

Instituto Politécnico da Maia - IPMAIA

Escola Superior de Ciências Sociais, Educação e Desporto



As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Crise empresarial resultante da pandemia

Joana Isabel Garcês Ferreira

Mestrado Solicitadoria Empresarial

Orientador Institucional

Doutor João António Bahia de Almeida Garrett



As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19



INSTITUTO
POLITÉCNICO
DA MAIA **IPMAIA**

Joana Isabel Garcês Ferreira

**As vicissitudes do contrato de trabalho
e a pandemia Covid 19**

Crise empresarial resultante da pandemia

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Joana Isabel Garcês Ferreira

**As vicissitudes do contrato de trabalho
e a pandemia Covid 19**

Crise empresarial resultante da pandemia

Dissertação

Mestrado em Solicitadoria Empresarial

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Doutor João António Bahia de Almeida Garrett, Professor do Instituto Politécnico da Maia.

Porto, junho 2021

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

I- AGRDECIMENTOS

Primeiramente, quero agradecer ao Professor Doutor João Almeida Garrett pela orientação desta dissertação. Um Obrigada pela disponibilidade, mas também pelo apoio com o seu imenso conhecimento, pela simpatia e compreensão ao longo da realização deste trabalho.

De seguida, quero agradecer aos meus pais, pelas palavras de incentivo e por demonstrarem todo o orgulho que têm tido pelo meu percurso académico, pois foi por esse orgulho que sinto por parte deles que sempre lutei para realizar este projeto.

Dedico também este trabalho aos meus avós Maria do Céu e Henrique. Foram pilares na minha educação. Foram as pessoas que me criaram e sempre me ensinaram que sem trabalho não somos ninguém. Embora, o avô já não esteja junto de nós, foi para mim o maior exemplo de ser humano e sei que, tanto eu como a Cátia, estamos a ser o seu maior orgulho.

Depois, quero também deixar um agradecimento à minha prima Cátia, por ser a irmã que nunca tive e à minha amiga Diana, amiga de escola e de todas as aventuras. Sempre estiveram ao meu lado, deixando sempre palavras de força e incentivo nos momentos bons e menos bons.

Não menos importantes, devo um agradecimento muito especial às minhas companheiras de faculdade, Rute e Ana Sofia, pela prontidão que sempre tiveram em ajudar e também pelo carinho que sempre me deram.

Devo um Obrigada também à Suse, minha patroa, que sempre me apoiou na realização deste projeto. Obrigada por todas as aprendizagens ao longo de um ano de trabalho ao seu lado, por acreditar sempre em mim, no meu trabalho e na capacidade de gerir a vida profissional e académica. Agradeço, igualmente, às minhas colegas de trabalho pela compreensão e amizade.

Por último, Obrigada a todos os meus amigos e restantes familiares que, de uma maneira ou de outra, sempre me incentivaram a concretizar esta etapa.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Crise empresarial resultante da pandemia

II- RESUMO

A pandemia veio desencadear uma crise económico-financeira, para além da social. Viu-se a necessidade de criar novas leis ou medidas como, por exemplo, medidas de apoio a famílias de trabalhadores independentes ou por conta de outrem, mas também de adaptar algumas situações que, apesar de já regulamentadas, tinham menos relevância ou utilidade prática, como é o caso do *lay off*, da redução dos períodos normais de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho.

A finalidade destas medidas seria atenuar os efeitos da crise decorrente da pandemia, como o aumento do desemprego e a consequente diminuição do poder de compra.

Embora as estatísticas não se mostrem muito favoráveis, o certo é que as medidas implementadas têm ajudado na manutenção dos postos de trabalho de alguns portugueses.

PALAVRAS-CHAVE: Vicissitudes do Contrato de Trabalho; Crise; Pandemia; Medidas de manutenção do Contrato de Trabalho.

The vicissitudes of the Labour contract and the Covid19 pandemic

Business crisis resulting from the pandemic

II- ABSTRACT:

The pandemic has triggered an economic and financial crisis beyond social. We have seen the need to create new laws or measures such as measures to support families of self-employed or others, but also to adapt some already regulated situations that, however, have not been given much use until then, being the *lay off*, the reduction of normal working periods or the suspension of the employment contract major examples.

The purpose of these measures would be to mitigate the effects of the pandemic crisis, such as increased unemployment and the consequent decrease of purchasing power.

Although the statistics are not very favorable, it is certain that the measures implemented have helped in maintaining the jobs of some Portuguese.

KEY WORDS: Vicissitudes of the Employment Contract; Crisis; Pandemic; Measures to maintain the Employment Contract.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

III- SIGLAS E ABREVIATURAS:

OMS – Organização Mundial de Saúde

UE – União Europeia

RMMG – Remuneração Mensal Mínima Garantida

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

IEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional

DL – Decreto-Lei

IAS - Indexante Apoios Sociais

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

ÍNDICE

I-	AGRADECIMENTOS	4
II-	RESUMO	5
II-	ABSTRACT	6
III-	SIGLAS E ABREVIATURAS:	7
	INTRODUÇÃO	10
1-	AS VICISSITUDES DO CONTRATO DE TRABALHO E A PANDEMIA COVID 19	12
1.1.	Vicissitudes Contratuais	12
1.1.1.	<i>Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador</i>	13
1.2.	Crise empresarial resultante da pandemia	15
1.2.1.	<i>Desemprego</i>	16
1.2.1.1.	<i>Impactos imediatos em Portugal</i>	16
1.3.	Medidas de controlo da propagação do Vírus no local de trabalho	17
1.3.1.	<i>Desfasamento de horários</i>	17
1.3.2.	<i>Teletrabalho</i>	20
1.3.2.1.	<i>Desigualdades no acesso ao teletrabalho</i>	20
1.3.2.2.	<i>Os impactos da adoção do teletrabalho</i>	21
1.3.3.	<i>Obrigatoriedade do uso de máscara</i>	22
1.4.	Apoios Extraordinários à manutenção do Contrato de Trabalho	23
1.4.1.	<i>Lay off</i>	24
1.4.1.2.	<i>Comparação entre o lay off simplificado e o lay off regulado no Código do Trabalho</i>	24
1.4.1.1.	<i>O aumento exponencial do lay off e a desaceleração da atividade dos trabalhadores independentes</i>	25
1.4.1.2.	<i>Ineficácia do lay off como medida para evitar o desemprego</i>	27
1.4.2.	<i>Incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial</i>	29
1.4.3.	<i>Plano extraordinário de formação</i>	29
1.4.1.	Outros apoios extraordinários	30
1.4.1.1.	<i>Apoio extraordinário à redução da atividade económica de trabalhador Independente</i>	30
1.4.2.	<i>Apoio extraordinário aos Membros de Órgãos Estatutários</i>	31
1.4.3.	<i>Apoio excecional à família para trabalhadores Independentes e do serviço doméstico</i>	32
1.4.4.	<i>Apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem</i>	34
	CONCLUSÃO	35

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

REFERÊNCIAS36

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

INTRODUÇÃO

A presente dissertação foi escrita no âmbito do Mestrado em Solicitadoria do Instituto Politécnico da Maia. O estudo assenta no tema das “Vicissitudes do Contrato de Trabalho e a Pandemia Covid-19” que, por sua vez, se baseia na crise empresarial decorrente da pandemia.

Destarte, a principal questão que se coloca é: estarão as medidas do Estado a controlar as consequências económico-financeiras que a pandemia originou?

