9 de abril.

2. A entidade empregadora:

- Deve recolher as declarações remetidas pelos trabalhadores;
- Deve proceder ao preenchimento do formulário on-line que estará disponível na Segurança Social Direta no final do mês de Março;
- Deve registar o IBAN na Segurança Social Direta, em funcionalidade a disponibilizar no final do mês de Março;
- O apoio será pago pela Segurança Social à entidade empregadora, obrigatoriamente por transferência bancária.



FISCAL

Flexibilização no Cumprimento de Obrigações Fiscais

02



FISCAL

Pagamento de impostos em prestações para empresas e trabalhadores independentes

Esta flexibilização permite que na data de vencimento da obrigação de pagamento a mesma possa ser cumprida de uma das seguintes formas (sem necessidade de prestar garantia):

- Pago imediatamente, nos termos habituais;
- Pagamento fracionado em três prestações mensais, sem juros;
- Pagamento fracionado em seis prestações mensais, sendo aplicáveis juros de mora nas últimas três.

Que obrigações estão abrangidas?

Este mecanismo só se aplica a empresas ou trabalhadores independentes com volume de negócios até 10 milhões de euros em 2018, ou com início de atividade a partir de 01 de janeiro de 2019, e as restantes empresas podem requerer este apoio se tiverem diminuído o volume de negócios em pelo menos 20% na média dos três meses anteriores à obrigação, face ao período homólogo do ano anterior.

O governo decidiu ainda suspender por três meses os processos de execução na área fiscal e contributiva que estejam em curso ou que venham a ser instaurados pelas respetivas autoridades.

Prorrogação do prazo para cumprimento de obrigações fiscais relativas ao IRC

- A entrega da declaração de IRC (Modelo 22) passa para 31 de Julho;
- O prazo do primeiro pagamento por conta do IRC passa de 31 de julho para 31 de agosto;
- O primeiro pagamento especial por conta passa de 30 de março para 30 de junho;
- As assembleias gerais das sociedades comerciais, das associações ou das cooperativas que devam ter lugar por imposição legal ou estatutária, podem ser realizadas até 30 de junho de 2020 (aqui incluindo a assembleia geral de aprovação do relatório de gestão e contas).

Contribuições para a Segurança Social

As contribuições sociais devidas entre março e maio de 2020 são reduzidas a 1/3 nos meses de março, abril e maio.

O valor remanescente relativo aos meses de abril, maio e junho é liquidado a partir do terceiro trimestre de 2020, em termos similares ao pagamento fracionado através de prestações adotado para os impostos a pagar no segundo trimestre.





A medida aplica-se a empresas com até 50 postos de trabalho de forma imediata.

Já as empresas com até 250 postos de trabalho podem aceder a este mecanismo de redução e fracionamento das contribuições sociais do segundo trimestre de 2020 caso tenham verificado uma quebra do volume de negócios superior ou igual a 20%.

As empresas podem continuar a pagar as contribuições nos termos habituais?

Sim. Este regime excecional não obsta ao cumprimento das obrigações para com a Segurança Social nos termos gerais.



PÚBLICO

As medidas excepcionais e temporárias estabelecidas
pelo **Decreto-lei n.º 10-a/2020, de 13 de março**

O regime extraordinário de contratação pública



PÚBLICO

O regime extraordinário de contratação pública

O Conselho de Ministros, atendendo à emergência de saúde pública declarada pela Organização Mundial de Saúde (“OMS”) e à classificação como pandemia do COVID-19, aprovou o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que “estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19”.

1.

Como é que o regime de contratação pública é afetado pelo Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março?

As medidas excecionais e temporárias adotadas no âmbito da contratação pública ao abrigo do Decreto-Lei n.º 10-A/2020 visam agilizar os procedimentos para a formação de contratos públicos.

E aplicam-se...

De acordo com o **artigo 1.º, n.º 2**, “à prevenção, contenção, mitigação e tratamento de infeção epidemiológica por COVID-19, bem como à reposição da normalidade em sequência da mesma”.

Ou seja, pode considerar-se abrangido por este regime especial qualquer procedimento de contratação pública que se relacione, de alguma forma, com o surto epidémico.

2.

Quais os contratos abrangidos pelo regime excecional?

