

## **Alterações e novas medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença Covid-19**

**I – Foi publicado, no passado dia 18/11, o Decreto-Lei n.º 98/2020, que procedeu à alteração excepcional e temporária das regras de sequencialidade dos apoios à manutenção dos postos de trabalho.**

O aludido diploma legal introduziu alterações ao Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19/06 (que prorrogou o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial e criou outras medidas de protecção ao emprego, no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social) e ao Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 (que criou o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho).

Assim,

**1 – O empregador que, até ao passado dia 31/10 tenha requerido o incentivo extraordinário à normalização de actividade empresarial, previsto no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19/06, pode, a título excepcional, até ao próximo dia 31/12, desistir desse apoio e aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade, previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, sem necessidade de devolução dos montantes já recebidos.**

2 - Por outro lado, **o empregador que tenha recorrido à aplicação das medidas de redução ou suspensão (*lay-off*) previstas no Código do Trabalho, e que pretenda aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade, não fica sujeita ao prazo referido no artigo 298.º-A do Código do Trabalho**, que limita o recurso a novo *lay-off* ao decurso de um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, muito embora com possibilidade de redução mediante acordo entre empregador e trabalhadores abrangidos.

II – Foi publicado, no passado dia 22/11/2020, o **Decreto-Lei n.º 99/2020**, que **procedeu à alteração de medidas excepcionais e temporárias** relativas à pandemia da doença de Covid-19.

Assim, cumpre destacar as principais alterações:

1 – Foi alterado o art. 5.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13/03, na sua redacção actual, de modo que, para efeitos de benefícios sociais, económicos e fiscais, é **prorrogada até 31/12/2021, a validade dos atestados médicos de incapacidade multiusos, cuja validade tenha expirado em 2019 ou expire em 2020**, desde que acompanhados de comprovativo de requerimento de junta médica de avaliação de incapacidade ou, quando aplicável, de junta médica de recurso para a correspondente reavaliação, com data anterior à data de validade, cessando a mesma sempre que se realize uma junta médica de avaliação de incapacidade ou, quando aplicável, uma junta médica de recurso, em data anterior àquela.

2 – Foram alterados os arts. 2.º, 5.º-A e 7.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 01/10, de tal maneira que a **adopção do regime de teletrabalho é obrigatoriamente aplicável às empresas com estabelecimento** nas áreas e que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo, mediante Resolução do Conselho de Ministros, bem como **nos concelhos considerados como sendo de risco moderado, elevado, muito elevado e extremo, independentemente do n.º de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem**.

Exceptuam-se desta obrigação dos trabalhadores de serviços essenciais.

Foi aditado ao aludido diploma legal o art. 5.º-B, que estabelece que, sem prejuízo da possibilidade de **adopção do regime de teletrabalho** nos termos gerais previstos no

Código do Trabalho, é **obrigatória** a sua adopção, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, **nas seguintes situações:**

a) **O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos** nos termos do artigo 25.º-A do Decreto -Lei n.º 10-A/2020, de 13/03, na sua redacção actual;

b) **O trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;**

c) **O trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo que seja menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às actividades lectivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.**

3 – Foi aditado o art. 9.º-A ao Decreto-Lei n.º 10-F/2020, de 26/03, no qual se prevê o regime extraordinário de diferimento de obrigações fiscais e contributivas relativas aos meses de Novembro e Dezembro de 2020.

Face ao identificado preceito legal:

No mês de Novembro de 2020, **a obrigação de entrega do IVA trimestral**, prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º do Código do IVA, que tenha de ser realizada por sujeito passivo classificado como micro, pequena e média empresa, nos termos do disposto no artigo 2.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 372/2007, de 06/11, na sua redacção actual, ou ainda que tenha iniciado a actividade a partir de 01/01/2019, **pode ser cumprida:**

a) **Até ao dia 30/11/2020; ou**

b) **Em 3 ou 6 prestações mensais, de valor igual ou superior a € 25, sem juros.**

A classificação como micro, pequena ou média empresa deve ser efectuada por certificação de revisor oficial de contas ou contabilista certificado.

Têm direito ao **diferimento extraordinário do pagamento de contribuições referentes a Novembro e Dezembro de 2020 os trabalhadores independentes e as entidades empregadoras** dos sectores privado e social **classificadas como micro, pequena e média empresa**, nos termos do disposto no artigo 100.º do Código do

Trabalho. **Estas contribuições podem ser pagas em 3 ou 6 prestações iguais e sucessivas, sem juros:**

- a) **Nos meses de Julho a Setembro de 2021;**
- b) **Nos meses de Julho a Dezembro de 2021.**

Tal não impede o pagamento integral das contribuições devidas pelas entidades empregadoras.