Em março de 2020, Portugal foi surpreendido pelos primeiros casos positivos de Covid 19. E, ao contrário do que se chegou a pensar, o país não se encontrava preparado para o que daí resultaria.

A 11 de março de 2020, a OMS qualificou a emergência de saúde pública derivada da Covid-19 como uma pandemia internacional, constituindo calamidade pública.

Face a uma nova realidade social a população viu-se obrigada a adequar alguns hábitos, tendo de se privar de certas rotinas que antes via como normais. Mas não só os hábitos diários, como andar sem máscara na rua ou fazer jantares ou convívios com amigos e família mudaram. O panorama económico-financeiro sofreu uma reviravolta.

Os estabelecimentos abertos ao público sofreram quebras financeiras, quer por a procura ter diminuído (em resultado da diminuição do poder de compra) quer pela posterior imposição de encerramento temporário.

As instituições do Estado passaram a carregar “às costas” responsabilidades acrescidas para dar apoio a quem perdeu o emprego, ou então viu os seus rendimentos reduzidos.

As finanças públicas têm vindo a sofrer um abalo significativo, tanto por via das receitas como pela das despesas (apoios sociais, contratação de recursos humanos e compra de equipamentos de proteção pessoal, por exemplo).

A economia nacional está a passar uma má fase, com forte redução da procura e da atividade produtiva e consequentes redução de rendimentos e diminuição do emprego.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Pode dizer-se que o aumento do desemprego é o problema mais evidente neste momento.

Após termos ultrapassado a grande crise iniciada em 2008, o nível de desemprego normalizara, sendo hoje o nosso maior desafio.

Ao longo deste trabalho irei abordar, em primeiro lugar, as vicissitudes do contrato de trabalho, focando na medida da redução do período normal de trabalho, bem como na suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador. Dentro da medida referida, avançarei para o subtema da crise empresarial decorrente da pandemia e o desemprego como sua consequência direta. De seguida, irei enunciar três medidas de controlo da propagação do vírus no local de trabalho, nomeadamente, o desfasamento de horários, o teletrabalho e a obrigatoriedade do uso de máscara. Mais à frente, vou falar sobre as medidas para manutenção dos postos de trabalho, dando mais importância à nova figura do *lay off* simplificado.

Para a realização da dissertação baseei-me essencialmente na lei, nomeadamente no Código do Trabalho, mas também em alguma da numerosa legislação específica da pandemia.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

1- AS VICISSITUDES DO CONTRATO DE TRABALHO E A PANDEMIA COVID 19

1.1. Vicissitudes Contratuais

Os artigos 285º a 287º do Código do Trabalho estabelecem as regras para a transmissão de empresa ou do estabelecimento.

Nos termos do Ac. TRC de 23.02.2017¹, “considera-se transmissão de estabelecimento a transferência de uma unidade económica que mantém a sua identidade, entendida esta como um conjunto de meios organizados, com o objectivo de prosseguir uma actividade económica, seja ela essencial ou acessória,(...) podendo corresponder a um negócio relativo: transmissão do direito de propriedade sobre o bem, mas também transmissão (formal ou de facto) dos direitos de exploração desse bem, abrangendo todas as alterações estáveis (mas não necessariamente definitivas) na gestão do estabelecimento ou da empresa, mesmo que inexista um vínculo obrigacional direto entre transmitente e transmissário.”

De seguida, os artigos 288º a 293º do mesmo diploma contemplam as normas no caso de cedência ocasional de trabalhador. Conforme o artigo 288º, a cedência ocasional de trabalhador “consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.”

Por último, é nos artigos 294º e seguintes do Código do Trabalho que se encontra legislada a situação da redução da atividade e suspensão do contrato de trabalho.

Nos termos do artigo 294º, nº1 do Código do Trabalho, “a redução temporária de período normal de trabalho ou a suspensão de contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente parcial ou total, de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador”. No entanto, acrescenta ainda o nº2 do mesmo artigo, que podem ainda ser motivo de redução do período

¹ Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/ccfd3ed21f9a7632802580db003ce8d2?OpenDocument> (acesso em 25/05/2021)

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho a necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho, em situação de crise empresarial e em caso de acordo entre trabalhador e empregador.

1.1.1. Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador apenas é aceitável quando estiver em causa a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, conforme o artigo 298º, nº1 do Código do Trabalho.²

Nos termos do artigo 311º nº2, “considera-se que há encerramento temporário de empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador sempre que, por decisão deste, a actividade deixe de ser exercida, ou haja interdição de acesso a locais de trabalho ou recusa de fornecimento de trabalho, condições e instrumentos de trabalho, que determine ou possa determinar a paralisação de empresa ou estabelecimento.” Porém, segundo o artigo 316º, nº 1, do Código do Trabalho, caso o empregador não cumpra o procedimento definido pelo artigo 311º, nem observe a caução estipulada no artigo 312º, incorre em pena de prisão até 2 anos ou de multa até 240 dias.

Portanto, caso o empregador tenha necessidade de recorrer a uma destas situações, terá como condição que a empresa esteja realmente a passar por uma situação económica difícil, comprovada por declaração para o efeito – artigo 298º, nº3 – e, ainda, que tenha a sua situação contributiva regularizada perante as Finanças e a Segurança Social, nos termos do nº4 do artigo 298º do Código do Trabalho.

Conforme o artigo 307º, nº1 do Código do Trabalho, o empregador deverá informar regularmente, de 3 em 3 meses, os representantes dos trabalhadores ou a comissão de

² Artigo 309º do Código do Trabalho.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

trabalhadores ou até mesmo os próprios trabalhadores abrangidos pela medida, da evolução das razões que justificam o recurso à mesma.

No decorrer da medida, o serviço com competência inspetiva para o efeito pode colocar termo ao regime, total ou parcialmente, pelos motivos invocados no artigo 307º, nº2.³

No que diz respeito à retribuição do trabalhador durante a vigência das medidas, este tem direito “a auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado”⁴, nos termos do nº1, a), do artigo 305º do Código do Trabalho. Mantém “as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito”, não podendo a respectiva base de cálculo ser alterada por efeito da redução ou suspensão, conforme a alínea b) do nº1 do mesmo artigo. E, por fim, segundo a alínea c) da norma mencionada anteriormente, o trabalhador também tem direito a exercer outra atividade remunerada enquanto decorre a medida.

Quanto à marcação das férias, bem como ao respetivo subsídio, a adoção da medida não tem qualquer influência sobre os mesmos, mantendo-se inalterados como se em período normal de trabalho se tratasse (artigo 306º, nº1 e nº2). O subsídio de Natal já é pago de outra forma. Nos termos do nº 3 do artigo 306º do Código do Trabalho, o trabalhador tem igualmente o direito de receber essa prestação por inteiro, no entanto, metade será pago pelo Estado e outra metade pelo empregador. O não pagamento destas prestações por parte do empregador acarreta sanção prevista no nº 4 do artigo 306º do Código do Trabalho.

