

A resposta normativa à Covid-19 em matéria  
laboral - algumas questões  
Ana Catarina Teixeira Alves

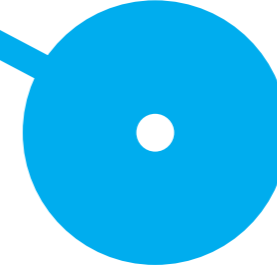
10/2021

Ana Catarina Teixeira Alves. A resposta normativa à Covid-19 em matéria laboral -  
algumas questões

## A resposta normativa à Covid-19 em matéria laboral - algumas questões

Ana Catarina Teixeira Alves

10/2021







# A resposta normativa à Covid-19 em matéria laboral - algumas questões

Ana Catarina Teixeira Alves

Orientador Doutora Susana Catarina Sousa Machado

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

*Ao meu avô Manuel (in memoriam),*

Porque sei que, onde quer que esteja, está orgulhoso do meu percurso.

*Aos meus pais,*

Por me terem proporcionado chegar até aqui, abdicando, não raras vezes, do seu bem-estar em prol do meu.

*À Doutora Susana Machado,*

Pelas palavras de alento e por não me ter deixado desistir deste objetivo que agora concluo.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

## Resumo

O escopo principal do presente trabalho prende-se com a análise da legislação laboral introduzida no ordenamento jurídico português fruto da propagação e disseminação da Covid-19.

Neste sentido, em primeira linha, procederemos à análise do regime de faltas ao trabalho à luz do Código do Trabalho incidindo, sobretudo, na proteção atribuída ao trabalhador na eventualidade doença. Aqui chegados, o objetivo principal prende-se em comparar o regime pré-pandemia com a alteração legislativa que determinou um regime excecional de faltas para os trabalhadores que deixaram de prestar trabalho em função do cumprimento de quarentena, de isolamento e de assistência a filhos ou outros membros do agregado familiar, não nos esquecendo, porém, das ausências em consequência da vacinação contra a Covid-19.

De seguida, pretendemos realçar a importância do teletrabalho no período de propagação e mitigação da pandemia. Posto isto, o nosso propósito prender-se-á com a análise da evolução da legislação desta modalidade contratual, fazendo ainda referência aos Projetos de Lei dos Grupos Parlamentares tendentes à prospeção de uma nova realidade legislativa mais adequada ao teletrabalho.

Posteriormente, procederemos à comparação dos regimes do *lay-off* comum e do *lay-off* simplificado, não podendo deixar de realçar o incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial e o apoio à retoma progressiva da atividade.

Por último, no âmbito da proteção de dados pessoais, analisaremos a possibilidade da medição e registo da temperatura corporal dos trabalhadores e a proibição da utilização de meios tecnológicos para o controlo do desempenho profissional do trabalhador.

**Palavras-chave:** Covid-19, faltas ao trabalho, teletrabalho, *lay-off*, dados pessoais.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

## **Abstract**

The main purpose of this paper is to analyze the labor legislation introduced in the portuguese legal system as a result of the spread and dissemination of Covid-19.

In this sense, first and foremost, we will analyze the system of absences from work in light of the Labour Code, focusing, above all, on the protection afforded to workers in the event of illness. At this point, the main objective is to compare the pre-pandemic regime with the legislative amendment that determined an exceptional regime of absences for workers who are no longer at work due to quarantine, isolation, and caring for children or other family members, not forgetting, however, absences as a result of vaccination against Covid-19.

Next, we intend to emphasize the importance of telework during the period of spread and mitigation of the pandemic. Having said that, our purpose will be to analyze the evolution of the legislation of this contractual modality, also making reference to the Bills of the Parliamentary Groups tending to the prospection of a new legislative reality more appropriate to telework.

Subsequently, we will compare the common lay-off and simplified lay-off regimes, highlighting the extraordinary financial incentive to normalize business activity and support for the progressive resumption of activity.

Finally, in the scope of personal data protection, we will analyze the possibility of measuring and recording workers' body temperature and the prohibition of the use of technological means to control workers' professional performance.

