

MEDIDAS DE APOIO ÀS EMPRESAS

AIRO – 24 de março de 2020

António Cipriano - Advogado



Plano de Sessão

- **1- Lay-off Simplificado**
- **2- Lay-off Código de Trabalho**
- **3- Outras questões de Direito de Trabalho**
- **4- Medidas Fiscais**
- **5- Arrendamento**
- **6- Linhas de Crédito**
- **7- Medidas de apoio aos trabalhadores**





LAY-OFF SIMPLIFICADO

António Cipriano - Advogado



Lay-off Simplificado

Lay-off Simplificado

Apoio Extraordinário à manutenção de contrato de Trabalho em situação de crise empresarial

Portaria 71-A/2020 de 15 de março, retificada pela Declaração de Retificação nº11-C/2020 de 16 de março e Alterada pela Portaria 76-B/2020 de 18 de março

Lay-off Simplificado

- Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho **em empresa em situação de crise empresarial**, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19,



- Medida excecional, processualmente mais ágil, de forma a garantir que esta se aplica num espaço de tempo muito curto entre o pedido do empregador e a concessão do apoio, e, desta feita, atingindo, no tempo e no modo, o objetivo de prevenir o risco imediato de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho.

Lay-off Simplificado

- **REQUISITO DE ACESSO**



- Situação contributiva regularizada da empresa perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.
- (É Necessário Efetuar Prova)

Quem pode requerer o Lay-off simplificado?

Quem esteja numa situação de Crise Empresarial (artigo 3º):

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

b) A **quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação nos 60 dias anteriores** ao pedido junto da segurança social com referência ao período homólogo ou, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.

Lay-off Simplificado

Hipótese 1

A paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento



que resulte



Da interrupção das cadeias de abastecimento globais,



Ou da suspensão ou cancelamento de encomendas;

Lay-off Simplificado

- **Hipótese 2**

- 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.

Lay-off Simplificado

Estas circunstâncias são atestadas mediante:

declaração do empregador

certidão do contabilista certificado da empresa

Lay-off Simplificado – Declaração Empregador

◦ DECLARAÇÃO

- A sociedade XPTO, lda, com o NIPC: XXXX, com sede na Rua XXXXXX, em consequência da situação de excecionalidade e gravidade decorrentes da Pandemia COVID-19, depara-se sob uma brutal e abrupta e acentuada redução da sua faturação superior a 40%, em referência ao período homólogo dos 60 dias anteriores, encontrando-se assim, nos termos da alínea b) do nº1 do artigo 3º da portaria 71-A/2020 de 15 de março, com as alterações da portaria 76-B/2020 de 18 de março, numa situação de crise empresarial. Nestes termos, no disposto no artigo 5º da supra mencionada portaria, vem aderir ao regime jurídico de *apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial*".

◦

◦ *Caldas da Rainha, 25 de Março de 2020*

Lay-off Simplificado – Declaração Contabilista Certificado

◦ DECLARAÇÃO

- XXXXX, contabilista certificado com a cédula profissional nº XXXXX, com domicílio profissional na XXXXX declara sob compromisso de honra que a sociedade XPTO, lda, com o NIPC: XXXX, com sede na Rua XXXXXX se depara presentemente, como consequência dos efeitos nefastos da Pandemia COVID-19, sob uma brutal e abrupta e acentuada redução da sua faturação superior a 40%, em referência ao período homólogo dos 60 dias anteriores, encontra-se assim , nos termos da alínea b) do nº1 do artigo 3º da portaria 71-A/2020 de 15 de março, com as alterações da portaria 76-B/2020 de 18 de março, numa situação de crise empresarial.

Lay-off Simplificado - Procedimento

- 1-Empregador **comunica, por escrito**, aos trabalhadores a decisão de requerer o apoio extraordinário à manutenção dos postos de trabalho, **indicando a duração previsível (ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores, quando existam)**
- ***** Para efeitos de prova: Carta Registada ou carta entregue em mão, com assinatura do trabalhador com recebeu.