No decorrer da medida, o trabalhador terá que assegurar o pagamento das contribuições à Segurança Social, no termos da alínea a), do nº1 do artigo 304º do Código do Trabalho. Segundo a alínea b) da mesma norma, terá, ainda, que dar

³ Nos termos do artigo 307º, nº2, a o serviço com competência inspetiva para o efeito pode colocar termo ao regime, total ou parcialmente, pelos motivos pela “não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;” pela “falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;” e pelo “incumprimento de qualquer dos deveres a que se referem os n.os 1 e 2 do artigo 303.º”

⁴ Segundo o artigo 305, nº2, “durante o período de redução, a retribuição do trabalhador é calculada em proporção das horas de trabalho”.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

conhecimento ao empregador caso exerça outra atividade fora da empresa. E, por último, tem o dever de realizar as formações previstas no artigo 302º durante a medida de suspensão ou redução, de modo a facilitar a viabilização da empresa, a manutenção dos postos de trabalho e a qualificação profissional dos trabalhadores.

1.2. Crise empresarial resultante da pandemia

O conceito de crise empresarial para efeitos das medidas excecionais e temporárias implementadas pelo Estado para manutenção dos postos de trabalho encontra-se previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020.

Diz-nos o artigo 3º desse diploma que se considera situação de crise empresarial o encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos⁵, ou por determinação legislativa ou administrativa⁶, ou mediante declaração do empregador e certidão do contabilista certificado da empresa que o comprove.⁷

A pandemia trouxe-nos problemas tanto humanitários como económicos. Como é compreensível, as medidas para combater os problemas humanitários são muito mais prioritárias do que as outras, trata-se de salvar vidas. No entanto, as medidas para combater os problemas económicos são também muito importantes, pois trata-se também de salvar vidas, embora num plano distinto.

No que toca a tentar solucionar os problemas económicos, têm sido várias as medidas adotadas, desde prorrogações automáticas de prazos, flexibilização das obrigações

⁵ Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.

⁶ Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

⁷ A certidão deve atestar a “paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas” e a “quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da segurança social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período.”

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

fiscais e perante a segurança social, apoios a trabalhadores independentes e a famílias, entre outros.

Através dos dados fornecidos pelo IEFP, podemos constatar que os números do desemprego são assustadores. No entanto, apenas podemos esperar uma recessão à escala mundial, em que uma drástica e abrupta redução da procura obriga a correspondente diminuição da oferta com impacto direto no emprego e no rendimento das famílias. Esta é uma das grandes diferenças entre a crise atual e a anterior, de origem financeira.

As respostas a esta crise global terão de provir dos Governos e dos Bancos Centrais, garantindo o financiamento, o rendimento e o emprego.

Temos a perceção também de uma desigual distribuição das vulnerabilidades decorrentes desta crise pandémica. Comparativamente com os restantes estados da UE, Portugal é dos países mais vulneráveis às consequências desta crise, com uma economia aberta e muito dependente do turismo, com empresas muito fragilizadas e endividadas e um Estado também fortemente endividado.

1.2.1. Desemprego

O desemprego surge como uma das grandes consequências sociais decorrentes da pandemia.

Apesar dos esforços para contrariar o aumento do desemprego, este está a avançar a uma velocidade evidente, afetando numa primeira linha os trabalhadores mais precários e com menos proteção.

1.2.1.1. Impactos imediatos em Portugal

Segundo dados do IEFP, em abril do ano passado cerca de 353000 pessoas estavam no desemprego, mais 32000 que no mês de março. Estes são números sem precedentes

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

recentes. Comparativamente com a crise da Troika (2009 e 2013) a maior taxa de desemprego foi registada em janeiro de 2010.

Com a entrada em vigor do regime simplificado do *lay off* a 7 de abril, o número de trabalhadores abrangidos acompanhava o número dos requerentes de subsídio de desemprego.⁸

1.3. Medidas de controlo da propagação do Vírus no local de trabalho

A situação de pandemia que se verifica em Portugal tem levado o Governo a adotar várias medidas de modo a prevenir, conter e mitigar a transmissão do vírus nos estabelecimentos onde trabalhem 50 ou mais trabalhadores.

O DL 79-A/2020 de 1 de outubro veio impor às empresas do setor privado medidas como o desfasamento de horários e o teletrabalho para evitar a aglomeração de pessoas no local de trabalho e, conseqüentemente, a propagação do vírus.

1.3.1. Desfasamento de horários

A noção de horário de trabalho está prevista no artigo 200º do Código do Trabalho. Diz-nos este artigo que, “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.” Ou seja, o horário de trabalho é o período em que o trabalhador presta serviço ao empregador.⁹

O tema do horário de trabalho encontra-se regulamentado nos artigos 212º e seguintes do Código do Trabalho.

⁸ Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). Indicadores COVID 19 do MTSS. Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP). Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss> (acesso em 15/04/2021)

⁹ É importante saber que as noções de “tempo de trabalho” (artigo 197º), “período normal de trabalho” (artigo 198º) e “horário de trabalho” (artigo 200º) não são sinónimos.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Nos termos do artigo 212º, n.º1, é ao empregador que compete a definição dos limites do horário de trabalho.

O Ac. do STJ de 05.09.2018¹⁰ diz-nos que, “a determinação do horário de trabalho, por princípio, compete ao Empregador, desde que observados, previamente, os deveres expressos no n.º 2, do artigo 212º, do CT, sendo que esse direito é-lhe reconhecido por se enquadrar dentro dos poderes de direção e organização do trabalho que, legalmente, lhe são reconhecidos.”¹¹

Aquando da elaboração do horário de trabalho, o empregador terá que ter em conta os intervalos de descanso¹² e o descanso diário¹³. Terá, inclusivamente, que fazer constar os elementos indicados no artigo 215º do Código do Trabalho¹⁴ e, ainda, afixar devidamente o mapa, nos termos do artigo 216º do mesmo diploma.

Qualquer alteração ao horário de trabalho terá que ser precedida de consulta dos trabalhadores ou seus representantes, conforme o artigo 217º do Código do Trabalho.

O Ac. do STJ de 01.03.2018¹⁵ refere que, “competindo ao empregador definir, no âmbito do seu poder de direção, os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço,

¹⁰ Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e145738b2f957c53802582ff004bef37?OpenDocument> (acesso em 13/06/2021)

¹¹ O artigo 212º, n.º2 do CT refere que o empregador, na elaboração do horário de trabalho deve ter em conta a proteção, segurança e saúde do trabalhador, a conciliação da vida profissional e familiar, bem como com a vida académica / escolar.

¹² O artigo 213º do CT refere que na elaboração do horário de trabalho o empregador tem que ter em conta o intervalo de descanso, nomeadamente: “o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”

¹³ O artigo 214º do CT refere que o empregador, aquando da elaboração do horário de trabalho, deve ter em conta o descanso diário do trabalhador, nomeadamente: “O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.”

¹⁴ Segundo o artigo 215º, n.º1 do CT, o horário de trabalho terá que mencionar a firma ou denominação do empregador; a atividade exercida; a sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita; o início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento; as horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso; o dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir; o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver; e, por último, o regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

¹⁵ Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ee01cd92b0a6bb8802582440039bf6a?OpenDocument> (acesso em 13/06/2021)

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

dentro dos condicionalismos legais, a sua alteração não pode ser unilateralmente determinada nos casos em que os horários tenham sido individualmente acordados”.

Porém, mediante acordo escrito entre empregador e trabalhador, o trabalhador que se encontre abrangido pelas alíneas do nº1, do artigo 218º, pode beneficiar de isenção de horário de trabalho.¹⁶

Para fazer face à realidade pandémica atual, uma das soluções adotadas para controlar a propagação do vírus no local de trabalho foi o desfasamento de horários.

