

Alterações e novas medidas excepcionais e temporárias relativas à situação do coronavírus - Covid 19

Nos últimos dias têm vindo a ser publicados diversos diplomas legais que, por um lado, alteraram e, por outro lado, introduziram novas medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.

Assim, dada a relevância de tais diplomas legais, iremos debruçar-nos, ainda que sumariamente, sobre os mesmos.

1 – Decreto-Lei n.º 78-A/2020, de 29/09

a) **Alteração ao Decreto-Lei n.º 10-J/2020, de 26/03, que estabeleceu medidas excepcionais de protecção dos créditos das famílias, empresas, IPSS's e demais entidades da economia social**

Foi estabelecido um **alargamento do período de vigência da moratória** para os clientes bancários que já beneficiam das medidas de apoio previstas neste regime.

Com efeito, os clientes bancários que tenham sido integrados no regime de moratória até 30/09/2020 **passam a beneficiar das medidas de apoio previstas naquele regime até 30/09/2021**, ao invés da data inicialmente estabelecida (31/03/2021).

Neste período de alargamento, isto é, de 31/03/2021 até 30/09/2021, as medidas de apoio serão distintas em função da natureza da entidade beneficiária:

- i) Os consumidores e as empresas que desenvolvem a sua atividade em sectores especialmente afetados pela pandemia de COVID-19 (v.g., comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos, alojamento, restauração e similares, cultura, publicidade e transportes, entre outros indicados no anexo aditado ao Decreto-Lei n.º 10-J/2020, de 26/03, a que se refere o art. 9.º do diploma legal em análise) continuam a beneficiar da suspensão do reembolso de capital e do pagamento de juros, comissões e outros encargos (caso tenha sido essa a modalidade de apoio inicialmente implementada);
- ii) As empresas e demais entidades que não desenvolvem actividade em sectores especialmente afectados pela pandemia apenas terão direito, durante esse período suplementar, à carência do reembolso de capital.

Por outro lado, as empresas que beneficiam actualmente do regime de moratória e que desenvolvem a sua actividade em sectores especialmente afectados pela pandemia de COVID-19 (indicados no anexo aditado ao Decreto-Lei n.º 10-J/2020, de 26/03, a que se refere o art. 9.º do diploma legal em análise) podem ainda beneficiar da **extensão automática, por um período de 12 meses, da maturidade dos respectivos créditos.**

Os 12 meses acrescem ao período pelo qual esses empréstimos tinham sido diferidos por força da aplicação da moratória. No caso de créditos com reembolso parcelar, as prestações vincendas devem ser ajustadas proporcionalmente e recalculadas em função da nova maturidade.

Esta extensão cessa imediatamente, retomando-se, nesse caso, o perfil original de reembolso, acrescido do período em que esses créditos foram diferidos por efeito do Decreto-Lei n.º 10-J/2020, de 26/03, nos seguintes casos:

- i) Incumprimento, por parte da entidade beneficiária, de qualquer obrigação pecuniária perante qualquer instituição;
- ii) Execução, por terceiro, de qualquer obrigação pecuniária da entidade beneficiária, arresto ou qualquer acto de apreensão judicial dos bens da entidade beneficiária.

Caso não pretendam beneficiar destes períodos adicionais, ou caso pretendam deixar de beneficiar dos efeitos das medidas de apoio previstas no regime da moratória antes do termo do seu período de vigência, as entidades beneficiárias devem comunicar essa intenção à instituição bancária com uma antecedência mínima de 30 dias.

Foi ainda determinado que a distribuição de lucros, sob qualquer forma, o reembolso de créditos aos sócios ou a aquisição de acções ou quotas próprias, por parte das entidades beneficiárias, determina a cessação dos efeitos destas medidas de apoio.

b) Alteração ao Decreto-Lei n.º 20-F/2020, de 12/05, que estabeleceu um regime excepcional e temporário relativo aos contratos de seguro

Foi **prorrogado até 31/03/2021** o regime excepcional e temporário relativo aos contratos de seguro.

O diploma legal em análise veio também estabelecer um dever de divulgação das medidas previstas naquele regime por parte dos seguradores, na página principal do seu sítio na Internet e através dos contactos habituais com os seus clientes.

c) Alteração ao Decreto-Lei n.º 10-I/2020, de 26/03, que estabeleceu medidas excepcionais e temporárias no âmbito cultural e artístico

A proibição de realização ao vivo em recintos cobertos ou ao ar livre de festivais e espectáculos de natureza análoga – que sejam declarados como tais – foi **prorrogada até 31/12/2020**.

2– Lei n.º 58-A/2020, de 30/09

O regime extraordinário de protecção dos arrendatários, previsto na Lei n.º 1-A/2020, de 19/03, na sua redacção actual, foi **alargado até 31/12/2020**.

3 – Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 01/10

O aludido diploma legal veio estabelecer um regime excepcional e transitório de **reorganização do trabalho**, com vista à minimização de riscos de transmissão da infecção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais.

a) Âmbito de aplicação

O disposto no Decreto-Lei em análise aplica-se às **empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores**, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros.

b) Organização desfasada de horários

O empregador deve **organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho**, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de 1 hora entre grupos de trabalhadores.

O empregador deve também adoptar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a protecção dos trabalhadores, nomeadamente:

- i) A promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
- ii) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- iii) A promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da actividade o permita;
- iv) A utilização de equipamento de protecção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da actividade.

c) Alteração de horário de trabalho

Para efeito da organização desfasada de horários, **o empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de 1 hora**, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador¹, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

O empregador **deve comunicar ao trabalhador a alteração efectuada com antecedência mínima de 5 dias** relativamente ao início da sua aplicação.

A alteração do horário de trabalho deve manter-se estável por períodos mínimos de 1 semana, não podendo o empregador efectuar mais de uma alteração por semana.

A alteração do horário de trabalho realizada não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador nos termos do estabelecido no art. 4.º do diploma legal em análise.

d) Trabalho temporário e prestação de serviços

A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento do disposto nos arts. 3.º e 4.º do diploma legal em análise, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar actividade para essas entidades.

¹ Considera -se, nomeadamente, prejuízo sério:

- a) A inexistência de transporte colectivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento; e
- b) A necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

e) Fiscalização e regime contra-ordenacional

A fiscalização do cumprimento do estabelecido pelo diploma legal em análise competirá à ACT, sendo certo que a violação do disposto nos respectivos arts. 3.º a 5.º [alíneas b), c) e d) supra] constitui contra-ordenação muito grave.

f) Vigência

O regime em análise vigorará até 31/03/2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação após consulta dos parceiros sociais.

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.



& ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

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

WWW.MCSC.PT