- Os contratos de empreitada de obras públicas;
- Os contratos de locação ou aquisição de bens móveis;
- Os contratos de aquisição de serviços

*...independentemente da natureza da entidade adjudicante,
...e cujo objeto se destine à prevenção, contenção, mitigação e tratamento de infeção epidemiológica por COVID-19, bem como à reposição da normalidade em sequência da mesma.*

A estes contratos aplicar-se-á:

- a **alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º do Código dos Contratos Públicos (CCP)**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que permite a **adoção do procedimento de ajuste direto** “na medida do estritamente necessário e por motivos de urgência imperiosa”.



3.

Qual o âmbito subjetivo de aplicação do regime excecional?

As medidas excecionais e temporárias aplicam-se (artigo 1.º, n.º 3):

- Às entidades do setor público empresarial e do setor público administrativo;
- Bem como, com as necessárias adaptações, às autarquias locais.

Todavia, não obstante a referência explícita a estas entidades, deve admitir-se a sua extensão a **qualquer entidade adjudicante que, de alguma forma, contribua para a prevenção, contenção, mitigação e tratamento do COVID-19 ou para a reposição da normalidade em sequência desta**. Tendo em consideração as circunstâncias que determinaram a elaboração do diploma, esta será a interpretação mais condizente com as finalidades pretendidas.

4.

Quais as medidas excecionais e temporárias adotadas?

- A aplicação da **alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º do CCP**, que permite a **adoção do procedimento de ajuste direto por motivos de urgência imperiosa** à celebração de quaisquer contratos;

- **Não tem aplicação o artigo 27.º-A do CCP**, que determina a preferência do procedimento de consulta prévia sobre o de ajuste direto;
- Nos casos de **contratos de aquisição ou locação de bens móveis e de aquisição de serviços cujo preço contratual não seja superior a 20.000 euros** é aplicável o regime do **ajuste direto simplificado**, que permite que a adjudicação seja *“feita pelo órgão competente para a decisão de contratar, diretamente, sobre uma fatura ou um documento equivalente apresentado pela entidade convidada, com dispensa de tramitação eletrónica”* (artigo 128.º, n.º 1 do CCP), e ainda a dispensa de quaisquer outras formalidades previstas no CCP (artigo 128.º, n.º 2 do CCP);
- É dispensada de autorização prévia a exceção para a aquisição centralizada de bens ou serviços abrangidos por um acordo-quadro para as entidades abrangidas pelo Sistema Nacional de Compras Públicas;
- O regime excecional obriga as autoridades públicas a aceitarem, para todos os efeitos legais, a exibição de documentos (destacam-se, no âmbito da contratação pública, documentos de identificação e certificados de registo criminal) cuja validade tenha expirado a partir do dia 9 de março de 2020 (conforme resulta da leitura conjugada dos artigos 16.º e 37.º).





5.

Há alterações ao regime de produção de efeitos dos contratos adjudicados ao abrigo do regime excecional?**Sim.**

- Os contratos celebrados ao abrigo deste regime excecional podem, independentemente da sua redução ou não a escrito, **produzir os seus efeitos logo após a adjudicação**, podendo o fornecimento ou serviço ser iniciado imediatamente após a adjudicação;
- E permite-se, sempre que esteja em causa a garantia da disponibilização, por parte do operador económico, dos bens e serviços, adiantamentos de preço por parte da entidade adjudicante, sem necessidade de fundamentação.

6.

Há alterações ao nível de autorização de despesa?**Sim.**

O diploma estabelece um **regime excecional de autorização de despesa**, que consta do artigo 3.º, e que pretende flexibilizar e tornar o mais célere possível essa autorização, possibilitando uma contratação quase imediata.

7.

E ao nível de autorização administrativa?**Sim.**

Para além do regime excecional de autorização de despesa, o diploma estabelece regimes excecionais de autorização administrativa, conforme disposto no artigo 9.º, que determina que *“a decisão de contratar a aquisição de serviços cujo objeto seja a realização de estudos, pareceres, projetos e serviços de consultoria, bem como quaisquer trabalhos especializados, não carecem das autorizações administrativas previstas na lei, sendo da competência do membro do Governo responsável pela área setorial”*.