**Keywords:** Covid-19, absences from work, telework, *lay-off*, personal data.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

## Índice

Resumo.....	vi
Lista de abreviaturas .....	xiii
Introdução.....	1
1. Regime de faltas.....	4
1.1. A proteção social na eventualidade doença.....	6
1.2. A Covid-19 e as faltas ao trabalho.....	14
1.2.1. A quarentena.....	14
1.2.1.1. A proteção previdencial conferida ao trabalhador que se encontre a cumprir o período de quarentena.....	17
1.2.1.1.1. A exclusão da proteção previdencial quando seja possível o recurso ao teletrabalho <sup>21</sup>	
1.2.1.2. A classificação das ausências ao trabalho.....	22
1.2.2. O isolamento.....	22
1.2.3. A prestação de assistência inadiável a filho, neto ou outro membro do agregado familiar 23	
1.2.4. A vacinação contra a Covid-19.....	26
2. Teletrabalho .....	27
2.1. A prestação da atividade profissional no espaço físico empresa.....	27
2.2. Da sua definição legal.....	28
2.3. A era Covid-19 .....	31
2.4. A atribuição do subsídio de refeição.....	38
2.5. A prospeção para uma legislação laboral mais inclusiva.....	40
2.5.1. Da noção legal de teletrabalho.....	40
2.5.2. Dos instrumentos de trabalho .....	41
2.5.3. Da necessidade de promover períodos de descanso.....	42
3. Lay-off.....	44
3.1. Lay-off à luz do Código do Trabalho <i>versus</i> lay-off simplificado .....	44
3.1.1. Modalidades .....	45
3.1.2. Fundamentos.....	45
3.1.3. Requisitos .....	47
3.1.4. Procedimentos .....	49
3.1.4.1. Procedimento comum.....	49
3.1.4.2. Procedimento simplificado .....	51
3.1.5. Duração .....	53
3.1.6. Direitos, deveres e garantias das partes.....	56

3.1.6.1.	Do empregador.....	56
3.1.6.2.	Do trabalhador .....	57
3.1.7.	Compensação retributiva.....	57
3.1.8.	Proibição de despedimento.....	59
3.1.9.	Isenção do pagamento das contribuições para a Segurança Social .....	59
3.2.	Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial .....	59
3.3.	Apoio à retoma progressiva da atividade .....	62
4.	O tratamento de dados pessoais na era Covid-19.....	63
4.1.	Medição e registo da temperatura corporal dos trabalhadores .....	65
4.2.	A proibição da utilização de meios tecnológicos para o controlo do desempenho profissional do trabalhador .....	69
	Conclusão .....	73
	Fontes e bibliografia .....	77

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

## Lista de abreviaturas

Cfr. – Confronte-se

Consult. – Consultado

CT – Código do Trabalho

IAS – Indexante de Apoios Sociais

ILO – Internacional Labour Organization

OMS – Organização Mundial da Saúde

P. – Página

PP. – Páginas

RGPD – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

SNS – Serviço Nacional de Saúde

WHO – World Health Organization

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

## Introdução

No final do mês de dezembro de 2019 foi reportada à OMS a existência de vários casos de pneumonia viral na cidade de Wuhan, na China. A 7 de janeiro do ano 2020, as autoridades chinesas corroboraram a existência de um novo coronavírus (síndrome respiratória aguda grave – coronavírus 2, também designado por SARS-CoV-2) na mesma cidade.

A 30 de janeiro de 2020, a OMS decretou que o novo coronavírus consubstanciava emergência de saúde pública de importância internacional, tendo 41 dias depois declarado a situação de pandemia mundial baseando-se nos níveis alarmantes de propagação e inação.

Covid-19 foi o nome atribuído pela OMS à doença provocada pelo vírus SARS-CoV-2, sendo resultado da união das palavras “Corona, Vírus e Doença” e da sua junção com a indicação do ano do seu aparecimento (2019).

Com o aumento da propagação da Covid-19 em Portugal, tornou-se necessário proceder à criação de medidas que permitissem a subsistência da segurança dos cidadãos.

Neste contexto, consideramos que seria fundamental proceder à abordagem da nova legislação com reflexos no âmbito laboral durante o período da pandemia. Os sucessivos instrumentos normativos aprovados uns atrás dos outros mostraram-se essenciais para a subsistência previdencial dos trabalhadores e para a viabilidade das empresas afetadas pela pandemia.

A legislação entretanto aprovada durante o referido período toca vários domínios da relação laboral, no entanto, delimitamos o nosso estudo a quatro pilares: (i) regime das faltas; (ii) teletrabalho; (iii) *lay-off*; e (iv) tratamento de dados pessoais. Alicerçamos a nossa investigação nestes quatro pilares porque nos parecem aqueles que acabaram por ter maior impacto prático na vida dos trabalhadores e das empresas.

Ao nível metodológico, o trabalho teve uma forte componente de pesquisa e sistematização da legislação vigente. Todavia, procuramos que não se tornasse excessivamente descritivo (mas com a consciência de que esse é um risco real!) e, nesse sentido, procuramos construir perspetivas de futuro. O recurso à doutrina acabou por ser escasso em face do nosso projeto inicial devido a dois motivos: por um lado, a ausência de textos que se ocupassem de uma matéria tão datada no tempo e, por outro lado, devido às dificuldades de acesso às bibliotecas nos períodos correspondentes ao Estado de Emergência e, em particular, de confinamento. Finalmente, gostaríamos, ainda, de

justificar a falta de referências à jurisprudência. No entanto, é evidente que a litigiosidade referente à matéria substantiva objeto do presente estudo, para além de escassa, ainda não teve o seu termo nos tribunais.