Posto isto, no dia 1 de outubro de 2020, o Conselho de Ministros aprovou novas regras de desfasamento de horários de entrada e saída de trabalhadores nos locais de trabalho com intuito de diminuir a concentração de pessoas nas horas de ponta.

Estas novas regras abrangem também o setor público e não só o privado. E, por isso, obriga as empresas, tanto públicas como privadas, com mais de 50 trabalhadores a adotar esta medida.

Conforme esta nova regra, o empregador “pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora”¹⁷, exceto se causar prejuízo considerável ao trabalhador¹⁸. No entanto, o empregador terá que consultar previamente os trabalhadores envolvidos e a comissão de trabalhadores ou, à falta desta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, nos termos do artigo 4º nº1 do DL 79-A/2020.

O trabalhador terá que ser informado dessa decisão com cinco dias de antecedência, podendo recusar, nos termos do 4º nº2.

No entanto, os empregadores estão proibidos de fazer mais do que uma alteração por semana, exceder o horário normal de trabalho e, ainda, alterar a modalidade de trabalho diurno para trabalho noturno e vice-versa (nºs 4 e 5 do artigo 4º citado).

¹⁶ Isenção de horário de trabalho é, nos termos do artigo 219º do CT, a situação em que o trabalhador não tem de observar os limites máximos do período normal de trabalho diário.

¹⁷ Artigo 4º nº1 do DL 79-A/2020.

¹⁸ Nos termos do nº3 do artigo 4º do DL 79-A/2020, considera-se, nomeadamente, prejuízo sério a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento e a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

1.3.2. Teletrabalho

O regime de teletrabalho encontra-se regulado nos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho.

Trata-se de uma modalidade específica de contrato de trabalho, sujeito a forma própria. O artigo 165º diz-nos que “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”

O regime de teletrabalho é comumente mais utilizado por trabalhadores mais qualificados, que trabalham maioritariamente com equipamentos digitais ligados à internet.

O artigo 166º refere que qualquer trabalhador pode trabalhar através da modalidade de teletrabalho mediante contrato para o efeito.

Com o surgimento da pandemia, o teletrabalho mostrou ser uma modalidade bastante útil. No entanto, foi necessário criar novos diplomas legais de modo a adequar o teletrabalho ao panorama atual.

O Decreto nº2-A/2020, de 20 de março determinou a obrigatoriedade do teletrabalho sempre que as funções do trabalhador o permitissem.

E acrescentou o artigo 29º do DL 10-A/2020, que “o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes.”

Resumindo, no regime do Código do Trabalho não existe uma imposição da execução de teletrabalho, ao contrário do que acontece no regime especial acabado de referir.

1.3.2.1. Desigualdades no acesso ao teletrabalho

O regime do teletrabalho aparece como uma alternativa à deslocação física dos trabalhadores para os locais de trabalho, precavendo a exposição ao risco de contágio,

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

tendo também a vantagem de os trabalhadores poderem desempenhar as suas funções a tempo inteiro, não acarretando perdas de rendimento, como no *lay off*.

Porém, no panorama atual, esta modalidade laboral gera algumas desigualdades, entre quem tem a possibilidade de executar as tarefas através deste regime e outras que, por terem trabalhos manuais ou de contacto obrigatório com pessoas, não conseguem aderir a este regime de trabalho.

Esta desigualdade de acesso ao teletrabalho – que radica, ela própria, noutras desigualdades, como a natureza das funções e o nível de formação do trabalhador – estará na origem da perda de emprego especialmente dirigida aos trabalhadores de escalão mais baixo.

1.3.2.2. Os impactos da adoção do teletrabalho

Segundo um estudo da CoLABOR,¹⁹ a quebra da produtividade é a maior das consequências da adoção do teletrabalho. Mas também a articulação do tempo de trabalho e tempo para a família se torna mais difícil. A verdade é que o nível de incerteza que esta situação traz aos trabalhadores faz com que a concentração diminua e a ansiedade com o futuro profissional aumente.

A adoção do teletrabalho traz para as empresas, e não só para os trabalhadores, consequências. Em primeiro lugar, o facto de a produtividade diminuir faz com que simultaneamente reduza os lucros das empresas. Mas nem só a diminuição dos lucros está em causa. As empresas precisam também de criar condições para os trabalhadores executarem as suas funções no seio familiar. Isto gera custos para as empresas, o que não ajuda face à situação económica e financeira de muitas delas.

O teletrabalho apresenta, assim, vantagens e inconvenientes para ambas as partes, dependendo, entre outros fatores, da natureza das funções exercidas e da literacia dos

¹⁹ Silva, P. A., Carmo, R. M. d., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T. S., Lamelas, F. (2020b). Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento (II). Estudos CoLABOR, N.º 2/2020. CoLABOR. Disponível em: https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/06/Trabalho-e-desigualdades-no-Grande-Confinamentoll_desemprego-layoff-e-teletrabalho.pdf (acesso em 20/03/2021)

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

trabalhadores, podendo ser um regime interessante para certas empresas, independentemente das exigências da pandemia. Em todo o caso, a sua implementação tem de ser bem planeada e executada, num clima de diálogo entre empregador e trabalhadores.

1.3.3. Obrigatoriedade do uso de máscara

Desde o aparecimento do vírus Covid 19 nas nossas vidas, o uso de máscara tornou-se um instrumento de proteção, que começou apenas por ser recomendado pelas organizações de saúde, passando mais tarde a ser de uso obrigatório.

Inicialmente, o argumento usado para sustentar a não obrigatoriedade do uso de máscara foi a falsa sensação de segurança que podia transmitir, mas após vários estudos comprovou-se a sua eficácia no combate à transmissão do vírus.

A Lei 62-A/2020, de 27 de outubro, veio impor o uso obrigatório de máscaras em locais públicos. Mas foi com o Decreto 9/2020, de 21 de novembro, que o uso de máscara passou a ser obrigatório nos locais de trabalho (artigo 4º).

Cada trabalhador passou então a estar obrigado ao uso de máscara no local de trabalho sempre que esse espaço fosse partilhado com outro(s) colega(s).

A legislação Covid 19 não se alonga quanto a esta norma. No entanto, o artigo 281º do Código do Trabalho dá resposta cabal a esta questão, consagrando o direito dos trabalhadores de prestar trabalho “em condições de segurança e saúde” (nº 1), o dever do empregador de assegurar os meios de proteção necessários (nº 2) e o dever dos trabalhadores de cumprir as instruções do empregador neste âmbito (nº 7) – dever este que decorre já do art. 128º, 1, e).

Uma eventual recusa do trabalhador em usar máscara no local de trabalho pode configurar um ilícito disciplinar, nos termos gerais.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

1.4. Apoios Extraordinários à manutenção do Contrato de Trabalho

Numa primeira fase, o Governo criou um conjunto de medidas para proteger os trabalhadores que se encontravam impedidos de exercer a sua atividade devido ao perigo de contágio pelo Sars-Cov-2, flexibilizando-se o acesso a benefícios sociais, como o subsídio de doença.²⁰

Numa segunda fase, o Governo aprovou um conjunto de medidas de índole extraordinária e temporária com objetivo de apoiar a manutenção dos postos de trabalho e controlar situações de crise empresarial.²¹

A 18 de março, através do Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020 foi decretado Estado de Emergência, face à verificação de calamidade pública.²²

O artigo 5º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 prevê que “o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial reveste a forma de um apoio financeiro, por trabalhador, atribuído à empresa nos termos do n.º 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho e destinado, exclusivamente, ao pagamento de remunerações.” O n.º 2, do mesmo artigo, refere ainda que “este apoio é cumulável com um plano de formação aprovado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), ao qual acresce uma bolsa nos mesmos termos do previsto no n.º 5 do artigo 305.º do Código do Trabalho.”