**PRIVACIDADE &
PROTECÇÃO DE DADOS**

Privacidade, Digital e Tecnologia



PRIVACIDADE & PROTECÇÃO DE DADOS

Dados pessoais de saúde em contexto laboral

O actual contexto em que o País se encontra faz surgir ou intensifica finalidades para o **tratamento de categorias especiais de dados pessoais**. De facto, poderá revelar-se necessário o tratamento de dados de saúde ou outras informações de carácter pessoal dos trabalhadores que, em circunstâncias normais, seriam desnecessários ou desproporcionais.

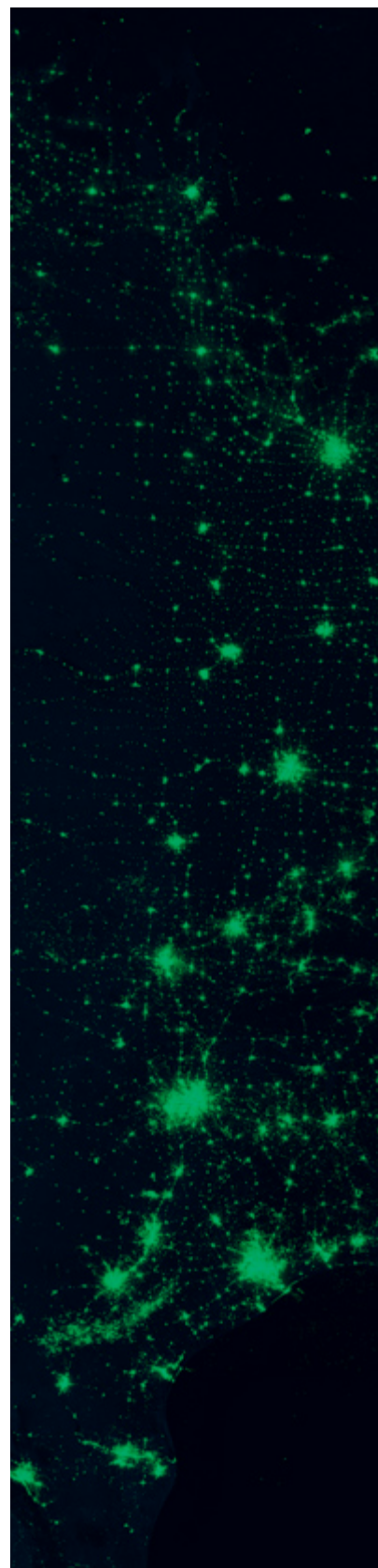
Nesse sentido, e com a finalidade de **prevenir riscos para a saúde** dos colaboradores ou na prossecução de um fim de **interesse público relevante** – como o será a saúde pública – será lícito e proporcional o tratamento de determinadas categorias de dados pessoais (mesmo que sensíveis), desde que cumpridas as medidas de **segurança e confidencialidade** adequadas.

Desde logo, e com o propósito de prosseguir as finalidades descritas, **será lícito**:

- indagar os trabalhadores acerca de viagens ou contactos directos com zonas ou países de risco de contágio de COVID-19.

Por outro lado, deverão as organizações **abster-se de**:

- Recolher demais dados de saúde ou substituir-se às entidades competentes, cumprindo apenas e estritamente o plano de contingência aprovado;
- Revelar identidade de qualquer trabalhador infectado ou potencialmente infectado, sendo apenas necessária a indicação de existência de caso suspeito ou efectivamente positivo por forma a cumprir a finalidade de prevenção (e demais previstas no plano de contingência e recomendações das Autoridades).



Segurança da informação e Cibersegurança

A pandemia, como frequentemente ocorre em situações de crise, provocou um **aumento de actividades criminosas** com o intuito de apropriação ilegítima de informação – sejam dados pessoais ou informação confidencial ou segredos de negócio – ou para a obtenção de vantagem económica com **pedidos de resgate**. Estas ameaças surgem de diferentes modos e em contextos muitos variáveis: desde emails de *phishing* com links maliciosos, até aplicações disponíveis para download e instalação em equipamentos móveis, a criatividade dos agentes criminosos tem-se revelado fértil no aproveitamento de uma situação de crise.