Com este trabalho de investigação pretendemos, sobretudo, sistematizar o complexo de legislação que se amontoava a cada dia, de modo a que, um dia, quando tudo volte à normalidade, fique este registo “para memória futura”.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

## 1. Regime de faltas

Como bem sabemos, e segundo decorre do artigo 249.º, n.º 1 do CT, as faltas ao trabalho podem ser qualificadas como justificadas ou injustificadas.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do mesmo preceito legal, consideram-se justificadas: a) as faltas dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento; b) as faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim<sup>1</sup>; c) as ausências decorrentes da prestação de prova em estabelecimento de ensino<sup>2</sup>; d) as faltas dadas por impossibilidade de prestação de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida<sup>3</sup>, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal; e) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho<sup>4</sup>, a

---

<sup>1</sup> De acordo com o artigo 251.º, n.º 1, alínea a) do CT, consideram-se justificadas as faltas até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha reta. Ao abrigo do disposto no n.º 2 do mesmo preceito legal, consideram-se, ainda, justificadas, as ausências ao trabalho até cinco dias consecutivos motivadas pelo falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador. São ainda justificadas, por força da alínea b) do n.º 1 do artigo 251.º do CT, as faltas até dois dias consecutivos, decorrentes do falecimento de outro parente ou afim do trabalhador na linha reta ou no segundo grau da linha colateral.

<sup>2</sup> Segundo dispõe o n.º 7 do artigo 91.º do CT por prova de avaliação entende-se o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, desde que este o substitua ou o complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar. Prevê o artigo 91.º, n.º 1 do CT que o trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação nos seguintes termos: a) no dia da prova e no dia imediatamente anterior; b) no caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar. Note-se que os dias imediatamente anteriores a que se referem as alíneas a) e b) incluem os dias de descanso semanal e os feriados (artigo 91.º, n.º 1, alínea c) do CT). Importa ainda referir que as faltas para prestação de provas e, bem assim, aquelas que sejam dadas nos dias imediatamente anteriores, não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo, podendo apenas este direito ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina (artigo 91.º, n.º 1, alínea d) e n.º 2 do CT). De referir ainda que, se consideram justificadas as ausências ao trabalho motivadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas. No que respeita ao regime do sistema europeu de transferência e acumulação de créditos, vejam-se os n.ºs 3, 4, e 5 do artigo 91.º do CT.

<sup>3</sup> Nos termos do artigo 46.º-A, n.º 1 do CT, ao trabalhador é atribuído o direito a três ausências do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida.

<sup>4</sup> Segundo dispõe o artigo 49.º, n.º 1 do CT, o trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização. Segundo o n.º 2 do mesmo artigo, ao trabalhador é ainda atribuída a possibilidade de faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

neto<sup>5</sup> ou a membro do agregado familiar<sup>6</sup>; f) as ausências decorrentes do acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar fora da ilha de residência para realização de parto<sup>7</sup>; g) as faltas dadas em consequência da deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um; h) as ausências de trabalhador que seja eleito para estrutura de representação coletiva de trabalhadores<sup>8</sup>; i) as faltas de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral; j) as ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador; k) as faltas que por lei sejam consideradas como tal<sup>9</sup>.

Por seu turno, e por força do n.º 3 do artigo 249.º do CT, são consideradas faltas injustificadas as ausências ao trabalho que não integram nenhuma das alíneas do n.º 2 do mesmo preceito legal. Contudo, não podemos deixar de atender ao conteúdo previsto no artigo 254.º, n.º 5 do CT que dispõe que a inobservância do ónus que cabe ao trabalhador em comprovar o facto que invocou para a justificação da falta, bem como em apresentar, em caso de doença, a declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico e ainda a sua recusa, sem motivo atendível à verificação de doença<sup>10</sup>, determina, de igual modo, que a ausência seja considerada como injustificada.

---

<sup>5</sup> São consideradas faltas justificadas as ausências do trabalhador até 30 dias consecutivos, após o nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos (artigo 50.º, n.º 1 do CT). Segundo prevê o n.º 3 do artigo 50.º do CT, o trabalhador pode ainda faltar em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

<sup>6</sup> De acordo com o disposto no artigo 252.º, n.º 1 do CT, o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ascendente ou no segundo grau da linha colateral. Determina o n.º 2 do mesmo preceito legal que a este período acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

<sup>7</sup> Determina o artigo 252.º-A, n.º 1 do CT que o trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

<sup>8</sup> Segundo prevê o artigo 409.º, n.º 1 do CT são consideradas como justificadas as faltas do trabalhador motivadas pelo desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas. Nos termos do n.º 2 do mesmo preceito legal são ainda justificadas as faltas do delegado sindical motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções.