Os apoios extraordinários à manutenção do contrato de trabalho, sendo importantes, têm tido relativamente pouca eficácia, o que se pode explicar pela duração da pandemia e dos confinamentos e pela debilidade de muitas das nossas empresas, em especial nos setores mais afetados, comércio e turismo.

Havendo ainda que ter em conta os trabalhadores de nichos não abrangidos, como, por exemplo, os trabalhadores por conta de outrem com contratos precários ou os falsos trabalhadores independentes.

²⁰ Despacho n.º 2875-A/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 44, de 3 de março.

²¹ Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março, e com base no Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro: prevê medidas extraordinárias de apoio imediato aos trabalhadores e às empresas que foram materializadas na Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, na sua redação atual.

²² Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

1.4.1. *Lay off*

De entre tantas medidas implementadas pelo Estado para combater as consequências da pandemia, a que mais sobressaiu foi a figura do *lay off* simplificado, implementada pelo decreto-lei nº10-G/2020, de 2 de março. Este regime, que já existia no Código do Trabalho (artigos 298º e seguintes), foi ajustado à situação pandémica, tendo-se simplificado os procedimentos.

O artigo 5º do decreto-lei nº10-G/2020, dedicado à “redução ou suspensão em situação de crise empresarial”, estipula que, verificada a situação de crise empresarial prevista no artigo 3º, “o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho²³ ou suspender os contratos de trabalho”.

1.4.1.2. *Comparação entre o lay off simplificado e o lay off regulado no Código do Trabalho*

A principal diferença entre o regime de *lay off* simplificado e o regime que consta do Código de Trabalho está essencialmente a nível procedimental.

Decorre da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, que a aplicação do regime de *lay-off* simplificado depende da verificação de uma situação de crise empresarial motivada por um dos seguintes fatores:

- Paragem total da atividade da empresa ou estabelecimento
- Quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação nos 60 dias anteriores à data do pedido que for apresentado à Segurança Social.

Verificando-se um destes requisitos, a entidade empregadora só tem que informar, por escrito, os trabalhadores que pretende ver abrangidos pela medida, indicando o prazo previsível da interrupção da atividade, dispensando-se o contraditório previsto no regime geral.

²³ Artigo 6º, nº2 do DL nº10-G/2020 refere que “em caso de redução do período normal de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho”.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Uma vez efetuada aquela comunicação, deverá a entidade empregadora, em conjunto com o contabilista certificado da empresa, elaborar uma declaração no qual prove a existência da situação de crise, dando entrada do pedido no portal da Segurança Social Direta.

Quanto ao apoio financeiro propriamente dito, não se verifica qualquer distinção comparativamente ao já aplicável em sede do regime geral.

1.4.1.1. O aumento exponencial do lay off e a desaceleração da atividade dos trabalhadores independentes

Uma das medidas mais importantes adotadas pelo governo para controlar o nível de desemprego é o apoio público ao pagamento de salários de trabalhadores que trabalhem em empresas que acionem o *lay off*, isto é, empresas que reduzam temporariamente os períodos normais de trabalho ou que suspendam os contratos de trabalho. Trata-se de um apoio público que consiste no copagamento de 70% de 2/3 da retribuição ilíquida pelo Estado, até ao limite de 1333,5€ por trabalhador, nos termos do artigo 6º, nº4 do DL nº10-G/2020.²⁴

No entanto, caso o trabalhador exerça atividade remunerada fora da empresa deve comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito da compensação retributiva e da obrigação de restituir os montantes recebidos a este título, constituindo a omissão uma infração disciplinar (artigo 6º, nº7 do DL nº10-G/2020).

No final de março do ano passado, o número de trabalhadores em *lay off* já refletia os impactos resultantes do estado de emergência.²⁵ Analisando os antecedentes desta medida pode perceber-se, através de dados fornecidos pelo Instituto de Informática

²⁴ Nº 4 do artigo 305.º do Código do Trabalho.

²⁵ Segundo dados do MTSSS de 16 de abril de 2020, a 14 de abril de 2020, cerca de 940 mil trabalhadores encontravam-se numa potencial situação de lay off. Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). Indicadores COVID 19 do MTSSS. Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP). Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss> (acesso em 15/04/2021)

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

(2020), que o número de trabalhadores abrangidos por *lay off* nunca foi tão elevado, nem mesmo na Grande Recessão. Considerando o período 2005 - fevereiro de 2020, o pico registou-se em setembro de 2009 com cerca de 7515 trabalhadores em *lay off*. No entanto, na realidade atual, o acesso à medida está mais simplificado, o que influencia também a facilidade na sua adoção. Dada a obrigatoriedade do confinamento social, bem como o encerramento compulsivo de diversas atividades económicas, os números apontavam para cerca de 70 mil empresas que adotaram o regime de *lay off* em abril do ano passado, segundo dados do MTSSS (2020). Na história deste regime, desde 2005 até fevereiro de 2020 o número mais elevado de entidades que adotaram o regime foi registado em 2013 (cerca de 258 entidades).²⁶

O setor do turismo e restauração foi o mais afetado pela pandemia e, por isso mesmo, também o que mais recorreu ao regime em causa – mais de metade das empresas que adotaram o regime.²⁷ Em segundo lugar, encontra-se o setor do comércio, segundo dados do MTSSS, 2020.²⁸

As microempresas (até 10 trabalhadores), que são as que existem em maior número em Portugal, são as entidades que mais têm aderido ao regime de *lay off*.²⁹

No entanto, o recurso ao *lay off* por parte das médias e grandes empresas é também significativo. À partida, estas são as empresas com maior suporte financeiro e, por isso, aquelas que menos necessitam da ajuda com fundos públicos. Caso contrário, estaremos face a uma distribuição mal conseguida da ajuda pública. Ao Estado incumbe

²⁶ Fonte: Instituto de Informática (2020).

²⁷ Segundo dados do MTSSS, 26% das empresas ligadas ao turismo e à restauração adotaram o regime de *lay off*. Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). Indicadores COVID 19 do MTSSS. Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP). Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss> (acesso em 15/04/2021)

²⁸ Segundo dados do MTSSS, 22% das empresas ligadas ao comércio adotaram o regime de *lay off*. Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). Indicadores COVID 19 do MTSSS. Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP). Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss> (acesso em 15/04/2021)

²⁹ Segundo dados do MTSSS; 79% das empresas que recorrem ao *lay off* tem entre 0 e 10 trabalhadores. Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). Indicadores COVID 19 do MTSSS. Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP). Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss> (acesso em 15/04/2021)

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

a função de salvaguardar a capacidade de produção das empresas e não a riqueza dos acionistas ou sócios.

A grande questão que se coloca neste momento é tentar compreender até que ponto o *lay off* é uma medida de manutenção de postos de trabalho ou uma antecâmara para o desemprego; o que nos conduz a uma outra questão essencial, que é a de saber se a crise das empresas – ou de muitas delas – é o resultado da pandemia ou se esta veio apenas revelar problemas de sustentabilidade já existentes.