Lay-off Simplificado - Procedimento

- **2-Requerimento** a apresentar à **Segurança Social** que deve conter os seguintes documentos
 - ☐ Requerimento em que se solicita a adesão ao Lay-off Simplificado
 - ☐ Declaração da entidade empregadora justificativa da crise empresarial;
 - ☐ Certidão do contabilista certificado da empresa, que ateste a existência de crise empresarial
 - ☐ Certidão da Autoridade Tributária e Aduaneira comprovativa da Situação Regularizada
 - ☐ Declaração de Situação Contributiva Regularizada da Segurança Social
 - ☐ Todas as comunicações individuais dirigidas aos trabalhadores a informar da intenção de lay off;
 - ☐ Listagem nominativa e Número de Identificação de Segurança Social (NISS) dos trabalhadores abrangidos.

Lay-off Simplificado - Procedimento

- Segundo Informação do Site do IMPMEI <https://www.iapmei.pt/Paginas/Medidas-extraordinarias-de-apoio-as-empresas-e-ao.aspx>
- O requerimento deverá ser entregue através da Segurança Social Direta no menu Perfil, opção Documentos de Prova, com o assunto COVID19-Apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho – [**Portaria 71-A/2020**](#);
- Deve registar/alterar o IBAN na Segurança Social Direta, em funcionalidade a disponibilizar no final do mês de março, para que a Segurança Social possa proceder ao pagamento dos apoios à entidade empregadora, que será responsável pelo pagamento ao trabalhador.

Preciso de entregar mais algum documento? (artigo 3º)

- Ainda que não se tratem de documentos necessários de remeter à Segurança Social de imediato, é necessário ter um dossier com os seguintes documentos para o caso a Segurança Social o solicitar:
- a) **Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respetivo mês homólogo;**
- **b) Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA)** referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respetivamente, **que evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;**
- c) Elementos comprovativos adicionais a fixar por despacho do membro do Governo da área do trabalho e da segurança social - este despacho, à data, ainda não existe.

Lay-off Simplificado

- **DIREITO DOS TRABALHADORES**

- O trabalhador auferir no mínimo uma compensação retributiva mensal igual a **dois terços do seu salário normal líquido**, com garantia de um **valor mínimo igual à Remuneração Mínima Regional Mensal Garantida (€635,00)** e um valor máximo igual a **três vezes a Remuneração Mínima Regional Mensal Garantida** (correspondente ao valor de 1.952,64 €).
- A Segurança Social **comparticipa com 70%** (que entrega à entidade empregadora) e a entidade empregadora com o remanescente.

Lay-off Simplificado

- **Exemplo 1:** Retribuição ilíquida mensal do trabalhador: 700€-
Limite 2/3 da retribuição ilíquida mensal do trabalhador: 635€
(RMMG) - A cargo da Segurança Social (70%): 444,50€ - A cargo
do empregador (30%): 190,50€ - Encargos com a Segurança
Social a cargo da entidade empregadora: 0,00€ (isenção total) -
Encargos com a Segurança Social a cargo do trabalhador:
 $11\% * 635,00€ = 69,85€$

Lay-off Simplificado

- **Exemplo 2:** Retribuição ilíquida mensal do trabalhador: 3.500€ - Limite 2/3 da retribuição ilíquida mensal do trabalhador: 1.905€ (limite 3*RMMG) - A cargo da Segurança Social (70%): 1.333,50€ - A cargo do empregador (30%): 571,50 € - Encargos com a Segurança Social a cargo da entidade empregadora: 0,00€ (isenção total) - Encargos com a Segurança Social a cargo do trabalhador: 11% - $1.905\% = 209.55\text{€}$

Lay-off Simplificado

- NOTA: Para que as empresas possam vir a obter este apoio extraordinário do Estado através do presente regime, **é incompatível** que, desde o deferimento do pedido até ao último dia da vigência do apoio, as mesmas procedam **ao despedimento de trabalhadores** (com exceção dos despedimentos com justa causa subjetiva, ou "despedimentos disciplinares") – artigo 12º

Lay-off Simplificado

- **ISENÇÃO TEMPORÁRIA DO PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL**
- As entidades empregadoras têm direito à **isenção do pagamento das contribuições à Segurança Social a cargo da entidade empregadora, relativamente aos seus trabalhadores e membros dos órgãos estatutários, durante o período de vigência das mesmas, a qual é reconhecida oficiosamente.**
- As entidades empregadoras entregam as declarações de remunerações autónomas relativas aos trabalhadores abrangidos e efetuam **o pagamento das respetivas quotizações, na parte que somente diz respeito ao trabalhador, ou seja, 11%.**

Lay-off Simplificado - Duração

-
- Um mês, excepcionalmente prorrogável mensalmente até um limite máximo de 6 meses.
- (nº4 artigo 5º)



Durante o Lay-Off Simplificado pode ser exigido a prestação de Trabalho?