<sup>9</sup> Aqui incluem-se, nomeadamente, a dispensa para avaliação para a adoção (artigo 45.º do CT), a dispensa para consulta pré-natal (artigo 46.º do CT) e a dispensa para amamentação ou aleitação (artigo 47.º do CT).

<sup>10</sup> Por força do n.º 3 do artigo 254.º do CT e segundo o artigo 17.º, n.º 1 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, para efeitos de verificação de incapacidade temporária para o trabalho por doença do trabalhador, o empregador pode requerer a sua submissão à comissão de verificação de incapacidade temporária da Segurança Social da área da residência habitual do trabalhador.

A qualificação das faltas importa para determinar a proteção jurídica, económica e previdencial atribuída ao trabalhador. Isto porque, regra geral<sup>11</sup>, e segundo dispõe o artigo 255.º, n.º 1 do CT, as faltas justificadas não prejudicam qualquer direito do trabalhador, contrariamente ao que sucede com as faltas injustificadas, uma vez que estas, segundo prevê o artigo 256.º, n.º 1 do CT, constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

### **1.1. A proteção social na eventualidade doença**

O sistema de Segurança Social é composto por três sistemas, sendo eles o sistema de proteção social de cidadania<sup>12</sup>, o sistema previdencial<sup>13,14</sup> e o sistema complementar<sup>15</sup> (artigo 23.º da Lei de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social<sup>16</sup>).

Segundo dispõe o artigo 50.º da Lei de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social, o sistema previdencial, cujos alicerces assentam no princípio de solidariedade de base profissional, visa garantir prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades legalmente definidas. A proteção social efetivada por este sistema, abrange, por força do artigo 52.º, n.º 1 do referido diploma legal, as eventualidades doença (alínea a)), maternidade, paternidade e adoção (alínea b)), desemprego (alínea c)), acidentes de trabalho e doenças profissionais (alínea d)), invalidez (alínea e)), velhice (alínea f)) e morte (alínea g)).

No que ao âmbito pessoal diz respeito, o sistema previdencial, abrange o regime geral de Segurança Social aplicável à generalidade dos trabalhadores por conta de outrem e aos trabalhadores independentes, os regimes especiais, bem como os regimes de inscrição facultativa (artigo 53.º da Lei de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social).

O regime jurídico de proteção social na eventualidade doença, integrado no sistema previdencial de Segurança Social encontra-se regulado pelo Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro. Importa referir que este diploma legal é aplicável não só aos

---

<sup>11</sup> O n.º 2 do artigo 255.º do CT prevê as situações que, apesar de constituírem faltas justificadas, determinam a perda de retribuição. A este respeito veja-se QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder – *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, 6.ª edição, Coimbra, 2021, p. 707.

<sup>12</sup> Cfr artigo 26.º e seguintes da Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro.

<sup>13</sup> Cfr artigo 50.º e seguintes da Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro.

<sup>14</sup> Os regimes abrangidos pelo sistema previdencial encontram-se regulados no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro. A este respeito veja-se o artigo 1.º do referido Código.

<sup>15</sup> Cfr artigo 81.º e seguintes da Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro.

<sup>16</sup> Aprovada pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro.

beneficiários do subsistema previdencial integrados no regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes, como também aos trabalhadores marítimos e aos vigias nacionais que exercem atividade em barcos de empresas estrangeiras e se encontrem enquadrados no regime do Seguro Social Voluntário, e ainda aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas sempre que não seja aplicável o Regime de Proteção Social Convergente<sup>17</sup> (artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro e artigos 2.º e 7.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro).

A concretização do artigo 50.º da Lei de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social encontra expressão no artigo 1.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro. Isto porque este último preceito legal prevê que a proteção social na eventualidade doença se efetiva mediante a atribuição de prestações destinadas a compensar a perda de remuneração presumida. Estas prestações compensatórias assumem a designação de “subsídio de doença”<sup>18</sup> (artigo 4.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro).

O subsídio de doença enquanto “apoio pago em dinheiro para compensar a perda de rendimentos do trabalhador que não pode trabalhar temporariamente por estar doente”<sup>19</sup>, possibilita que tais situações<sup>20</sup> sejam asseguradas socialmente, permitindo, desta forma, que os trabalhadores não fiquem desprotegidos, nomeadamente, no que respeita a aspetos económicos.

