

## **Diplomas publicados que estabelecem medidas excecionais sobre o COVID-19**

- 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;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março, que aprova um conjunto de medidas relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus — COVID 19;
- Portaria n.º 71/2020, de 15 de março, que estabelece restrições no acesso e na afetação dos espaços nos estabelecimentos comerciais e nos de restauração ou de bebidas;
- Portaria n.º 71-A/2020, de 5 de março, que define e regulamenta os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de caráter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial.

## **Outras medidas indispensáveis à manutenção e viabilidade das empresas**

### **– Contributo da CIP –**

#### **I – Apoio à tesouraria das empresas**

##### **1.**

##### **Linha de Crédito COVID-19**

Limitar o acesso às grandes empresas com perfil de risco mais favorável poderá fazer sentido do ponto de vista da banca, não do ponto de vista do objetivo da medida: preservar a sobrevivência das empresas enquanto as perturbações ao seu funcionamento se mantiverem.

A exigência de uma “quebra de vendas em pelo menos 20% nos últimos 60 dias” é excessiva e retarda injustificadamente o acesso das empresas a esta linha.

A CIP propõe a bonificação da taxa de juro.

O montante total da linha deverá ser reforçado, se necessário, de acordo com a procura por parte das empresas.

## 2.

### **Linha de crédito para microempresas do setor turístico no valor de 60 milhões €**

Anunciada no comunicado do Conselho de Ministros de 12 de março, mas ainda não operacionalizada.

É necessário proporcionar um acesso rápido e fácil. O montante total da linha deverá ser reforçado, se necessário, de acordo com a procura por parte das empresas.

## 3.

### **Sistemas de incentivos**

De acordo com o IAPMEI, estão a ser operacionalizadas as medidas no âmbito do sistema de incentivos às empresas:

- Quanto ao diferimento de amortizações de subsídios reembolsáveis do QREN e PT 2020, a medida é muito relevante, mas a limitação do respetivo acesso a empresas com quebras de volume de negócios, num período de dois meses, superior a 20% face ao período homólogo parece-nos excessivamente restritiva (embora menos que o inicialmente previsto).
- Também é muito relevante o anúncio de que o Governo avaliará o impacto da epidemia sobre a capacidade de concretização de objetivos contratualizados no âmbito dos sistemas de incentivos. Esperamos que tal exercício conduza a uma correta aferição e eliminação dos efeitos diretos e indiretos da epidemia nos indicadores de resultados associados aos projetos apoiados pelos sistemas de incentivos às empresas, por forma a que as empresas não sejam prejudicadas no cálculo dos montantes a reembolsar.

## 4.

### **Moratória no cumprimento de obrigações fiscais**

#### **Implementação**

**Despacho n.º 104/2020-XXII, de 9 de março.**

#### **Comentários**

Medidas positivas, mas insuficientes.

A CIP propôs já a suspensão temporária dos prazos para o cumprimento de todas as obrigações fiscais e contributivas, para além da prorrogação dos prazos relativos ao IRC.

## 5.

### **Aceleração do cumprimento de pagamentos pela administração**

Desconhece-se o nível da implementação.

A CIP defendeu a necessidade de acelerar os pagamentos às empresas por parte de todas as entidades públicas e de regularizar com particular urgência todos os que se encontram em atraso.

## II – Trabalho e Segurança Social

### 1.

Em primeiro lugar, reiteramos que se torna imperioso corrigir a diferenciação injustificada que resulta dos Despachos, sobre esta matéria, aplicáveis ao setor público e o setor privado:

- No setor público (v. Despacho n.º 2836-A/2020, de 02 de março), as faltas por motivo de isolamento profilático são pagas a 100%, e enquanto durarem;
- No setor privado (v. Despacho n.º 2875-A/2020, de 03 de março), o mesmo tipo de situações será pago a 100% nos 14 dias iniciais e, subsequentemente, entre 55% e 75%, em função do período que posteriormente ainda perdurar.

Estando em causa, como está, em ambos os casos, medidas preventivas de saúde pública, não pode o setor privado ser olhado e tratado em termos desfavoráveis relativamente ao setor público.

### 2.

Sobre as “*Medidas de proteção social na doença e na parentalidade*”, previstas no 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, verifica-se o seguinte:

#### a)

Quanto ao artigo 22.º (Faltas do trabalhador).

