



# O impacto da COVID-19 nas relações de trabalho em Portugal

Tiago Pimenta Fernandes

Um pouco por todo o mundo, a pandemia da COVID-19 afetou de forma violenta o nosso modo de viver e de trabalhar. As implicações de um cenário como o que atravessamos são complexas e verdadeiramente desafiadoras para qualquer legislador, que rapidamente sentiu a necessidade de se adaptar a um panorama de ameaça da estabilidade civilizacional sem precedentes. Através do presente estudo, pretendemos retratar, em jeito de breve síntese, o impacto que este vírus mortífero tem vindo a surtir na realidade socio-laboral em Portugal.

## 1. Estados de Emergência e de Calamidade

O Estado de Emergência iniciou-se em Portugal às 00h00m do dia 19 de março de 2020, ao abrigo do Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública, e prolongou-se até às 23h59m do dia 2 de maio. A partir daí, passou a vigorar o Estado de Calamidade, decretado pelo Governo através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril, o qual viria a ser alvo de sucessivas prorrogações. Posteriormente, Entretanto, através do Decreto do Presidente da República n.º 51-U/2020, de 6 de novembro, foi declarado novamente o Estado de Emergência para todo o território nacional, o qual, embora com algumas alterações de conteúdo, tem sido sucessivamente renovado, encontrando-se ainda em vigor à data da redação do presente texto. O país vivenciou até à data dois momentos de confinamento geral, com imposição de dever geral de recolhimento domiciliário a todos os seus cidadãos: o primeiro, imposto pelo Comunicado do Conselho de Ministros de 19 de março de 2020; o segundo, já em inícios de 2021, por força do Decreto-Lei n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro.

Neste quadro pandémico, estabeleceram-se novas e urgentes regras no campo das relações de trabalho, que visaram, por um lado, adaptar o sistema jurídico-laboral ao cenário pandémico que rapidamente se instalara, e, por outro, atenuar os efeitos de uma crise que se antevia como certa. Analisemos algumas das medidas mais relevantes que foram adotadas neste campo.

## 2. Principais medidas adotadas em matéria de relações de trabalho

### 2.1. *Lay-off* simplificado

Uma das medidas de maior relevo tomadas pelo governo português no contexto da pandemia passou pela criação de um apoio financeiro excecional e temporário que visou a manutenção dos postos de

trabalho. Para aceder a este apoio, apelidado de *lay-off simplificado*<sup>1</sup>, primeiramente criado pela Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, e posteriormente pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, que revogou a dita portaria, a empresa teria que se considerar numa situação de crise empresarial, que, para o efeito, se verificaria numa das seguintes situações: (a) encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações; b) paragem total ou parcial da atividade, em resultado da interrupção das cadeias de abastecimento globais; c) paragem total ou parcial da atividade, em resultado da suspensão ou cancelamento de encomendas ou reservas; d) quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação.

O acesso a este apoio permitia ao empregador a manutenção dos seus postos de trabalho, optando ou pela redução dos períodos normais de trabalho ou pela suspensão dos contratos de trabalho. Por seu turno, os trabalhadores teriam direito a uma compensação retributiva correspondente a 2/3 da retribuição – ou, se mais elevado, ao valor de um salário mínimo nacional (SMN) em vigor (em 2020, de € 635,00; em 2021, de € 665,00), tendo como limite máximo o triplo desse valor –, a qual seria comparticipada em 70% pela Segurança Social, e os restantes 30% pelo empregador. Além disso, as empresas beneficiárias do apoio teriam ainda direito a) a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, pago de uma só vez e no valor de um salário mínimo nacional, por trabalhador; e b) à isenção total de pagamento das contribuições para a Segurança Social a cargo da empresa relativamente aos trabalhadores abrangidos e aos membros dos órgãos estatutários da empresa, durante os meses de aplicação da medida.