Assistimos hoje ao maior *boom* de teletrabalho da nossa História, o que aumentou exponencialmente a utilização das TIC para aproximar virtualmente todos os agentes das suas organizações, clientes, colegas e familiares. Muitas organizações não estavam preparadas para esta realidade e viram-se forçadas a recorrer a ferramentas que permitissem a continuidade do negócio e que fossem implementadas em tempo útil.

Por forma a garantir a **segurança das organizações e de todas as pessoas, recomenda-se:**

- A utilização de soluções de **VPN fidedignas** e verificadas por equipas de IT com os conhecimentos técnicos necessários;

- A implementação de soluções de acesso remoto que permitam a **rastreabilidade do sistema**, bem como um registo de logs e actividade;
- Cautela reforçada na abertura e/ou partilha de emails, mensagens, links que possam conter malware e/ou cuja fonte seja de **duvidosa credibilidade** (ainda que aparente ser fidedigna);
- Utilização exclusiva de ferramentas profissionais e máquinas verificadas, bem como de software autorizado para o desempenho de funções laborais;
- Evitar utilização de redes de Wi-Fi públicas ou domésticas sem password robusta;
- A preferência por **fontes oficiais** para validação e consulta de informações e notícias relevantes;
- O **reporte de qualquer incidente** em virtude de aplicação ou comunicação fraudulenta ao CNCS (Centro Nacional de Cibersegurança) através do contacto cert@cert.pt ou à unidade competente da Polícia Judiciária (UNC3T-PJ).



CORPORATE

Medidas Económicas de Apoio às Empresas



CORPORATE

O Governo anunciou a 19 de Março, um pacote de medidas de apoio às empresas com o advento do COVID-19. Em termos gerais, essas medidas representam uma injeção de liquidez no montante de **9.200 Milhões** de Euros. Nomeadamente, estão a ser implementadas um conjunto de linhas de crédito de apoio à tesouraria das empresas no montante total de **3.000 milhões** de euros, com um **período de carência de até 12 meses**, com foco, como não podia deixar de ser, nos setores mais atingidos pela pandemia, a saber: Indústria; restauração e análogos; Turismo. As candidaturas devem ser apresentadas junto dos bancos aderentes.

Saiba quais foram estas medidas:

Indústria

(Têxtil, Vestuário, Calçado, indústrias extrativas (rochas ornamentais) e da fileira da madeira e cortiça: 1.300 Milhões de Euros, sendo 400 milhões euros destinadas a Micro e Pequenas Empresas. Os 900 milhões de euros restantes terão como destino as médias empresas, bem como 'small mid cap' (empresas de capitalização pequena-média) e as empresas de capitalização média ('mid cap')

Restauração e análogos

600 Milhões de Euros, dos quais 270 Milhões de Euros para Micro e Pequenas empresas. Segundo dados do Ministério da Economia, 321 milhões de euros serão direcionados a médias empresas e a small mid cap, e nove milhões a empresas mid cap.

Turismo

1.100 Milhões de Euros.



Agências de Viagens; Animação; Organização de Eventos e Similares

200 Milhões de Euros, dos quais 75 Milhões de Euros para Micro e Pequenas empresas. Para médias empresas, e de capitalização pequena-média, estarão disponíveis 120,5 milhões de euros, e para empresas de capitalização média 4,5 milhões de euros;

Empreendimentos e Alojamentos

900 Milhões de Euros, dos quais 300 Milhões de Euros para Micro e pequenas empresas.



Já outras empresas no setor do turismo, incluindo empreendimentos e alojamento turístico, terão ao dispor 900 Milhões de Euros, dos quais 300 especificamente para micro e pequenas.

Segundo dados do Ministério da Economia, os restantes 600 Milhões de Euros estarão alocados a médias empresas, empresas de pequena-média capitalização e de média capitalização.

Quais os requisitos?

- Declaração da empresa sobre o impacto negativo do COVID-19 e preenchimento dos requisitos.
- Situação regularizada perante a SS e a AT.

Quais as condições?

- Máximo de 1,5 Milhões de Euros por empresa;
- Garantias: até 100% do capital em dívida;
- Contragarantias: 100%
- Prazo de operações: 4 anos.

Estão ainda disponíveis outras linhas de crédito no montante de €260 M

1. 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;

Quais os requisitos?