Como tivemos oportunidade de referir supra, a proteção social na eventualidade doença materializa-se através da atribuição do subsídio de doença (artigo 50.º da Lei de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social e artigos 1.º, n.º 2 e 4.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro).

---

<sup>17</sup> A proteção social nas situações de doença dos trabalhadores que se encontrem abrangidos pelo Regime de Proteção Social Convergente é regulada pelo artigo 15.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

<sup>18</sup> Segundo o n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, a proteção na doença integra, também, a atribuição de prestações pecuniárias compensatórias de subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga, não aplicáveis, contudo, por força do n.º 3 do mesmo preceito legal, aos trabalhadores independentes.

<sup>19</sup> INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Subsídio de doença*. [Consult. 19 agosto 2021]. Disponível online em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001\\_subsídio\\_doença/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001_subsídio_doença/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c), p. 4.

<sup>20</sup> Note-se que, para efeitos do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, apenas é considerada como doença toda a situação mórbida, evolutiva, não decorrente de causa profissional ou de ato da responsabilidade de terceiro pelo qual seja devida indemnização, que determine incapacidade temporária para o trabalho (artigo 2.º do mesmo diploma legal).

No que respeita ao âmbito pessoal, têm direito a receber o subsídio de doença<sup>21</sup>:

- Trabalhadores por conta de outrem, desde que se encontrem a efetuar as respetivas contribuições para a Segurança Social;
- Trabalhadores independentes, quer sejam a recibos verdes ou empresários em nome individual;
- Beneficiários do Seguro Social Voluntário<sup>22</sup>, como sendo aqueles que exerçam a sua atividade em navios de empresas estrangeiras, trabalhadores marítimos e vigias nacionais e bolseiros de investigação científica;
- Beneficiários que se encontrem a receber indemnizações por acidente de trabalho ou doença profissional e estejam a trabalhar e a fazer os descontos para a Segurança Social, desde que o valor da indemnização seja inferior ao valor do subsídio de doença;
- Beneficiários a receberem pensões por acidente de trabalho ou doença profissional desde que se encontrem a trabalhar e a fazer descontos para a Segurança Social;
- Beneficiários a receberem pensões com natureza indemnizatória desde que estejam a trabalhar e a fazer descontos para a Segurança Social;
- Beneficiários em situação de pré-reforma que se encontrem a trabalhar e a fazer descontos para a Segurança Social;
- Trabalhadores no domicílio<sup>23</sup>;
- Pensionistas de invalidez ou velhice em exercício de funções públicas desde que não estejam a receber a pensão;
- Trabalhadores pertencentes ao grupo económico Banco Português de Negócios, admitidos até ao dia 2 de março de 2009.

---

<sup>21</sup> INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Subsídio de doença*. [Consult. 19 agosto 2021]. Disponível online em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001\\_subsidiu\\_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001_subsidiu_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c), pp. 4 e 5.

<sup>22</sup> A este respeito veja-se o DECRETO-LEI n.º 40/89. *Diário da República I Série*. 27/1989 (1989-02-01), pp. 416-422.

<sup>23</sup> Veja-se a este respeito a LEI n.º 101/2009. *Diário da República I Série*. 174/2009 (2009-09-08), pp. 6053-6056.

Por seu turno, não gozam do direito de atribuição do subsídio de doença<sup>24</sup>:

- Trabalhadores em situação de pré-reforma que não trabalhem nem descontem para a Segurança Social;
- Pensionistas a receber pensão de velhice ou pensão de invalidez;
- Beneficiários do subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego, subsídio por cessação de atividade para trabalhadores independentes economicamente dependentes ou com atividade empresarial ou subsídio por cessação de atividade para membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas;
- Quem se encontrar preso. Contudo, nos casos em que o trabalhador detido se encontrasse a auferir o subsídio de doença à data da sua detenção mantém-se o direito ao seu recebimento, mas apenas até ao final do período de baixa que lhe foi certificada antes de entrar no estabelecimento prisional;
- Trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração;
- Trabalhadores bancários que estavam abrangidos pela Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários e que, em janeiro de 2011, foram integrados no Regime Geral de Segurança Social.

A atribuição do subsídio de doença depende da verificação de um conjunto de requisitos<sup>25</sup>, que variam consoante se trate de um trabalhador por conta de outrem ou de um trabalhador independente. Não obstante, o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro prevê que a concessão da referida prestação compensatória está subordinada à existência da certificação temporária para o trabalho, à verificação de prazo de garantia e ao índice de profissionalidade, estando ainda, segundo o disposto no artigo 21.º do mesmo diploma legal, sujeita a um período de espera.