- Na atual versão o Trabalhador **o Trabalhador não tem de prestar qualquer trabalho.**
- A Ministra Mendes Godinho: referiu: “Se o trabalhador estiver sem quaisquer funções, naturalmente que não lhe pode ser exigida qualquer prestação, ou se tiver a sua remuneração reduzida não pode ser exigida a prestação [de trabalho]”, assegurou. “É uma medida flexível, para tentar que também seja utilizada ao mínimo do ponto de vista da dispensa do próprio trabalhador. Pode nem aplicar-se a toda a empresa e apenas parcialmente a alguns trabalhadores. O objetivo é que atinja o mínimo de trabalhadores possível”.

Os sócios gerentes podem integrar o Lay-off simplificado?

- A portaria 71-A/2020, não responde a dúvida colocada se os “sócios gerentes podem integrar o Layoff simplificado”
- Mas penso que devemos responder a esta questão mediante o que se passa no regime do Layoff previsto no Código de Trabalho. Neste (e segundo informação constante no guia da segurança social sobre Lay-off), **nem os administradores nem os gerentes das empresas podem ser abrangidos pelo regime de layoff.**
- Assim é meu entendimento que não podem estes beneficiar do regime previsto na portaria 71-A/2020.

O Lay-off simplificado tem de abranger todos os trabalhadores, ou pode apenas englobar determinados sectores de uma empresa?

- A portaria não dá resposta direta a esta pergunta.
- Mas como a Portaria os diz que nº2 do artigo 5º que devem ser enviado uma listagem dos trabalhadores abrangidos **entendo que não tem de englobar todos os trabalhadores.**

O apoio à empresa termina com o fim do lay-off?

- As empresas têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, previsto na, a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG (635€) por trabalhador. (artigo 9º)

Fiscalização

- As entidades beneficiárias do presente apoio podem ser fiscalizadas, em qualquer momento, pelas entidades públicas competentes, devendo comprovar os factos em que se baseia o pedido e as respectivas renovações.

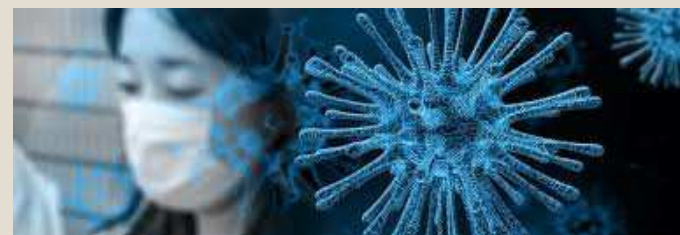


Fiscalização

- **a)** Balancete contabilístico referente ao mês do apoio bem como do respectivo mês homólogo;
- **b)** Declaração de Imposto Sobre o Valor Acrescentado (IVA) referente ao mês do apoio bem como dos dois meses imediatamente anteriores, ou a declaração referente ao último trimestre de 2019 e o primeiro de 2020, conforme a requerente se encontre no regime de IVA mensal ou trimestral respetivamente, que **evidenciem a intermitência ou interrupção das cadeias de abastecimento ou a suspensão ou cancelamento de encomendas;**

Falsas Declarações

- As falsas declarações para obtenção das isenções previstas no artigo anterior 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.



Incumprimento e restituição do apoio (art 12º)

- O **incumprimento** por parte do empregador das obrigações implica a imediata cessação dos mesmos e a restituição, **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 nomeadamente a título de levantamento por conta;
- e) Incumprimento, imputável ao empregador, das obrigações assumidas, nos prazos estabelecidos;
- f) Prestação de falsas declarações

LAY-OFF CÓDIGO DE TRABALHO



António Cipriano - Advogado

31

Lay-off Código de Trabalho

- Alternativa a este regime é a empresa utilizar o Regime da Redução temporária do período normal de trabalho, ou suspensão do contrato de trabalho previsto no artigo 298º e seguintes do Código de Trabalho.
- Este é um processo com **uma carga burocrática bastante pesada**