- Declaração da empresa sobre o impacto negativo do COVID-19 e preenchimento dos requisitos.
- Situação regularizada perante a SS e a AT.

Quais as condições?

- Máximo de 1,5 Milhões de Euros por empresa;
- Garantias: até 80% do capital em dívida;
- Contragarantias: 100%
- Prazo de operações: 4 anos para fundo de maneo; 1 a 3 anos para tesouraria.

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

Quais os requisitos?

- Declaração da empresa sobre o impacto negativo do COVID-19 e preenchimento dos requisitos.
- Situação regularizada perante a SS e a AT.

Quais as condições?

- Montante: 750 €/mês/trabalhador; Montante máximo: 20 mil Euros;
- Garantias: até 80% do capital em dívida;
- 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.

Aumentos dos Seguros de Crédito à exportação com garantias de Estado

Em particular para mercados fora da União Europeia, com aumentos nos/em:

- sectores metalúrgicos, metalomecânico e moldes – de 100M€ para 200M€
- caução para obras no exterior, outros fornecimentos – de 100M€ para 200M€
- exportação de curto prazo – de 250M€ para 300M€





Empresas – Incentivos PT 2020

- **Prazos de pagamento mais reduzidos:** Pagamentos no mais curto prazo possível após os pedidos de pagamento serem apresentados pelas empresas, podendo ser efetuados, no limite, a título de adiantamento, sendo estes posteriormente regularizados com o apuramento do incentivo a pagar pelo organismo intermédio/organismo pagador sem qualquer formalidade para os beneficiários.
- **Diferimento das prestações de reembolsos de incentivos (QREN e Portugal 2020):** Para as empresas com quebras do volume de negócios ou de reservas ou encomendas superiores a 20 %, nos dois meses anteriores ao da apresentação do pedido de alteração do plano de reembolso face ao período homologado do ano anterior, o diferimento por um período de 12 meses das prestações vincendas até 30 de setembro de 2020 relativas a subsídios reembolsáveis atribuídos no âmbito de sistemas de incentivos do QREN ou do Portugal 2020 sem encargos de juros ou outra penalidade para as empresas beneficiárias.
- **Elegibilidade de custos com ações canceladas ou adiadas:** As despesas comprovadamente suportadas pelos beneficiários em iniciativas ou ações canceladas ou adiadas por razões relacionadas com o COVID -19 previstas em projetos aprovados pelo Portugal 2020, nomeadamente nas áreas da internacionalização e da formação profissional, são elegíveis para reembolso.

- **Consideração do COVID-19 como motivo de força maior nos apoios do Portugal 2020:** Os impactos negativos decorrentes do COVID -19 que deem lugar à insuficiente concretização de ações ou metas, podem ser considerados motivos de força maior não imputáveis aos beneficiários na avaliação dos objetivos contratualizados no âmbito dos sistemas de incentivos do Portugal 2020.

Sector Bancário

- **Recalendarização de empréstimos bancários,** com extensão das maturidades, em coordenação com Banco de Portugal.
- **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).
- **Aumentado o limite máximo para as operações com cartão *contactless*,** que deverá passar para 30€.

LINKS E LIGAÇÕES ÚTEIS

[IAPMEI](#)

[COVID-19 Estamos ON](#)

[Linha de Crédito SPGM](#)

[Soluções de Financiamento IAPMEI](#)



ESTADO DE EMERGÊNCIA

Medidas anunciadas pelo Governo



MEDIDAS DO ESTADO DE EMERGÊNCIA

Após o Presidente da República ter decretado o Estado de Emergência pelo período de 14 dias, o Governo anunciou as medidas em vigor durante a sua manutenção, carecendo ainda de Publicação da versão definitiva em Diário da República (DRE). A ideia subjacente à mesma é “assegurar a máxima contenção e o mínimo de perturbação”

A.

DIREITO DE DESLOCAÇÃO

Pessoas infectadas ou em vigilância activa:

Qualquer pessoa que esteja infectada ou em situação de vigilância determinada por autoridade de saúde, terá de obedecer a um **regime de isolamento obrigatório**, o qual pode constituir internamento hospitalar ou domiciliário.

A violação desta obrigação constitui a prática do **crime de desobediência**.