Quando os ATL’s e outras estruturas de apoio se encontram encerradas, as interrupções escolares para férias (e as férias da Páscoa aproximam-se) levantam dificuldades frequentemente inultrapassáveis, que não podem ser ignoradas nem minimizadas, impondo-se encontrar um quadro que, de algum modo, ajude a resolver essas mesmas dificuldades.

Um ajustamento no n.º 4 do artigo 241º do Código do Trabalho, substituindo, no presente circunstancialismo, 1 de Maio por 1 de Abril, ou seja, antecipando aquele início temporal em um mês, teria muitas virtualidades positivas para a resposta que tem de ser encontrada.

Neste contexto, durante o presente ano de 2020, deve ser permitido ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro.

#### b)

A solução constante do artigo 29.º, sobre o teletrabalho, suscita as seguintes dúvidas:

- Quem é que define a compatibilidade de funções ?
- O que sucede se o trabalhador apresentar um requerimento e o empregador considerar que as funções não são compatíveis com o teletrabalho ?

Esta questão não é despicienda, dado que é facilmente concebível situações em que trabalhadores, naturalmente assustados com a situações em curso, solicitem a prestação de trabalho em regime de teletrabalho em circunstâncias ou condições não compatíveis com tal modalidade de contrato de trabalho.

Na perspetiva da CIP, terá de ser necessariamente o empregador a proceder a tal avaliação.

### 3.

Os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial, fixados Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, suscitam-nos as maiores reservas.

Desde logo, quanto ao *“apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial, com ou sem formação”*, previsto, originalmente, sob o ponto 2.2 do documento distribuído na reunião da CPCS de 09/03/2020, onde se aludia a uma *“simplificação do regime de lay-off”*.

Este regime, que sempre foi apregoado pretender-se simplificado e operacional, de operacional nada tem.

Desde logo, ao nível dos fundamentos – os quais, aliás condicionam a aplicação de todas as outras medidas previstas na Portaria em análise, a saber: o plano extraordinário de formação; o incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa; e a isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora.

Não consta – e tem de constar –, entre as circunstâncias previstas no n.º 1 do artigo 3º da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, o encerramento da empresa ou estabelecimento, ou parte de empresa ou do estabelecimento que constitua uma unidade autónoma, determinado pela autoridade de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual.

Esta circunstância tem de ficar expressamente consagrada.

Ainda ao nível dos fundamentos, a alínea b) do n.º 1 do artigo 3º do diploma em análise, exige, por um lado, que se registe uma *“quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação”*.

A CIP reitera que não é razoável nem admissível exigir-se uma quebra de 40% no volume de faturação.

Trata-se de uma quebra que deixa as empresas numa situação demasiado dramática em termos de sobrevivência.

Por outro lado, na mesma alínea b) do n.º 1 do artigo 3º, alude-se a um período homólogo de 3 meses.

Ora, um período com tal latitude é absolutamente incompreensível.

Quanto tempo vamos ter de esperar para fazer essa comparação ? Antes do surto as empresas operavam normalmente. Temos de esperar três meses a partir de agora ? Quantas empresas aguentarão essa espera ?

A comparação não pode ser superior, em termos homólogos, a 1 (um) mês e nunca com uma quebra, em termos de profundidade e impacto, de 40%.

A operacionalidade e eficácia da medida também se encontra fortemente condicionada pela sua duração – um mês –, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até um máximo de 6 meses, mas apenas “quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adotado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei.”.

Ou seja, durante a aplicação da medida têm de ser marcadas e gozadas férias e o empregador tem de implementar todos os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei para satisfazer os pressupostos de prorrogação da medida.

Para marcar unilateralmente as férias, o empregador depara-se com as férias de 1 de maio a 31 de outubro.

Como compatibilizar e viabilizar os vários itens deste quadro ?

Afigura-se de harmonização impossível.

Por último, o diploma em apreço – a Portaria n.º 71-A/2020, de 5 de março – omite um aspeto verdadeiramente crucial na definição dos direitos e suporte dos encargos para os satisfazer: qual a percentagem remuneratória a que os trabalhadores abrangidos pela medida têm direito?