1.4.1.2. Ineficácia do *lay off* como medida para evitar o desemprego

A medida do *lay off* tem como principal objetivo a redução dos despedimentos, no entanto, tal não se verifica, pois, os números de desempregados continuam a aumentar na medida em que os pedidos de adesão ao *lay off* também aumentam.³⁰

O artigo 24º do Decreto nº 2-B/2020, de 2 de abril, prevê fiscalização às empresas para evitar aproveitamento da situação pandémica em que vivemos para efetuarem despedimentos com fundamento na crise atual. Pois a verdade é que essas situações acontecem.

Outra lacuna desta medida é a possibilidade que existe de haver despedimentos antes da empresa fazer o pedido de adesão ao *lay off*.

E se esta medida impede os despedimentos no decorrer do *lay off*, bem como nos 60 dias seguintes ao seu termo,³¹ nada impede que, findo este período, a empresa venha a despedir.

Não esquecendo que durante o período de *lay off* pode operar a caducidade do contrato de trabalho, nos termos gerais.

Carmo Sousa Machado, Advogada e especialista em Direito do Trabalho, numa entrevista, explica que, pelo facto de uma empresa estar em *lay-off*, isso não a impede

³⁰ Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). Indicadores COVID 19 do MTSSS. Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP). Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss> (acesso em 15/04/2021)

³¹ Nos termos do DL 10-G/2020, 26 março.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

de afastar alguns trabalhadores. “As empresas são livres de não renovar contratos a termo. Ou seja, não abrangem a caducidade de contratos de trabalho ou denúncia de contratos de trabalho em período experimental”.³²

No entanto, inicialmente, ao *lay off* simplificado aplicava-se a regra do artigo 303º, nº1 do Código do Trabalho, nomeadamente o impedimento das empresas renovarem os contratos de trabalho enquanto se encontrasse em vigor o regime de *lay off*. Esta regra teria um efeito completamente oposto ao esperado, que seria um aumento do número do número de desempregados.

O artigo 25º-C, nº 3 do DL 20/2020, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, considera que essa condição, prevista na alínea e) do nº1 do artigo 303 do Código de Trabalho, deixa de ser aplicável “para efeitos de incumprimento e restituição do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial”.

O advogado de direito laboral, Pedro da Quitéria Faria, da Antas da Cunha ECIJA, numa entrevista ao Jornal Observador, diz que este “aditamento ao regime é absolutamente crítico e, na realidade, já antecipadamente deveria ter ocorrido. Neste sentido, e tendo por base o que dispõe o artigo 303º, nº 1, e) do Código do Trabalho, é claro que em caso de *lay off*, não pode o empregador proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão”.³³

Para Pedro da Quitéria Faria, manter a regra do regime clássico do *lay off* seria “absolutamente desajustado relativamente ao desiderato maior do legislador, que se prende com a manutenção do maior número de contratos de trabalho possíveis e evitar um aumento exponencial e abrupto do desemprego.”

³² Empresas são livres de não renovar contratos? Especialista esclarece dúvidas sobre "lay-off" - Renascença (sapo.pt) Disponível em: <https://rr.sapo.pt/2020/04/03/economia/empresas-sao-livres-de-nao-renovar-contratos-especialista-esclarece-duvidas-sobre-lay-off/noticia/187827/> (acesso em: 27/06/2021)

³³ Empresas que estão em layoff podem, afinal, renovar contratos de trabalho – Observador. Disponível em: <https://observador.pt/2020/05/03/empresas-que-estao-em-layoff-podem-afinal-renovar-contratos-de-trabalho/> (acesso em: 27/06/2021)

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Diz, ainda que, se esta lacuna não fosse corrigida, “tal conflituaria com o próprio espírito que preside ao regime do *lay off* simplificado, que pretende assegurar todos os postos de trabalho que sejam possíveis de manter”.

Por fim, o advogado conclui que “deverá apenas continuar a competir às empresas e aos seus gestores (...) a decisão sobre a caducidade ou renovação de contratos a termo, ainda que se encontrem em regime de *lay off* simplificado, partindo sempre do pressuposto matricial e imperativo que, para que a caducidade lícitamente ocorra se deva ter extinguido o motivo justificativo que permitiu aquela contratação a termo, e da mesma forma, no que tange à renovação desse contrato, que se mantém provadamente válido tal motivo justificativo”.

Em jeito de conclusão, pode dizer-se que esta medida não confere uma verdadeira proteção ao trabalhador, nem ao seu posto de trabalho, principalmente quando estamos perante trabalhadores precários.

1.4.2. Incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial

Nos termos do artigo 11º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, “os empregadores (...) têm direito a um incentivo financeiro extraordinário para apoio à retoma da atividade da empresa, a conceder pelo IEFP, I. P., pago de uma só vez e com o valor de uma RMMG por trabalhador.”

Os pressupostos para aceder a esse incentivo constam do artigo 10º, nº2.

1.4.3. Plano extraordinário de formação

O plano extraordinário de formação enquadra-se no leque de medidas para apoiar a manutenção dos postos de trabalho criadas pelo Governo. Esta medida encontra-se prevista nos artigos 7º, 8º e 9º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020.

Nos termos do artigo 7º, nº 1 do referido DL, “as empresas (...) podem aceder a um apoio extraordinário para formação profissional a tempo parcial, mediante um plano de

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

formação (...) tendo em vista a manutenção dos respetivos postos de trabalho e o reforço das competências dos seus trabalhadores, de forma a atuar preventivamente sobre o desemprego”.

Este apoio tem a duração de um mês, nos termos do nº2, do artigo 7º, do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, e deve ser implementado nos termos do artigo 8º do mesmo diploma legal.³⁴

Esta medida é importante porque permite às empresas ocupar os trabalhadores nos momentos de paragem da laboração, mesmo que seja à distância, ao mesmo tempo que lhes proporcionam uma oportunidade de valorização profissional.

1.4.1. Outros apoios extraordinários

1.4.1.1. Apoio extraordinário à redução da atividade económica de trabalhador Independente

Este apoio encontra-se regulado no DL nº 10-A/2020 de 13 de março nos artigos 26º, 27º e 28º e aplica-se aos trabalhadores independentes, que nos últimos doze meses tenham tido obrigação contributiva em pelo menos 3 meses seguidos ou, então, seis meses interpolados há pelo menos 12 meses, conforme o artigo 26º n.º1 do DL n.º 10-A/2020 e que se encontrem em situação comprovada de interrupção da sua atividade em consequência da pandemia, através de declaração de compromisso de honra e declaração do contabilista certificado para trabalhadores no regime de contabilidade organizada, nos termos do artigo 26º nº2 do DL n.º 10-A/2020. Ou então mediante declaração do próprio e certidão de contabilista certificado em que comprove a redução

³⁴ Nos termos do artigo 8.º, nº1, “o plano de formação referido no artigo anterior deve: a) Ser implementado em articulação com a entidade, cabendo ao IEFP, I. P., a sua organização, podendo ser desenvolvido a distância quando possível e as condições o permitirem; b) Contribuir para a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores, sempre que possível aumentando o seu nível de qualificação, e contribuir para o aumento da competitividade da empresa; c) Corresponder às modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.”

Nos termos do artigo 8.º, nº2, a duração da formação não deve ultrapassar 50 % do período normal de trabalho durante o período em que decorre.