---

<sup>24</sup> INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Subsídio de doença*. [Consult. 19 agosto 2021]. Disponível online em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001\\_subsidiu\\_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001_subsidiu_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c), p. 5.

<sup>25</sup> Veja-se a este respeito o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, que determina que o subsídio de doença apenas é concedido aos beneficiários que à data do início da incapacidade temporária para o trabalho reúnam as respetivas condições de atribuição.

Segundo dispõe o artigo 2.º, n.º 2 da Portaria n.º 337/2004, de 31 de março<sup>26</sup>, na redação dada pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, a certificação da incapacidade temporária é formalizada através de atestado médico emitido pelos serviços competentes do Serviço Nacional de Saúde<sup>27</sup>, através de documento emitido pelos respetivos médicos (artigo 14.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro)<sup>28</sup>, designado por *certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença*. Este certificado, comumente designado por “baixa”<sup>29</sup>, comprova a incapacidade do trabalhador em exercer a sua atividade profissional durante um determinado período de tempo<sup>30</sup> e está “disponível em formato de formulário (Mod.141.10)”<sup>31</sup>.

O certificado de incapacidade temporária é autenticado pela aposição das vinhetas do médico e do estabelecimento de saúde e comunicado por via eletrónica aos serviços de Segurança Social pelos serviços competentes do Serviço Nacional de Saúde (artigo 2.º, n.º 2 da Portaria n.º 337/2004, de 31 de março<sup>32</sup>, na redação dada pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho).

Entende-se por prazo de garantia o período mínimo necessário de contribuições efetuadas pelo beneficiário (trabalhador por conta de outrem ou independente) para o

---

<sup>26</sup> Esta Portaria regula os procedimentos necessários para a aplicação do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

<sup>27</sup> Segundo dispõe o n.º 2 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, são considerados serviços competentes as entidades prestadoras de cuidados de saúde, designadamente centros de saúde, serviços de prevenção e tratamento da toxicod dependência e hospitais, com exceção dos serviços de urgência. À luz do n.º 3 do mesmo preceito legal, os certificados de incapacidade temporária para o trabalho podem, nas situações de internamento, ser emitidos por estabelecimento particular com autorização legal de funcionamento, concedida pelo Ministério da Saúde.

<sup>28</sup> Regra geral, a incapacidade temporária para o trabalho é atestada pelo médico de família. A este respeito veja-se TAINHA, Sara Carolina Santos – *Análise da prescrição de Certificados de Incapacidade Temporária*. Lisboa: Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, 2018. Trabalho Final do Mestrado Integrado em Medicina, p. 7.

<sup>29</sup> INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Subsídio de doença*. [Consult. 19 agosto 2021]. Disponível online em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001\\_subsídio\\_doença/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001_subsídio_doença/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c), p. 5.

<sup>30</sup> TAINHA, Sara Carolina Santos – *Análise da prescrição de Certificados de Incapacidade Temporária*. Lisboa: Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, 2018. Trabalho Final do Mestrado Integrado em Medicina, pp. 6 e 7.

<sup>31</sup> A partir da entrada em vigor da Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, a comunicação do certificado de incapacidade para o trabalho aos serviços da Segurança Social passou a ser da competência dos serviços do Serviço Nacional de Saúde. Contudo, o modelo do formulário em anexo ao respetivo diploma legal contém erradamente a menção de que o mesmo deve ser remetido pelo utente no prazo de 5 dias úteis, a contar da respetiva emissão, à Segurança Social. Julgamos ter sido um lapso do legislador, pelo que alertamos que atualmente esta menção não consta do referido documento. A este respeito veja-se PORTARIA n.º 220/2013. *Diário da República I Série*. 127/2013 (2013-07-04), pp. 3925.

<sup>32</sup> Esta Portaria regula os procedimentos necessários para a aplicação do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

regime contributivo correspondente, capaz de fazer emergir o direito de concessão do subsídio de doença<sup>33</sup>.

Dispõe o n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, que a atribuição do referido subsídio depende de os beneficiários, à data do início da incapacidade temporária para o trabalho, terem cumprido um prazo de garantia de seis meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações. Para a contagem do prazo de garantia incluem-se, segundo prevê o artigo 11.º do mesmo diploma legal, os períodos de registo de remunerações em quaisquer regimes obrigatórios de proteção social que assegurem prestações pecuniárias de proteção na eventualidade doença, incluindo o da função pública.

Facilmente confundível com o prazo de garantia, o índice de profissionalidade materializa-se na verificação de um período mínimo de remunerações por trabalho efetivamente prestado necessário para a obtenção do subsídio de doença, não sendo aplicável, porém, aos trabalhadores independentes e aos trabalhadores marítimos (artigo 12.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro).