De acordo com o que se encontra previsto nas alíneas b) e c) do Ponto 12. da RCM n.º 10-A/2020, de 13 de março, o regime de lay-off simplificado obedece, entre outros, aos seguintes vetores:

- Os trabalhadores que integrarem o regime recebem, no mínimo, uma remuneração líquida mensal de dois terços, até um limite máximo de três remunerações mínimas mensais garantidas;
- A Segurança Social assegura o pagamento correspondente a 70 % dessa remuneração;
- O remanescente dessa mesma remuneração (30%) é suportado pela entidade empregadora.

No preâmbulo da Portaria n.º 71-A/2020, de 5 de março, diz-se que “... esta medida terá a forma de um apoio financeiro nos mesmos termos do previsto no n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho, no valor igual a 2/3 da retribuição líquida do trabalhador, até um máximo de 3 RMMG (€ 1905), sendo 70 % assegurado pela Segurança Social e 30 % assegurado pelo empregador”.

Mas em nenhuma parte da Portaria n.º 71-A/2020, de 5 de março, se afirma, de modo expresse, o que a RCM deixa inequívoco: Os trabalhadores que integrarem o regime recebem, no mínimo, uma remuneração líquida mensal de dois terços, até um limite máximo de três remunerações mínimas mensais garantidas.

E que é sobre esses 2/3, que vão atuar os 70% assegurados pela Segurança Social e os 30% assegurados pelo empregador, nada mais havendo a suportar pela entidade empregadora.

O que tem de ficar bem explícito na Portaria.

### **III – Outras medidas indispensáveis à manutenção e viabilidade das empresas**

#### **a)**

Torna-se, ainda, absolutamente necessário deixar bem exposto e vincado, que as ausências dos trabalhadores motivadas por assistência a não infetados (p. ex.: entre cônjuges, pessoas que vivam em união de facto, descendentes para ascendentes e/ou ascendentes para descendentes), que resultem de encerramento de creches, jardins infantis, escolas, lares, centros de dia ou outras instituições, no enquadramento jurídico e efeitos que normativamente se encontram previstos, têm de ser equiparados aos casos de assistência inadiável, com pagamento integral pela Segurança Social.

#### **b)**

O setor do retalho alimentar é considerado um setor nevrálgico para fazer face ao período de surto por Corona Virus. Tem a responsabilidade de “alimentar o país”, pelo que o normal funcionamento das áreas de atividade deste setor – desde a logística, estruturas centrais, unidades – são vitais e essenciais.

Tomando como exemplo Itália, o retalho alimentar, a par com as farmácias, foi considerado um serviço de utilidade pública, por assegurar o fornecimento de bens essenciais, sendo neste momento os únicos com autorização para manutenção da abertura ao público.

Neste contexto, seguem-se alguns exemplos concretos de medidas no sentido de auxiliar o normal funcionamento deste setor, bem como de outros setores onde a aplicação deste tipo de medidas se justifique:

- Suspender o controlo de registo de tempos de trabalho físico

Tendo em consideração as recomendações da DGS face ao potencial foco de contágio das picagens físicas, deve ser criado um regime de exceção de controlo de ponto durante o período de surto.

Por maioria de razão e tendo em conta a recomendação de trabalho remoto para as funções que o permitem, prever a possibilidade de excepcionalmente durante o período de surto, isentar o trabalhador e empregador desta obrigação.

- Alterações de Horário unilaterais por parte do empregador

Dada a necessidade premente de manutenção das unidades em funcionamento, prever em caso de quarentena, doença, ou assistência a filho ou membro do agregado familiar - por motivo relacionado com o Covid-19 –, que o Empregador possa unilateralmente e sem necessidade de respeitar os prazos de aviso prévio previstos na lei ou IRCT proceder à alteração do regime de horário ou de folgas dos restantes colaboradores da unidade como medida de colmatar as ausências que se venham a verificar.

- Alteração unilateral de local de trabalho por motivo de força maior de acautelar a abertura das unidades

Dada a necessidade premente de manutenção das unidades em funcionamento, prever em caso de quarentena, doença, ou assistência a filho ou membro do agregado familiar - por motivo relacionado com o Covid-19 –, que o Empregador possa unilateralmente e sem necessidade de respeitar os prazos de aviso prévio previstos na lei ou IRCT proceder à

alteração do local de trabalho do trabalhador que irá substituir os ausentes (desde que os custos de deslocação sejam acautelados pelo empregador).