Segundo o nº3 do artigo 8º, “o número mínimo de formandos a integrar em cada ação de formação é definido por acordo entre o IEFP, I. P., e o empregador, atenta a legislação aplicável à respetiva modalidade de formação.”

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

de pelo menos 40% da faturação no período de 30 dias anteriores à entrada do requerimento na Segurança Social.³⁵

O trabalhador independente tem direito a um apoio financeiro “com duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses, no valor correspondente à remuneração registada com base na incidência contributiva, com limite no valor do IAS”³⁶ (Indexante Apoios Sociais), que neste momento é de 438,81€, nas situações em que o valor da remuneração registada como base é inferior a 1,5 IAS, que corresponde a 658,22€.³⁷

Nos termos dos artigos 27º e 28º do DL 10-A/2020, estes trabalhadores “têm direito ao diferimento do pagamento de contribuições devidas nos meses em que esteja a ser pago o apoio financeiro extraordinário” e “deve ser efetuado a partir do segundo mês posterior ao da cessação do apoio e pode ser efetuado num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais e iguais”.³⁸

1.4.2. Apoio extraordinário aos Membros de Órgãos Estatutários

A medida prevista para gerentes e membros dos órgãos estatutários é o apoio extraordinário à redução da atividade económica, tal como os trabalhadores independentes, nos termos do artigo 26º do DL 10-A/2020, 13 março.

Este apoio destina-se a gerentes de microempresas, tendo ou não participação no capital social, aplica-se igualmente aos empresários em nome individual, ou a membros dos órgãos estatutários de fundações, associações ou cooperativas, desde que com funções equivalentes.

³⁵ A quebra da faturação é comparada com a média mensal dos dois meses anteriores ao pedido ou, então com o período homólogo do ano anterior ou, caso tenha iniciado a atividade há menos de um ano, compara-se com a média de todo o período de atividade.

³⁶ DL nº 10-A/2020 de 13 de março, artigo 26º nº3.

³⁷ No caso em que a remuneração registada como base de incidência contributiva é igual ou superior a 1.5 IAS (658,22€), tem direito a um apoio financeiro correspondente a 2/3 do valor da remuneração registada como base de incidência contributiva com o limite máximo igual à RMMG.

³⁸ Aos acordos prestacionais previstos nos artigos 27º e 28º é aplicável o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 213/2012, de 25 de setembro.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Outra condição é estarem inscritos na Segurança Social unicamente com essas funções. Também têm que se encontrar numa situação comprovada de paragem da atividade por consequência da pandemia³⁹ - artigo 26º, nº1, ou então estarem numa situação de quebra repentina de faturação no período de trinta dias anteriores à data do pedido apresentado na Segurança Social – artigo 26º, nº 2.⁴⁰

Têm direito, nos termos do artigo 26º, nº3, “a um apoio financeiro com duração de um mês, prorrogável mensalmente, até um máximo de seis meses, correspondente ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite do valor do IAS”.

Nas situações em que a remuneração registada com base em incidência contributiva é igual ou superior a 1,5 IAS, ou seja, 658,22€, têm direito a um apoio financeiro correspondente a 2/3 do valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com limite máximo igual à RMMG.

Nos termos do nº5 do artigo 26º, os membros dos órgãos estatutários mantêm a obrigação de pagar as contribuições à Segurança Social, se bem que beneficiem da possibilidade de pagamento diferido das contribuições devidas nos meses em que esteja a ser pago o apoio, conforme o artigo 27º.

Nos casos em que, os apoios se vierem a mostrar indevidos, haverá lugar a compensação dos mesmos nos termos do Decreto-Lei n.º 133/88, de 20 de abril.⁴¹

1.4.3. Apoio excecional à família para trabalhadores Independentes e do serviço doméstico

Nos termos do artigo 24º do DL 10-A/2020 de 13 de março, “o trabalhador independente sujeito ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3

³⁹ Essa situação tem que ser comprovada mediante declaração do próprio sob compromisso de honra, ou por contabilista certificado para trabalhadores no regime de contabilidade organizada.

⁴⁰ A quebra da faturação no período de 30 dias anteriores ao pedido é comparada com: A média mensal dos dois meses anteriores ao pedido ou o período homólogo do ano anterior a média de todo o período em atividade para quem tenha iniciado atividade há menos de 12 meses.

⁴¹ O DL 133/88, 20 abril, regulamenta a responsabilidade emergente do pagamento indevido de prestações de segurança social.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

meses consecutivos há pelo menos 12 meses, não possa prosseguir a sua atividade, tem direito a um apoio excecional mensal, ou proporcional.”

Ou seja, aplica-se a trabalhadores independentes ou trabalhadores do serviço doméstico que não possam exercer atividade por motivos de assistência a filhos (ou outros menores a cargo) menores de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica (independentemente da idade), decorrente de encerramento do estabelecimento de ensino.

Este apoio corresponde a um terço da base de incidência contributiva mensal respeitante aos primeiros 3 meses do ano de 2020 e tem como valor mínimo o IAS (438,81€) e como máximo 2 ½ IAS (1097,02€).⁴²

Este apoio “é objeto de declaração trimestral de rendimentos, estando sujeito à correspondente contribuição social, nos termos do nº4 do artigo 24º e “é atribuído de forma automática após requerimento do trabalhador independente, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho”, conforme o nº 5 do mesmo artigo.

Estão, no entanto, impedidos de usufruírem do apoio ambos os progenitores, como contempla o nº6, do artigo 24º, do DL 10-A/2020.

No caso dos trabalhadores de Serviço Doméstico, a entidade empregadora é obrigada a pagar 1/3 da remuneração, a declarar os tempos de trabalho e remuneração normalmente declarada (independentemente da suspensão parcial da remuneração) e pagar as contribuições e quotizações à segurança social.

Este apoio não se pode aplicar aos pais quando os dependentes estejam em tempo de férias escolares.

⁴² DL 10-A/2020 artigo 24º nº 2 e 3.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

1.4.4. Apoio excecional à família para trabalhadores por conta de outrem

Este apoio encontra-se regulado no artigo 23º do DL 10-A/2020 de 13 de março e destina-se a trabalhadores por conta de outrem e que faltem ao trabalho por motivos de assistência a filhos ou outros menores a cargo (menores de 12 anos) ou com deficiência ou doença crónica (independentemente da idade) decorrente do encerramento do estabelecimento de ensino.

O trabalhador tem direito a receber, nos termos do nº1 do artigo 23º, “um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social” (nº1) e “tem por limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e por limite máximo três RMMG” (nº2).

Apenas pode ser atribuído este apoio se o recurso ao teletrabalho não for compatível com a atividade do trabalhador, conforme nº3 do artigo 23º.

Neste caso, o valor do apoio é entregue à entidade empregadora que procede ao pagamento da totalidade do apoio ao trabalhador, nos termos do nº4 do artigo 23º.

A entidade empregadora, tem a obrigação, porém, de assegurar o pagamento de todas as quotizações relativas ao trabalhador, bem como 50% das contribuições a seu cargo, conforme o nº 5 do artigo 23º.⁴³

⁴³ Encontram-se excluídas deste artigo as entidades empregadores públicas, nos termos do nº7 do artigo 23º do DL 10-A/2020.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

CONCLUSÃO

O Código do Trabalho, ao prever a medida da redução do horário e suspensão do contrato por parte do empregador, está a permitir que os trabalhadores mantenham o seu posto de trabalho, ainda que em condições mais frágeis.