Lay-off Código de Trabalho

- Neste regime o empregador pode **reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho**, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa (como o COVID-19) desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.
- A redução pode abranger:
 - a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
 - b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

Lay-off Código de Trabalho

- O regime normal do Layoff estipula que a empresa deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, **informando-as simultaneamente sobre uma lista de requisitos como fundamentos da medida, universo e prazo, bem como alternativas.**

Lay-off Código de Trabalho

- O regime normal afirma também que, caso não haja comissão de trabalhadores, estes **têm cinco dias para eleger representantes** e que, **decorridos cinco dias após a comunicação, entra-se numa “fase de negociação”, finda a qual a empresa comunica (com ou sem acordo) qual a modalidade de layoff que pretende aplicar ao trabalhador.**
- A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, **não superior a seis meses** ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, um ano.

Lay-off Código de Trabalho

- **Direito dos Trabalhadores**

- Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito: A auferir mensalmente **um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição** normal íliquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;

A compensação retributiva é paga em 30 % do seu montante pelo empregador e em **70 % pelo serviço público competente da área da segurança social**.

Durante o regime de layoff, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes **ao termo da sua aplicação o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelo regime de Layoff.**

OUTRAS QUESTÕES DE DIREITO DE TRABALHO

Antônio Cipriano - Advogado



Posso obrigar um trabalhador a gozar as suas férias?

- Não.
- As férias são nos termos da lei para repouso, recuperação física, participação na vida familiar, e não para ficar de quarentena

Pode um trabalhador recusar o Teletrabalho?

- O atual contexto, e durante a vigência das medidas excepcionais, o teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo, desde que compatível com as funções exercidas.

Pode o empregador deixar de pagar o subsídio de refeição ao trabalhador que passa a estar em regime de teletrabalho?

- Se atendermos à natureza do subsídio de refeição e concluirmos que este tem a finalidade de compensar o trabalhador por uma despesa que não faria se não estivesse a trabalhar fora de casa, ou não é atribuído em caso da empresa ter serviço de refeitório, pode concluir-se que, estando o trabalhador a prestar atividade em regime de teletrabalho, em casa, carece de legitimação a atribuição do subsídio de refeição
- Mas, por outro lado, deve ter-se em atenção que no teletrabalho vigora o princípio da igualdade de tratamento, nos termos do artigo 169.º do Código do Trabalho, ou seja, se até à data recebia, tendo sido acordado subsídio de refeição para o trabalhador com contrato individual de trabalho, também agora deve continuar a receber.
- Pode haver situações, como é a do caso concreto, em que o trabalhador, que passou a teletrabalhador, poderá deixar de receber o subsídio de refeição, máxime porque vai prestar o trabalho na sua residência habitual. Nesse caso, não se justificará a atribuição do subsídio de refeição, até porque uma das condições que precisamente justifica a sua atribuição é o facto de a refeição ser tomada fora da residência habitual

Período Experimental

- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para trabalhadores que:
 - i) **Exerçam cargos de complexidade técnica**, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) **Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração**;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

Período Experimental

- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) **30 dias** em caso de contrato com duração **igual ou superior a seis meses;**
 - b) **15 dias** em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses

Caducidade Contratos a Termo

- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, **15 ou oito dias antes de o prazo expirar.**

MEDIDAS FISCAIS



António Cipriano - Advogado

44

Medidas Fiscais - AT

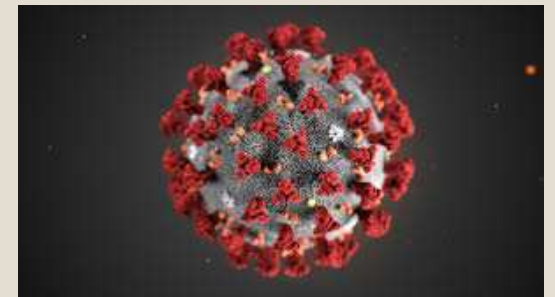
- Adiamento do primeiro **Pagamento Especial por Conta** de 31 de março para 30 de junho de 2020 (apenas para sujeitos passivos com período de tributação coincidente com o ano civil);
- Prorrogação do **prazo de entrega da declaração Modelo 22, e do pagamento do IRC**, para 31 de julho 2020 (apenas para sujeitos passivos com período de tributação coincidente com o ano civil);
- Prorrogação do **1º pagamento por conta** de 31 de julho para 31 de agosto de 2020 (apenas para sujeitos passivos com período de tributação coincidente com o ano civil).