- Determinar suspensão de prazos de procedimentos laborais

Determinar suspensão de prazos de procedimentos laborais, ainda que, numa fase inicial, se limite esta suspensão aos estabelecimentos situados em locais sob quarentena ou com casos detetados (alargamento do âmbito) – p. ex: procedimento disciplinar (incluindo diligências já agendadas); comunicações às autoridades que não sejam urgentes (ex. mantém-se a obrigação de comunicar acidente grave à ACT), caso contrário por impossibilidade de recolha de prova os processos poderão caducar/prescrever; suspender o cumprimento do prazo da realização de exames de saúde aos trabalhadores, quer os de admissão quer os periódicos, previstos na Lei da Segurança e Saúde no Trabalho.

**c)**

Na perspetiva da CIP, a salvaguarda conferida no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março também deve ser aplicada a outros trabalhadores que desempenham funções, também elas, essenciais a um funcionamento minimamente normal da sociedade.

Estamos a falar, por exemplo, dos trabalhadores de distribuição de alimentação, bebidas e produtos e bens de primeira necessidade, estabelecimentos farmacêuticos, produtos de higiene, fornecimento de combustíveis, equipamentos eletrónicos e eletrodomésticos, telecomunicações, água e telecomunicações.

**d)**

No âmbito da situação de excecionalidade que vivemos, considera-se que todas as obrigações declarativas, em geral, devem ser suspensas.

**e)**

É necessário a adoção de uma medida de aplicação automática (após pedido da empresa) de um período de carência / moratória de 2 anos referente aos empréstimos bancários que as PME têm em curso, em particular os resultantes das várias linhas de apoio com Garantia Mútua.

Esta medida iria permitir um alívio da tesouraria das empresas, ajudando a mitigar os efeitos devastadores causados por esta Pandemia, e favorecendo uma recuperação mais rápida das empresas.

Esta medida teria um impacto positivo imediato nas empresas, sem causar um aumento do endividamento.

A implementação desta medida, careceria da aprovação do Banco de Portugal, de forma a permitir que não seja considerada pelos bancos como "reestruturação", o que anularia qualquer benefício.

Importa referir que a própria EBF – Federação Europeia de Bancos, entidade europeia que agrega 32 associações bancárias nacionais na Europa, entre as quais a Associação Portuguesa de Bancos, já solicitou à Comissão Europeia, ao Banco Central Europeu e à Autoridade Bancária Europeia uma maior flexibilidade nas medidas que venham a ser adotadas, de forma a estas permitam contornar as barreiras impostas pela regulamentação para financiar os mutuários em dificuldades temporárias.

A EBF propõe a criação de "uma ferramenta de moratória para os devedores sólidos que enfrentam desafios de liquidez relacionados com os efeitos do Covid-19", o que permitiria aos bancos "reestruturar o cronograma de pagamentos desses mutuários afetados [...], sem prejudicar a sua avaliação prudencial".

**f)**

Acrescem, ainda, ressaltar as medidas já genericamente apresentadas pela CIP na reunião da CPCS do passado dia 15 de março, a saber:

- Facilitar o acesso às linhas de crédito de apoio à tesouraria das empresas que foram anunciadas, tornando menos restritivas as condições de elegibilidade, prevendo a bonificação da taxa de juro e adequando o seu volume às necessidades que se forem revelando;
- Acelerar os pagamentos às empresas de todas as entidades públicas e regularizar com particular urgência todos os que se encontram em atraso: o Estado deve dar o exemplo no cumprimento das suas obrigações com terceiros;
- Suspender temporariamente os prazos para o cumprimento das obrigações fiscais e contributivas, para além da prorrogação dos prazos relativos ao IRC, já decidida;
- Tomar medidas sobre as greves dos estivadores que decorrem no Porto de Lisboa e de Setúbal;
- Definição clara do que se entende por serviços essenciais, incluindo o setor alimentar;
- Para além de termos detalhado um conjunto de sugestões de cariz setorial, nomeadamente no setor da segurança, alimentação, restauração, entre outros.

17/03/2020