Grupos de risco:

Às pessoas que integram grupos de risco - designadamente com mais de 70 anos ou com morbilidades - é imposto um dever especial de protecção, pelo que só devem sair das suas residências em situações excepcionais e estritamente necessárias, nomeadamente: aquisição de bens; deslocações a Bancos, a CTT ou centros de saúde; passeios de animais de companhia e pequenos passeios salubres.

População em geral:

Todos aqueles que não façam parte dos grupos acima referidos, devem cumprir com um **dever geral de recolhimento domiciliário**, evitando todas as deslocações que se revelem desnecessárias, nomeadamente as que não tenham um dos seguintes fins:

- deslocações para o trabalho quando o mesmo não possa ser realizado em regime de teletrabalho;
- comprar bens e aceder a serviços essenciais;
- deslocações por motivos de saúde, isto é, para cuidados de saúde e transporte de pessoas a quem devam ser prestados tais cuidados;



- acompanhamento de menores para rápidas actividades ao ar livre;
- passear animais de companhia ou deslocações para o tratamento de animais;
- deslocações para acolhimento de vítimas de violência doméstica ou tráfico de seres humanos;
- deslocações por razões familiares: para assistência de pessoas vulneráveis, pessoas portadoras de deficiência, filhos, progenitores, idosos ou outros dependentes e deslocações para o cumprimento de partilha da guarda de crianças, determinada por acordo entre os pais ou pelo tribunal competente;
- deslocações a bancos e agências de corretores de seguros ou seguradoras;
- deslocações de curta duração para actividade física, sendo proibido o exercício de actividade física coletiva;
- deslocações de pessoas portadoras de livre-trânsito, emitido nos termos legais, no exercício das respetivas funções;
- deslocações por parte de pessoal das missões diplomáticas, consulares e das organizações internacionais localizadas em Portugal, desde que relacionadas com o desempenho de funções oficiais;
- retorno ao domicílio pessoal;
- deslocação para o reabastecimento de combustível.
- Procura de trabalho ou resposta a uma oferta de trabalho;

- Deslocações para participação em ações de voluntariado social;
- Deslocações para visitas, quando autorizadas, ou entrega de bens essenciais a pessoas incapacitadas ou privadas de liberdade de circulação;
- Deslocações necessárias ao exercício da liberdade de imprensa

Qualquer deslocação efetuada deve respeitar as recomendações e ordens determinadas pelas autoridades de saúde.

B. **SERVIÇOS PÚBLICOS**

- Aplicação generalizada do teletrabalho a todos os funcionários públicos.
- Nos serviços de atendimento ao público, o atendimento deve ocorrer telefonicamente ou online, apenas podendo suceder presencialmente mediante prévia marcação.
- Encerramento das Lojas do Cidadão.

C. **TELETRABALHO**

É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

D. **ACTIVIDADES ECONÓMICAS**

Salvo os estabelecimentos que se dediquem ao atendimento público, todos os restantes devem manter a sua actividade normal, com a excepção do Município de Ovar onde foram impostas restrições específicas.





A lista oficial dos estabelecimentos que devem permanecer encerrados poderá ser consultada [aqui](#), dos quais se destacam:

- Restaurantes¹ (mantendo-se se possível o serviço de take away ou entrega ao domicílio²), bares e esplanadas;
- Máquinas de vending
- parques de diversões, feiras e similares, bem como parques recreativos para crianças; quaisquer locais destinados a práticas desportivas de lazer;
- auditórios, cinemas, teatros, museus e Monumentos Nacionais;
- salas polivalentes e pavilhões multiusos, campos de futebol e similares;
- pavilhões ou recintos fechados;
- desfiles e festas populares ou manifestações folclóricas;
- casinos e estabelecimentos de jogos de fortuna ou azar.
- discotecas, bares e salões de dança ou de festa;
- atividades de comércio a retalho, com exceção daquelas que disponibilizem bens de primeira necessidade ou outros bens considerados essenciais na presente conjuntura
- São suspensas as atividades de prestação de serviços em estabelecimentos abertos ao público, com exceção daquelas que prestem serviços de primeira necessidade ou outros serviços considerados essenciais na presente conjuntura

Estabelecimentos que permanecem abertos:

A lista oficial dos estabelecimentos que permanecem abertos poderá ser consultada [aqui](#), dos quais se destacam:

- comércio a retalho em minimercados, supermercados e hipermercados;
- comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, bem como de carne, peixe, crustáceos e moluscos, pão, produtos de pastelaria e de confeitaria, bebidas, tabaco, leite e de derivados, produtos alimentares, naturais e dietéticos,
- comércio a retalho de combustível para veículos a motor, peças e acessórios para veículos;
- comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, equipamentos de telecomunicações;
- comércio a retalho de material de bricolage, flores, plantas, sementes e fertilizantes;
- comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria;
- comércio a retalho de produtos farmacêuticos, produtos médicos e ortopédicos, cosméticos e de higiene;
- comércio efetuado por meio de distribuidores automáticos, serviços de entrega ao domicílio;
- serviços de segurança ou de vigilância ao domicílio;
- actividades de limpeza, desinfeção, desratização e similares;

¹ Não se aplica aos estabelecimentos de comércio por grosso nem aos estabelecimentos que pretendam manter a respetiva atividade exclusivamente para efeitos de entrega ao domicílio ou disponibilização dos bens à porta do estabelecimento ou ao postigo, estando neste caso interdito o acesso ao interior do estabelecimento pelo público

² Estabelecimentos de restauração e similares ficam dispensados de licença para confeção destinada a consumo fora do estabelecimento ou entrega no domicílio





- reparação de computadores e equipamento periférico, de equipamentos de comunicação, de eletrodomésticos e de outros bens de consumo similares;
- lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles;
- serviços médicos ou outros serviços de saúde e apoio social;
- serviços públicos essenciais, serviços bancários, financeiros e seguros.

As empresas que se mantenham em laboração devem cumprir as seguintes normas:

- Distância mínima de dois metros entre pessoas durante a aquisição de produtos e bens.
- Permanência das mesmas apenas pelo tempo estritamente necessário à aquisição dos produtos.
- Proibição do consumo de produtos no seu interior, exceto em restaurantes destinados apenas para 'take away' ou entrega ao domicílio.
- O transporte e a prestação do serviço de produtos devem ser efetuados mediante o respeito das regras de higiene e sanitárias definidas pelas autoridades de saúde.
- Atendimento prioritário para as pessoas com deficiência ou incapacidade, grávidas, pessoas acompanhadas de crianças de colo, profissionais de saúde ou outras pessoas que se encontrem numa situação de especial vulnerabilidade com o Coronavírus.

E.

CERIMÓNIAS RELIGIOSAS

Encontra-se proibida a realização de celebrações de cariz religioso e de outros eventos de culto que impliquem uma aglomeração de pessoas.

A execução de funerais está condicionada à adopção de medidas organizacionais que garantam a inexistência de aglomerados de pessoas e o controlo das distâncias de segurança, designadamente a fixação de um limite máximo

de presenças, a determinar pela autarquia local que exerça os poderes de gestão do respectivo cemitério.

F.

FISCALIZAÇÃO DAS MEDIDAS DECRETADAS

O cumprimento destas medidas será **fiscalizado pelas forças de segurança** que actuarão em dupla dimensão: **repressiva**, encerrando estabelecimentos ou fazendo cessar atividades que estão proibidas de ser exercidas, procedendo à participação dos crimes de desobediência por violação do isolamento profilático, e com dever de **encaminhamento ao domicílio** de quem viole obrigação de isolamento profilático. As forças de segurança devem desenvolver também uma **missão pedagógica de aconselhamento e de informação** a todas as pessoas que, não estando proibidas de sair, o devem evitar, esclarecendo como devem agir, **evitando excesso de saídas** e recomendando que, pelo **dever geral de proteção e recolhimento**, se devem manter no seu domicílio.

G.

CONTRATOS DE ARRENDAMENTO

O encerramento de instalações e estabelecimentos ao abrigo das medidas de execução do Estado de Emergência 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.

Até à cessação das medidas implementadas pelo Governo fica suspensa:

- A produção de efeitos de denúncia e oposição à renovação de contratos de arrendamento habitacional e não habitacional efectuadas pelo senhorio;
- e
- A execução de hipoteca sobre imóvel que constitua habitação própria e permanente do executado.