O apoio entrou em vigor a 27 de março de 2020 e tinha a duração inicial de um mês, prorrogável mensalmente até ao máximo de três meses, embora tenha acabado por ser estendido até agosto de 2020<sup>2</sup>. Entretanto, e na sequência da necessidade de um novo confinamento em Portugal, ocorrido no início de 2021, este regime de *lay-off* simplificado foi alvo de uma alteração legislativa, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 6-C/2021, nos termos da qual passou a ser assegurado o pagamento de 100% da retribuição dos trabalhadores abrangidos. Além disso, o leque de situações que permitiam o recurso a esta figura foi estreitado, estabelecendo-se agora que este apoio apenas será elegível em caso de suspensão de atividades e encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental confere ao empregador. Este apoio teve uma duração inicial até um mês, podendo ser prorrogável mensalmente, enquanto se mantiver o dever de encerramento.

## **2.2. Apoio à retoma progressiva**

Em complemento ao *lay-off* simplificado, o governo português aprovou um outro mecanismo, que intitulou de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, com redução do período normal de trabalho (Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho). Esta medida tinha como destinatárias as empresas em que se verificasse uma quebra de, pelo menos, 40% da faturação. Neste regime, os limites máximos da redução do período normal de trabalho estão diretamente relacionados com a quebra de faturação da empresa.

---

<sup>1</sup> O qual, ainda assim, não impediria o empregador de recorrer ao *lay-off* dito tradicional, já previsto no Código do Trabalho (art. 298.º e ss), nomeadamente, no caso das empresas cuja situação não possa ser qualificada como de “crise empresarial”, tal como esta se encontra definida pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020. Em traços largos, o *lay-off* tradicional distingue-se do *lay-off* simplificado essencialmente porque o primeiro obriga o empregador ao cumprimento de um procedimento mais rígido e moroso no tempo, além de que não contempla nem a atribuição do incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa nem a isenção de contribuições para a Segurança Social.

<sup>2</sup> Para aceder a este apoio, as empresas comprometiam-se ao cumprimento de uma série de obrigações, entre as quais, a impossibilidade de fazer cessar os contratos de trabalho ao abrigo de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, durante o período de concessão deste incentivo e nos 60 dias subsequentes; e o dever de manter as situações contributiva e tributária regularizadas.

Ao abrigo deste apoio, durante a redução do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas, bem como uma compensação retributiva mensal, até ao triplo do SMN, no valor de 2/3 ou de 4/5 da retribuição normal ilíquida correspondentes às horas não trabalhadas, nos meses de agosto e setembro de 2020, e nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020, respetivamente, sempre com o limite mínimo de uma remuneração mínima mensal garantida. Este apoio teve a duração de um mês civil, sendo inicialmente prorrogável mensalmente até 31 de dezembro de 2020.

À semelhança do *lay-off* simplificado, também esta figura veio a ser alterada por altura do segundo confinamento que se verificou em Portugal, através do já citado Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, que, no essencial, reduziu para 25% o valor da quebra de faturação enquanto critério de acesso a este apoio e prorrogou a duração da medida até 30 de junho de 2021.

De referir, ainda, a impossibilidade de qualquer empresa usufruir, simultaneamente, do *lay-off* simplificado e do apoio à retoma progressiva.

### **2.3. Teletrabalho**

Antes do início da pandemia, a prestação da atividade pelo trabalhador em regime de teletrabalho dependia sempre de acordo das partes, que seria sempre reduzido a escrito, por se tratar de um contrato de trabalho especial (art. 165.º e ss. do Código do Trabalho).

O artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, marcou o início da obrigatoriedade expressa de adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, desde que compatível com as funções exercidas e que o empregador disponha de meios para o efeito<sup>3</sup>. Esta obrigatoriedade foi mantida sensivelmente desde o início da pandemia até à presente data<sup>4</sup>. Atendendo a que a adoção do regime de teletrabalho, neste contexto específico, decorre de uma imposição legal, deixou de ser necessária a respetiva formalização através de acordo escrito<sup>5</sup>.

Este aumento exponencial do teletrabalho fez disparar muitas questões acerca deste modo de prestação da atividade que até aqui não tinham despertado a atenção do legislador. Uma das questões que não era consensual no ordenamento jurídico português, e que continua a não o ser em contexto de pandemia, é a de saber se continua a ser devido o pagamento do subsídio de alimentação pela passagem ao regime de teletrabalho. Na verdade, o legislador luso nunca se pronunciou especificamente sobre esta matéria<sup>6</sup>, e a doutrina divide-se no seu entendimento entre os

---

<sup>3</sup> Entretanto, já no âmbito do segundo confinamento que teve lugar em Portugal, foi publicado o Decreto-Lei n.º 6-A/2021, de 14 de janeiro, o qual, entre outras medidas, veio agravar a conduta incumpridora da obrigatoriedade do teletrabalho, ao prever, de forma expressa, que tal incumprimento passa a constituir a prática de uma contraordenação muito grave, punível com coima, nos termos dos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho.