Na minha opinião, nesta situação de pandemia mostra-se importante, para além de tudo, prestar apoio às entidades empregadoras para manterem a empresa aberta, pois, por um lado, assegura postos de trabalho e, por outro, mantém a produção para que os interesses dos consumidores sejam satisfeitos.

Para além disso, a par de certas medidas que já estavam regulamentadas no Código do Trabalho, foi criada uma legislação adicional, a qual chamamos legislação Covid por ser consequência do surgimento do vírus. Estas medidas, muitas delas quase que réplicas das já existentes no CT, destacam-se maioritariamente pela sua rigidez, pelo facto do trabalhador não ter o poder de contra-argumentação que antes detinha.

Independentemente das medidas adotadas para manter postos de trabalho, estas não se mostram suficientes para controlar a vaga de desemprego que enfrentamos, como se constata pelas estatísticas do IEFP, bem como, mais informalmente, pelas notícias que têm saído ultimamente nos media.

No entanto, todos sabemos que não é de um dia para o outro que voltamos à normalidade, com melhoria das condições económicas e sociais.

Posto isto, continua, porém, a ser impossível medir os impactos que as medidas da UE conferem aos países (principalmente, aos mais vulneráveis, como Portugal) para compor os estragos que a pandemia provocou na economia.

Concluindo, embora também seja uma crise social a que estamos a passar, as crises económicas-financeiras são feitas de ciclos como podemos constatar pela história. E, embora esta fase tenha abalado a situação financeira da população de uma forma significativa, as coisas começarão a recompor-se com o controlo do vírus através da vacinação.

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

REFERÊNCIAS

Bibliografia:

A Covid-19 e o impacto nas relações contratuais. Disponível em: <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/a-covid-19-e-o-impacto-nas-relacoes-contratuais-563221>

Apoios para Membros de Órgãos Estatutários e empresários em nome individual. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/covid-19-perguntas-e-respostas-para-trabalhadores-e-empregadores-faq/apoios-para-gerentes-e-membros-de-orgaos-estatutarios-com-funcoes-equivalentes>

Autoridade para as Condições do Trabalho (2018). Atividade de inspeção do trabalho. Relatório 2017. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2017.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/Relatorio_AI_2017.pdf)

As consequências socioeconómicas da COVID-19 e a sua desigual distribuição. Disponível em: <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/07/As-consequencias-socioeconomicas-da-COVID-19-e-sua-desigual-distribuicao.pdf>

Caleiras, J., & Carmo, R. M. d. (2020). O regresso do desemprego massivo? Estudos CoLABOR, n.º 1. Disponível em: https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Estudos_CoLABOR_1.pdf

Comissão Europeia (2020a). Resposta económica coordenada ao surto de COVID-19. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho,

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

ao Banco Central Europeu, ao Banco Europeu de Investimento e ao Eurogrupo. Bruxelas, 13 de março de 2020. Disponível em: https://eurlex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91687006-6524-11ea-b73501aa75ed71a1.0018.02/DOC_1&format=PDF

Covid-19: publicadas regras para desfasamento de horários na função pública. Disponível em: <https://observador.pt/2020/10/14/covid-19-publicadas-regras-para-desfasamento-de-horarios-na-funcao-publica/>

Empresas que estão em layoff podem, afinal, renovar contratos de trabalho – Observador. Disponível em: <https://observador.pt/2020/05/03/empresas-que-estao-em-layoff-podem-afinal-renovar-contratos-de-trabalho/>

Empresas são livres de não renovar contratos? Especialista esclarece dúvidas sobre "lay-off" - Renascença (sapo.pt) Disponível em: <https://rr.sapo.pt/2020/04/03/economia/empresas-sao-livres-de-nao-renovar-contratos-especialista-esclarece-duvidas-sobre-lay-off/noticia/187827/>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). Indicadores COVID 19 do MTSSS. Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP). Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss>

Lamelas, F., & Silva, A. A. (2020). Insuficiência das medidas excecionais de proteção do emprego no âmbito da COVID-19. Políticas em Análise, n.º 3, CoLABOR. Disponível em: https://colabor.pt/wpcontent/uploads/2020/04/CoLABOR_Politicas_em_Analise_3.pdf

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Ministério da Administração Interna (2020). Relatório sobre a aplicação da declaração do estado de emergência± 19 de março a 2 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/downloadficheiros/ficheiro.aspx?v=356942e0-b872-4659-9309-c4cdfd760622>

Ministério das Finanças (2020a). Orçamento de Estado 2020 Suplementar ± Relatório. Ministério das Finanças. Disponível em: <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c574c33526c65485276637939776347777a4d793159535659744d5467756347526d&fich=ppl33-XIV18.pdf&Inline=true>

Ministério das Finanças (2020b). 'Programa de Estabilidade 2020'. Disponível em: https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheActividadeParlamentar.aspx?BID=114788&ACT_TP=PEC

Reis, J. (2020, abril, 11). O tempo das alternativas: Criar uma economia do cuidado. Público. Disponível em: <https://www.publico.pt/2020/04/11/economia/opiniao/tempo-alternativas-criar-economia-cuidado1911307>

Rodrigues, J. N. & Frexes, S. (2020, maio, 27). Portugal deve receber ¼15,5 mil milhões em subvenções do Fundo de Recuperação, jornal Expresso. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2020-05-27-Portugal-deverecer-155-mil-milhoes-em-subsvencoes-do-Fundo-de-Recuperacao>

Silva, P. A., Carmo, R. M. d., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T. S. (2020a). Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento. Estudos CoLABOR, N.º

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

2/2020. CoLABOR. Disponível em: <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estudos-CoLABOR-2.pdf>

Silva, P. A., & Trigo Pereira, M. (2012). As políticas de proteção no desemprego em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 70. 133-150. Disponível em: <https://journals.openedition.org/spp/1085>.

Silva, P. A., Carmo, R. M. d., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T. S., Lamelas, F. (2020b). Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento (II). *Estudos CoLABOR*, N.º 2/2020. CoLABOR. Disponível em: https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/06/Trabalho-e-desigualdades-no-Grande-Confinamentoll_desemprego-layoff-e-teletrabalho.pdf

XXII Governo (2020). Programa de estabilização e económica e social. XXII Governo. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=ee61964f-3d28-4a6e-a866-dc74919b11e8>

Legislação:

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Código do Trabalho. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

Decreto-Lei n.º 10-G/2020 - Diário da República n.º 61/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-03-26. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/130779506/details/maximized>

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Decreto-Lei n.º 13/2015. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/66325237/details/maximized>

Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/130399862/details/maximized>

Decreto-Lei 133/88, 20/04. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/19849/decreto-lei-133-88-de-20-de-abril>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/130243054/details/maximized>

Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/130273586/details/maximized>

Despacho n.º 2875-A/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 44, de 3 de março. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/129843866/details/normal>

Jurisprudência:

Ac. do STJ de 01.03.2018. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ee01cd92b0a6bb8802582440039bf6a?OpenDocument>

Ac. do STJ de 05.09.2018. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e145738b2f957c53802582ff004bef37?OpenDocument>

As vicissitudes do contrato de trabalho e a pandemia Covid 19

Ac. TRC de 23.02.2017. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/ccfd3ed21f9a7632802580db003ce8d2?OpenDocument>