De acordo com o artigo 12.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, a concessão do subsídio de doença está dependente do cumprimento por parte dos beneficiários de um índice de profissionalidade de 12 dias com registo de remunerações por trabalho efetivamente prestado no decurso dos quatro meses imediatamente anteriores ao mês em que antecede o da data do início da incapacidade temporária para o trabalho. À luz do artigo 13.º do referido Decreto-Lei, na determinação do índice de profissionalidade incluem-se, igualmente, “os períodos em que haja registo de remunerações por equivalência”<sup>34</sup>.

O período de espera corresponde ao número de dias não contabilizados para efeitos do apuramento do valor do subsídio de doença. Tal significa que nos casos em que o período de espera seja superior ao período de incapacidade, o beneficiário não tem direito à atribuição do subsídio de doença.

No que aos trabalhadores por conta de outrem diz respeito, o início do pagamento do referido subsídio está sujeito a um período de espera de 3 dias, o que significa que o mesmo só é devido a partir do 4.º dia de incapacidade temporária para o trabalho (artigo

---

<sup>33</sup> A este respeito veja-se NUNES, Tatiana Pereira – *A proteção social dos trabalhadores em funções públicas. Uma promessa de convergência*. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018. Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito e Prática Jurídica, na especialidade de Direito Administrativo e Administração Pública, p. 43, nota de rodapé n.º 87.

<sup>34</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 43.

21.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro). Note-se que, por força do n.º 4 do mesmo artigo 21.º, não é considerado o dia do início da incapacidade, se o mesmo tiver sido remunerado.

Nos termos do n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, o período de espera para o início do pagamento do subsídio de doença dos trabalhadores independentes é de 10 dias, sendo este devido a partir do 11.º dia de incapacidade para o trabalho.

No caso dos beneficiários do regime de inscrição facultativa, o período de espera é de 30 dias, sendo o subsídio de doença devido a partir do 31.º dia de incapacidade temporária para o trabalho (artigo 21.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro).

Face ao exposto supra, verificamos uma clara discriminação na proteção conferida aos vários tipos de trabalhadores, uma vez que a duração do período de espera importa, como veremos infra, para o cálculo do montante do subsídio de doença.

Segundo prevê o artigo 21.º, n.º 6 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, encontram-se excluídas da verificação do período de espera as seguintes situações: a) internamento hospitalar ou cirurgia de ambulatório, em estabelecimentos hospitalares do SNS ou particulares com autorização legal de funcionamento pelo Ministério da Saúde; b) tuberculose; c) doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.

Para o cálculo do subsídio de doença, é necessária uma interpretação articulada do artigo 16.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

O primeiro passo para a determinação do montante a receber relativo ao subsídio de doença passa por calcular a remuneração de referência. Prevê o n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei em análise que a remuneração de referência é estabelecida pela divisão do total de remunerações registadas nos 6 primeiros meses civis que antecedem o 2.º mês anterior ao mês em que teve início a incapacidade temporária para o trabalho [R] por 180 ( $R \div 180$ ). Nos casos em que os beneficiários não apresentem seis meses de registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por  $R/(30 \times n)$ , em que R representa o total de remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede a incapacidade temporária para o trabalho e n o número de meses a que as mesmas se reportam (artigo 18.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro). Contudo, e por força do n.º 5 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, é importante ter em consideração que em nenhum dos casos os montantes dos subsídios

de férias, de Natal ou outros de natureza semelhante importam para a determinação do total de remunerações registadas.

Determinada a remuneração de referência, o segundo passo prende-se com o apuramento do montante diário do referido subsídio. Este é, segundo o preceituado no n.º 1 do artigo 16.º do diploma legal citado, calculado pela aplicação à remuneração de referência de uma percentagem variável em função da duração do período de incapacidade para o trabalho ou da natureza da doença. As percentagens aplicáveis à remuneração de referência variam de acordo com a duração da incapacidade. De acordo com os n.ºs 2 e 3 do referido preceito legal, são as seguintes:

- 55% quando o período da incapacidade temporária para o trabalho tenha duração igual ou inferior a 30 dias;
- 60% quando o período da incapacidade temporária para o trabalho seja igual ou superior a 31 dias, mas inferior ou igual a 90;
- 70% quando a incapacidade temporária para o trabalho tenha duração igual ou superior a 91 dias, porém igual ou inferior a 365;
- 75% quando o período de incapacidade temporária para o trabalho seja superior a 365 dias;
- 80% ou 100%, nos casos de tuberculose consoante, respetivamente, o agregado familiar do beneficiário integre até dois ou mais familiares a seu cargo.

Excetuando a situação de incapacidade para o trabalho decorrente de tuberculose, existe um período máximo para a concessão do subsídio de doença, fixando-se este em 1095 dias no caso dos trabalhadores por conta de outrem e em 365 quando se trate de trabalhadores independentes (artigo 23.º, n.º 1 e 4 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro).