Medidas Fiscais - AT

- **Flexibilização do pagamento em regime mensal e trimestral de IVA, e na entrega ao Estado das retenções na fonte de Imposto sobre os Rendimentos das Pessoas Singulares ("IRS") e Imposto sobre os Rendimentos das Pessoas Coletivas ("IRC"):**
- Esta flexibilização anunciada irá permitir que na data de vencimento da obrigação de pagamento, a mesma possa ser cumprida a partir de uma das seguintes formas:
- 1. Pagamento de imediato (de forma virtual e nos termos habituais);
- 2. Pagamento **fracionado em três prestações mensais sem juros**; ou
- 3. **Pagamento fracionado em 6 prestações mensais, sendo aplicáveis juros de mora apenas às últimas 3 prestações mensais.**
- Para qualquer destas situações de pagamento fracionado em prestações não será necessário aos trabalhadores e às empresas prestar qualquer garantia.

Medidas Fiscais - AT

- **Suspensão de processos de execução fiscal e de execução de contribuições sociais**
- Suspensão, por 3 meses, dos processos de execução fiscal e de execução de contribuições sociais já em curso ou que venham a ser instaurados.



Medidas Fiscais - Segurança Social

- **Redução do pagamento de contribuições sociais devidas entre março e maio de 2020**
- Redução **para 1/3 da obrigação** do pagamento das contribuições sociais referentes aos meses **de março, abril e maio de 2020**.
- O valor remanescente é **liquidado a partir do 3.º trimestre de 2020, em prestações mensais, fracionadas**, nos mesmos termos previstos para o pagamento do IVA e de retenções na fonte de IRS e IRC;
- Medida aplicável imediatamente a empresas com até 50 postos de trabalho;
- As empresas com até 250 postos de trabalho podem beneficiar destas medidas caso tenham verificado uma diminuição do volume de negócios igual ou superior a 20%

ARRENDAMENTO



António Cipriano - Advogado

Contratos de Arrendamento

- **Efeitos sobre contratos de arrendamento e outras formas de exploração de imóveis**
- **O encerramento de instalações e estabelecimentos ao abrigo do presente decreto 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.

Contratos de Arrendamento

- Até à cessação das medidas de prevenção, contenção, mitigação e tratamento da infeção COVID -19, fica suspensa:
 -
 - a) A produção de efeitos das **denúncias de contratos de arrendamento habitacional e não habitacional efetuadas pelo senhorio**;
 - b) A execução de **hipoteca sobre imóvel** que constitua habitação própria e permanente do executado.

Contratos de Arrendamento

- São suspensas as ações de despejo, os procedimentos especiais de despejo e os processos para entrega de coisa imóvel arrendada, quando o arrendatário, por força da decisão judicial final a proferir, possa ser colocado em situação de fragilidade por falta de habitação própria

Numa sociedade por quotas, a Assembleia Geral para aprovação das contas tem que ser realizada até 31 de março de 2020?

- 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. O prazo para a prestação de contas, realizada mediante entrega da IES, mantém-se até 15 de julho de 2020.

LINHAS DE CRÉDITO



António Cipriano - Advogado

54

Linhas de Crédito

- **Restauração e Similares:** 600 Milhões de Euros, dos quais 270 Milhões de Euros para Micro e Pequenas Empresas
- **A quem se destina?** Microempresas, PME, *small mid cap* e *mid cap* com:
 - Situação líquida positiva no último balanço aprovado; ou
 - Situação líquida negativa e regularização em balanço intercalar aprovado até à data da operação.
- **Quais são as condições?** Máximo por empresa: 1,5 Milhões de Euros.
 - Garantia: Até 100% do capital em dívida.
 - Contragarantias: 100%.
 - Prazo de operações: 4 anos.