O presente Decreto-Lei entrou em vigor no passado dia 15 de janeiro de 2021 (dia seguinte ao da respetiva publicação).

<sup>4</sup> Entretanto, na sequência do processo de desconfinamento que se verificou após a primeira vaga em Portugal, este regime da obrigatoriedade foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 22/2020, de 16 de maio, que veio prever que a prestação de trabalho em regime de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.

<sup>5</sup> Nos termos da alínea d) do n.º 1 do Despacho n.º 3614-D/2020, cuja vigência foi prorrogada pelo Despacho n.º 5419-A/2020, de 11 de maio. A obrigatoriedade do teletrabalho voltaria a ser imposta em Portugal por força do Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, aquando do segundo confinamento geral do país.

<sup>6</sup> No contexto da atual pandemia, o legislador apenas se pronunciou sobre a situação do trabalhador dos serviços públicos, ao prever que, para compensar as despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório, o trabalhador «mantém sempre o direito ao equivalente ao subsídio de refeição a que teria direito caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho» - cf. alínea i) do n.º 1 do Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março.

autores que negam e os que defendem a manutenção daquele pagamento. Tanto a ACT<sup>7</sup> como a DGERT<sup>8</sup> vieram pronunciar-se sobre a matéria, sufragando o entendimento (não vinculativo) de que o empregador deve manter o pagamento do subsídio de refeição aos trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho em virtude do atual contexto de pandemia. Outra questão que este regime tem suscitado é a de saber sobre quem recairá a responsabilidade de pagamento das despesas que o teletrabalho implica. Fontes oficiais do governo português têm defendido que os empregadores terão de suportar despesas relacionadas com internet e telefone, mas que essa obrigação já não abrange outras despesas, nomeadamente, água, eletricidade e gás<sup>9</sup>, muito embora se reconheça que se trata de uma solução difícil de operacionalizar. Este problema aguarda ainda um esclarecimento definitivo por parte do legislador.

#### **2.4. Infecção ou isolamento profilático do trabalhador<sup>10</sup>**

No regime português, em caso de ausência ao trabalho por motivo de doença de COVID-19, a falta considera-se justificada, e originará a suspensão do contrato de trabalho quando se prolongue por período superior a um mês (art. 296.º CT). De salientar que a falta justificada nestes casos implica para o trabalhador a perda de retribuição, sendo-lhe atribuído um subsídio por doença desde o primeiro dia de falta<sup>11</sup>, correspondente a 100% da retribuição<sup>12</sup>.

Verificando-se uma situação de isolamento profilático do trabalhador, durante 14 dias, quando exista uma situação de grave risco para a saúde pública, esta situação é equiparada a uma situação de doença, com as necessárias consequências em termos de concessão do respetivo subsídio de doença<sup>13</sup>. Nestas situações, haverá que considerar a possibilidade de prestação da atividade em regime de teletrabalho pelo trabalhador isolado. Caso o trabalhador não possa prestar o seu trabalho em regime de teletrabalho ou formação à distância, as ausências são consideradas como faltas justificadas, com perda de retribuição, caso em que a Segurança Social concederá um subsídio de doença, no valor correspondente a 100% do valor de retribuição, durante todo o período de

---

<sup>7</sup> A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) é um serviço do Estado português com competência inspetiva que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em Portugal.

<sup>8</sup> Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um organismo criado pela administração central do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que tutela e regula as diversas medidas relacionadas com o desenvolvimento do emprego em Portugal.

<sup>9</sup> <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/teletrabalho-governo-diz-que-empresas-tem-de-pagar-despesas-de-telefone-e-net> (acesso pago), acedido em 26.02.2021.