A **Cerejeira Namora, Marinho Falcão** tem uma equipa preparada para qualquer desafio e está pronta para dar resposta aos seus.

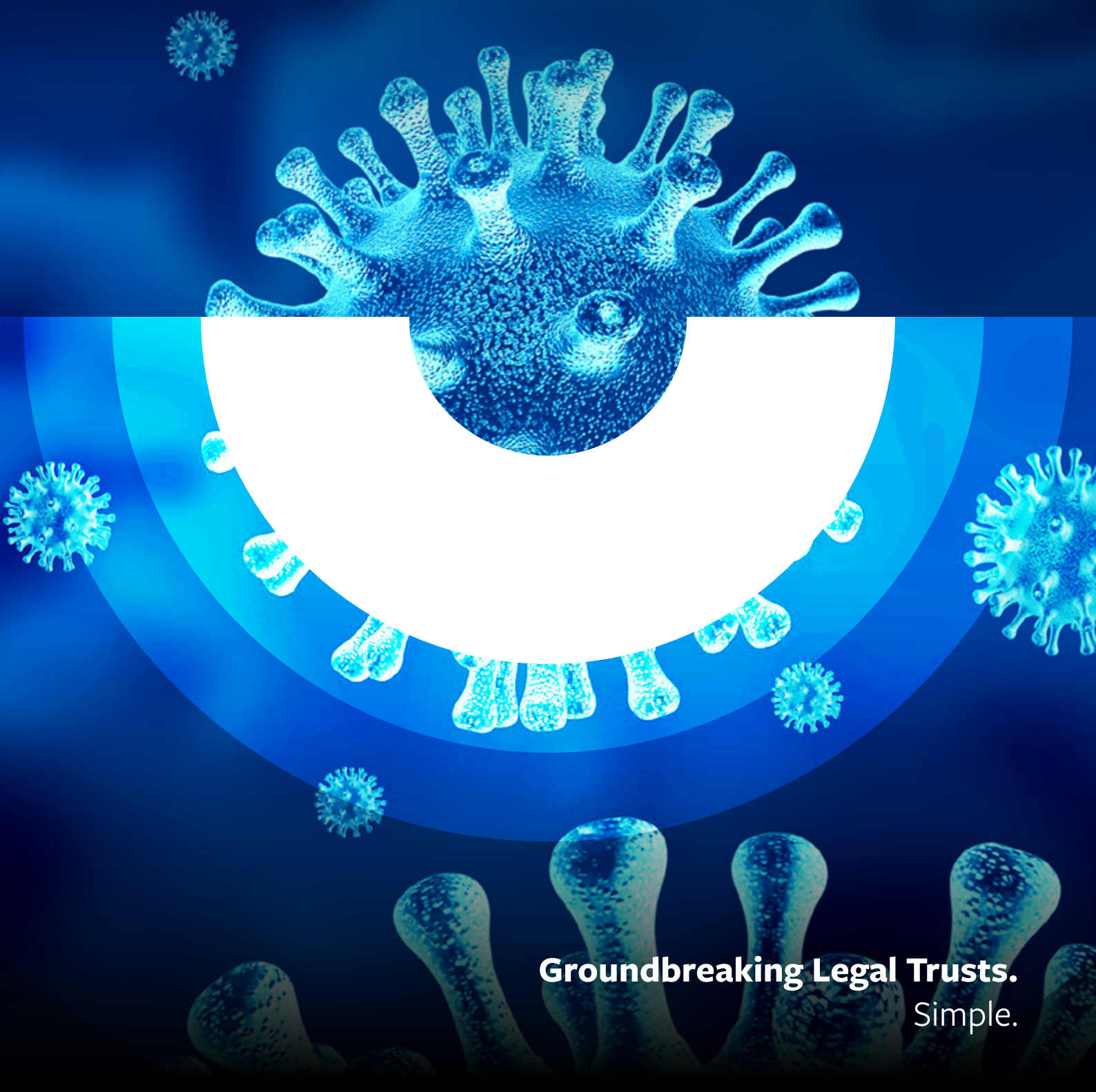
Hoje. Amanhã. Sempre.

Conte connosco.

Para mais informações

geral@sociedadeadvogados.eu





Groundbreaking Legal Trusts.
Simple.