O diferimento extraordinário de pagamento de contribuições não se encontra sujeito a requerimento, devendo as entidades empregadoras e os trabalhadores independentes indicar, em Fevereiro de 2021, na Segurança Social Direta, qual dos prazos de pagamento pretendem utilizar.

O incumprimento dos requisitos de acesso ao diferimento do pagamento de contribuições, ou a falta de pagamento de uma das prestações, implica o vencimento imediato da totalidade das prestações em falta, bem como a cessação da isenção de juros.

**III – Foi publicado, no passado dia 27/11/2020, o Decreto-Lei n.º 101-A/2020, que clarificou o regime excepcional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família e alterou o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial.**

Assim:

1 – Foi aditado o art. 2.º-A ao Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26/03, que estabelece que:

- Consideram-se faltas justificadas as motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, decorrentes da suspensão das actividades letivas e não lectivas e formativas nos termos previstos nos n.ºs 1 e 4 do artigo 22.º do Decreto n.º 9/2020, de 21/11, sendo que o trabalhador pode, em alternativa, proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação por escrito.

Às faltas dadas ao abrigo do artigo em análise aplica-se o regime previsto nos n.ºs 2 a 4 e 6 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26/03<sup>1</sup>.

2 – Foi aditado o art. 3.º-A ao Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, na sua redacção actual, que estabelece que:

No decurso do mês de Dezembro de 2020, e durante a vigência do Decreto n.º 9/2020, de 21/11, ou outro que lhe vier a suceder com o mesmo objecto, o empregador que se encontre em situação de crise empresarial, conforme previsto no art. 3.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, na redacção actual<sup>2</sup>, pode requerer o apoio financeiro a que se refere o artigo 7.º – correspondente a 70% da compensação retributiva dos trabalhadores abrangidos pela redução, cabendo ao empregador assegurar os remanescentes 30% – nos seguintes termos:

a) Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao do limite pelo qual se encontrava abrangido no mês de Novembro de 2020, quando já beneficie do apoio extraordinário criado pelo Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07;

b) Até ao limite máximo de redução do PNT correspondente ao escalão de quebra de facturação imediatamente seguinte ao da quebra de facturação verificada no mês de Novembro de 2020, quando não beneficie do apoio extraordinário criado pelo Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07 e se encontre em situação de crise empresarial nos termos do respectivo artigo 3.º.

---

<sup>1</sup> Os n.ºs 2 a 4 e 6 do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26/03 estabelecem, em suma, que:

- As faltas justificadas em causa não determinam a perda de quais direitos, salvo quanto à retribuição.

- O trabalhador comunica a ausência ao empregador nos termos do art. 253º do Código do Trabalho.

- As faltas em causa não contam para o limite anual previsto nos arts. 49º, 50º e 252º do Código do Trabalho.

- Durante o período de férias em causa é devida retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, não se aplicando o n.º 3 do art. 264º do Código do Trabalho, podendo neste caso o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao 4º mês seguinte ao do início do gozo de férias.

<sup>2</sup> Nos termos do disposto no art. 3.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, na redacção actual, *“considera-se situação de crise empresarial aquela em que se verifique uma quebra de faturação igual ou superior a 25 %, no mês civil completo imediatamente anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação.”*

O empregador tem o dever de manter o normal funcionamento da sua actividade durante o mês civil completo a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação, excepto nos períodos em que sejam determinadas limitações à actividade por decisão do Governo.

O pedido de apoio financeiro é requerido nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30/07, com as devidas adaptações.

A situação de crise empresarial é atestada por declaração do empregador sob compromisso de honra.

***Sónia de Carvalho***

*Advogada*

***Nuno Nogueira***

*Advogado*

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte [geral@mcsc.pt](mailto:geral@mcsc.pt).



**& ASSOCIADOS**  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

Rua de Vilar, n.º 235 6º Esquerdo (Edifício  
Scala) 4050 – 626 Porto  
Telef.: 22 607 607 0  
Fax: 22 607 607 9  
email: [geral@mcsc.pt](mailto:geral@mcsc.pt)

**WWW.MCSC.PT**