<sup>10</sup> Em caso de ausência do trabalhador para assistência a menor ou parente em situação de infecção ou isolamento profilático, a falta considera-se justificada, com perda da retribuição, cabendo à Segurança Social a concessão de um subsídio a filho ou neto, nos termos gerais. Em caso de acompanhamento de filho por encerramento do estabelecimento de ensino, sem possibilidade de prestação da atividade em regime de teletrabalho, o artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, veio prever que, caso os trabalhadores não possam prestar o seu trabalho em regime de teletrabalho ou de formação à distância, as ausências serão consideradas como faltas justificadas, com perda de retribuição, sendo concedido ao trabalhador um apoio financeiro, correspondente a 2/3 do valor da retribuição base, suportado em partes iguais pelo empregador e pela Segurança Social. Caso o teletrabalho seja possível, será devida a retribuição na íntegra pelo empregador.

<sup>11</sup> No regime geral das faltas por doença, este subsídio está sujeito a um período de espera de três dias, sendo devido a partir do 4.º dia de incapacidade temporária para o trabalho.

<sup>12</sup> No início da pandemia, este subsídio correspondia a 55% da sua remuneração de referência líquida, mas este regime foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 62-A/2020, de 3 de setembro, que alterou o art. 20.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, no sentido desse subsídio ser pago a 100% nos primeiros 28 dias de doença, retroagindo os seus efeitos a 25 de julho de 2020. Após o decurso do referido período de 28 dias, o valor do subsídio variará entre 55% e 75% do valor da remuneração de referência. O pagamento deste subsídio nos primeiros 28 dias a 100% foi prorrogado pelo Estado português até 30 de junho de 2021 por força do Decreto-Lei n.º 106-A/2020, de 30 de dezembro.

<sup>13</sup> Com a diferença de que o pagamento de subsídio a 100% em caso de isolamento profilático foi consagrado logo na versão inicial do DL 10-A/2020, ou seja, entrou logo em vigor em março de 2020, ao passo que o pagamento desse valor em caso de doença apenas veio a ser previsto em momento posterior (ver nota anterior).

isolamento<sup>14</sup>. Quando a prestação da atividade em regime de teletrabalho for possível, caberá ao empregador a obrigação de pagar a retribuição, por subsistir a execução de contrato de trabalho<sup>15</sup>.

## 2.5. Trabalhadores independentes

O apoio do Estado português não se circunscreveu aos trabalhadores por conta de outrem, mas estendeu-se também a outros destinatários. Neste âmbito, foi criado o apoio extraordinário à redução da atividade económica, destinado a trabalhadores independentes, empresários em nome individual, gerentes e membros de órgãos estatutários com funções de direção, cujas atividades tenham sido suspensas ou encerradas. Este apoio reveste a forma de um ajuda financeira aos trabalhadores abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes, ou que estejam também abrangidos pelo regime de trabalhadores por conta de outrem e não auferiram, neste regime, mais do que o valor do IAS<sup>16</sup>, e que se encontrem numa das seguintes situações: a) em situação comprovada de paragem total da sua atividade como trabalhador independente, ou da atividade do respetivo setor, em consequência da pandemia da doença COVID-19; ou b) em situação de quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação. Nestes casos, o prestador terá direito a um apoio correspondente ao valor da média da remuneração registada no período de 12 meses anteriores ao da data da apresentação do requerimento.

Estes trabalhadores foram também destinatários de outras medidas, a saber: a) um apoio excecional por impossibilidade de exercício de atividade para assistência a filhos menores de 12 anos; b) um subsídio de doença por motivo de isolamento profilático, durante os 14 dias do período de isolamento, correspondente a 100% da remuneração; c) uma medida extraordinária de apoio à atividade profissional, destinada a trabalhadores que (i) tenham iniciado atividade há mais de 12 meses e não preencham as condições para ter acesso ao apoio extraordinário por redução da atividade económica; (ii) tenham iniciado atividade há menos de 12 meses; ou (iii) estejam isentos de contribuições para a Segurança Social, por inexistência de rendimentos.