Linhas de Crédito

- **Turismo – Agências de Viagens; Animação; Organização de Eventos e Similares:** 200 Milhões de Euros, dos quais 75 Milhões de Euros para Micro e Pequenas empresas
 - **A quem se destina?** Microempresas, PME, *small mid cap* e *mid cap* com:
 - Situação líquida positiva no último balanço aprovado; ou
 - Situação líquida negativa e regularização em balanço intercalar aprovado até à data da operação.
 - **Quais são as condições?** Máximo por empresa: 1,5 Milhões de Euros.
 - Garantia: Até 100% do capital em dívida.
 - Contragarantias: 100%.
 - Prazo de operações: 4 anos.

Linhas de Crédito

- **3) Turismo – Empreendimentos e Alojamentos:** 900 Milhões de Euros, dos quais 300 Milhões de Euros para Micro e pequenas
- **4) Indústria – Têxtil, Vestuário, Calçado, indústrias extrativas (rochas ornamentais) e da fileira da madeira e cortiça:** 300 Milhões de Euros, dos quais 400 Milhões de Euros para Micro e Pequenas Empresas
 - **A quem se destina?** Microempresas, PME, *small mid cap* e *mid cap* com:
 - Situação líquida positiva no último balanço aprovado; ou
 - Situação líquida negativa e regularização em balanço intercalar aprovado até à data da operação.
 - **Quais são as condições?** Máximo por empresa: 1,5 Milhões de Euros.
 - Garantia: Até 100% do capital em dívida.
 - Contragarantias: 100%.
 - Prazo de operações: 4 anos.



MEDIDAS DE APOIO TRABALHADORES

António Cipriano - Advogado



Isolamento profilático

- Se um trabalhador se encontrar **impedido temporariamente de exercer a atividade profissional, por determinação da Autoridade de Saúde**, por perigo de contágio pelo COVID-19, tem direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social?
- Sim. Se tiver uma declaração de isolamento profilático emitida pela Autoridade de Saúde (Delegado de Saúde), o trabalhador tem direito ao pagamento de um subsídio **correspondente a 100% da sua remuneração de referência, enquanto durar o isolamento, isto é até 14 dias.**

Quem contrair a doença tem direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social?

- Remuneração de referência
 - Até 30 dias
 - 55%
 - De 31 a 90 dias
 - 60%
 - De 91 a 365 dias
 - 70%
 - Mais de 365 dias
 - 75%

Quem contrair a doença tem direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social?

- Atribuição de subsídio de doença **não está sujeita a período de espera, ou seja, aplica-se desde o primeiro dia.**

A remuneração de referência a considerar é definida por $R/180$, em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros seis meses civis que precedem o 2.º mês anterior ao mês em que teve início a incapacidade temporária para o trabalho.

Subsídios de assistência a filho e a neto

- Se tiver de faltar ao trabalho para **prestar assistência a filho ou a neto** (seja em isolamento profilático, seja por doença), há direito a receber algum subsídio por parte da Segurança Social?
- Sim. Durante os dias em que não trabalhar para prestar assistência a filho ou a neto, o trabalhador tem direito a receber o respetivo subsídio, o qual deve ser requerido preferencialmente na Segurança Social Direta (SSD).
- **Qual o valor do subsídio para assistência a filho e/ou neto?**
- Até à entrada em vigor do Orçamento do Estado (OE) para 2020, o montante diário do subsídio por assistência a filho **corresponde a 65% da remuneração de referência**.
- Após a entrada em vigor do OE 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.

Medidas de Assistência a Filhos – encerramento escolas

- **E se o meu filho for maior de 12 anos?**
- Se o seu filho for maior de 12 anos, apenas tem direito à justificação de faltas e ao apoio se o mesmo tiver deficiência ou doença crónica.
- **Tenho filho(s) menor de 12 anos e vou ter de ficar em casa para o(s) acompanhar. As faltas ao trabalho são justificadas?**
- Sim, as faltas são justificadas, desde que não coincidam com as férias escolares
- Durante o período em que for decretado o encerramento da escola, exceto se coincidir com férias escolares,.
- Tem direito a um apoio financeiro excecional **correspondente a 2/3 da sua remuneração base, sendo a mesma suportada em partes iguais pela entidade empregadora e pela Segurança Social.** Este apoio não é concedido aos trabalhadores que estejam a desempenhar a sua atividade profissional em regime de teletrabalho

○ **OBRIGADO PELA VOSSA ATENÇÃO**