## 3. Balanço

A recessão abrupta que se fez sentir no tecido empresarial português, motivada pelo recuo da procura de bens e serviços e pelos défices na oferta, foi de certa forma suavizada pela aprovação das medidas extraordinárias acima descritas, nomeadamente, do lay-off simplificado, do apoio à retoma progressiva, e do apoio aos trabalhadores independentes. No entanto, e partindo das informações já disponibilizadas pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), verificamos que muitos foram os empregadores que ficaram à margem destes “balões de oxigénio”, porventura por não cumprirem os requisitos legalmente exigíveis para a eles acederem, ou porque o embate foi de tal forma demolidor que não permitiu a sua sobrevivência<sup>17</sup>. Ainda assim, não podemos deixar de ressaltar que, sem tais medidas de apoio extraordinário, a repercussão da pandemia nas relações laborais teria sido dramaticamente pior.

---

<sup>14</sup> Se, durante ou após o isolamento profilático, o trabalhador desenvolver sintomas que culminem no diagnóstico de COVID-19, passa a estar abrangido pelo regime de doença, cessando o subsídio atribuído por isolamento profilático.

<sup>15</sup> Nos termos do Despacho n.º 2875-A/2020, de 23 de março.

<sup>16</sup> Indexante dos Apoios Sociais. Nos anos de 2020 e 2021, este valor fixa-se em € 438,81.

<sup>17</sup> De acordo com os dados divulgados pelo INE, no 3.º trimestre de 2020 apenas 3,2% do total de empresas tinha trabalhadores em regime de lay-off simplificado (26,7% no 2.º trimestre), abrangendo 4,9% do total de trabalhadores (48,9% no 2.º trimestre). Fonte:

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=415290456&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415290456&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt)

Como seria de esperar, áreas de atividade mais sensíveis ou relacionadas com a procura externa (turismo, bares e restauração, transportes, serviços pessoais, entretenimento e hotelaria) foram as mais castigadas pela crise, por não poderem ser desempenhadas remotamente. Daí que os profissionais com qualificações superiores sejam os menos flagelados pelos efeitos desta conjuntura, dado que as tarefas compreendidas tipicamente no setor terciário de atividade são aquelas que mais facilmente podem ser executadas à distância. Em termos geográficos, assinalamos que a crise e o desemprego atingiram mais fortemente as zonas do Algarve, Lisboa e Vale do Tejo, seguindo-se o Alentejo e o norte do país. Ainda assim, os efeitos nefastos de uma crise histórica que se arrasta são, ainda, incertos e tremendamente preocupantes.

*Tiago Pimenta Fernandes*

Professor Adjunto Convidado do Instituto Politécnico do Porto, Portugal  
Professor Auxiliar da Universidade Portucalense, Infante D. Henrique

### **Legislação relevante**

Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, acessível em <https://data.dre.pt/eli/decpresrep/14-A/2020/03/18/p/dre>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, acessível em <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/33-A/2020/04/30/p/dre>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 55-A/2020, acessível em <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/55-A/2020/07/31/p/dre>

Decreto do Presidente da República n.º 51-U/2020, acessível em <https://data.dre.pt/eli/decpresrep/51-U/2020/11/06/p/dre>

Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, acessível em <https://data.dre.pt/eli/port/71-A/2020/03/15/p/dre>

Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 27 de março, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/10-G/2020/03/26/p/dre>

Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/46-A/2020/07/30/p/dre>

Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/6-C/2021/01/15/p/dre>

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acessível em <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20190904/pt/html>

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/10-A/2020/03/13/p/dre>

Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/62-A/2020/09/03/p/dre>

Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, acessível em <https://dre.pt/application/conteudo/129843866>

Despacho n.º 2875-A/2020, de 23 de março, acessível em <https://dre.pt/application/conteudo/130600789>

Decreto-Lei n.º 62-A/2020, de 3 de setembro, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/62-A/2020/09/03/p/dre>

Decreto-Lei n.º 106-A/2020, de 30 de dezembro, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/106-A/2020/12/30/p/dre>

Decreto-Lei n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec/3-A/2021/01/14/p/dre>

Decreto-Lei n.º 2-C/2020, de 14 de abril, acessível em <https://data.dre.pt/eli/dec/2-C/2020/04/17/p/dre>

Comunicado do Conselho de Ministros de 19 de março de 2020, acessível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/comunicado-de-conselho-de-ministros?i=334>