O direito à concessão do subsídio de doença cessa, regra geral, aquando do termo do período constante do certificado de incapacidade temporário para o trabalho (artigo 24.º, n.º 1 e 4 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro).

## 1.2. A Covid-19 e as faltas ao trabalho

A Covid-19, doença altamente contagiosa e facilmente propagável<sup>35</sup>, veio instituir a necessidade do cumprimento de medidas de afastamento social, como sendo, nomeadamente, a quarentena (também designada por isolamento profilático<sup>36</sup>) e o isolamento<sup>37</sup>.

Em ambas as situações supramencionadas verifica-se a impossibilidade de deslocação para o local de trabalho, uma vez que o que se pretende é a “contenção na transmissão do vírus”, o que só é possível alcançar através da permanência em casa<sup>38</sup>. Neste sentido, o cumprimento dos períodos de quarentena e de isolamento pressupõe, inevitavelmente, a impossibilidade de o trabalhador exercer a sua atividade profissional no local de trabalho habitualmente destinado para o efeito, situação esta que integra a noção de falta, prevista no artigo 248.º, n.º 1 do CT. Segundo este preceito legal, considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade para o qual foi contratado durante o período normal de trabalho.

### 1.2.1. A quarentena

A quarentena é a medida de afastamento social imposta às pessoas que, pese embora se antevejam saudáveis, tenham mantido contacto com doentes infetados pela Covid-19<sup>39</sup>. Pretende-se, pois, a monitorização da existência de sintomas associados à doença provocada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2<sup>40</sup> permitindo-se, deste modo, a deteção precoce da referida patologia e a prevenção da sua transmissão<sup>41</sup>.

---

<sup>35</sup> WHO (2020) - *Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. [Consult. 20 março 2021]. Disponível online em <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.PDF>, p. 18.

<sup>36</sup> SNS 24 (2021) – *Temas da saúde. Isolamento*. [Consult. 2 agosto 2021]. Disponível online em <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infeciosas/covid-19/isolamento/#sec-0>.

<sup>37</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>38</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>39</sup> WHO (2020) - *Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19). Interim guidance*. [Consult. 20 março 2021]. Disponível online em [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR\\_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y), p. 1.

<sup>40</sup> Note-se que os indivíduos sujeitos ao cumprimento do período de quarentena podem nunca vir a desenvolver sintomas da doença Covid-19.

<sup>41</sup> WHO (2020) - *Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19). Interim guidance*. [Consult. 20 março 2021]. Disponível online em [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR\\_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y), p. 1.

No dia 29 de fevereiro de 2020, a OMS publicou uma orientação destinada a aconselhar os seus Estados Membros a implementar medidas que visassem a adesão à quarentena no contexto da Covid-19, sempre que tal fosse indispensável na prevenção e controlo da doença<sup>42</sup>. Neste sentido, foi recomendado que as pessoas que tivessem mantido contacto com outras a quem fosse diagnosticada Covid-19 permanecessem em quarentena durante 14 dias após o último contacto com o doente infetado<sup>43</sup>, visto que este limite temporal corresponde ao período de incubação do novo coronavírus SARS-CoV-2<sup>44</sup>.

No ponto 1 do presente estudo tivemos oportunidade de enumerar as ausências que constituem faltas justificadas à luz do Código do Trabalho. Do elenco previsto pelo artigo 249.º, n.º 2 do CT poderíamos apenas questionar se seria cabível enquadrar a situação de quarentena na alínea d). A quarentena é uma medida de afastamento social que pressupõe a permanência em casa, de forma isolada, às pessoas que tenham mantido contactos de risco com doentes infetados pela Covid-19 o que significa que, em bom rigor, a pessoa adstrita ao seu cumprimento não se encontra doente no momento em que a mesma é determinada, podendo, inclusive, nunca desenvolver a doença. Assim sendo, e numa primeira fase, estaria, *a priori*, afastada a aplicação da alínea d) do n.º 2 do artigo 249.º do CT.

Face ao exposto supra, e atendendo à previsibilidade das situações que à luz do Código do Trabalho constituem faltas justificadas, poderíamos, desde logo, considerar como injustificadas as ausências ao trabalho consequentes do cumprimento do período de quarentena (artigo 249.º, n.ºs 2 e 3 do CT). Por conseguinte, tal circunstância implicaria, por força do artigo 256.º, n.º 1 do CT uma desproteção económica do trabalhador, uma vez que o mesmo se via privado de auferir a sua retribuição mensal. Ademais, poderíamos ainda considerar que ao abrigo do disposto no artigo 351.º, n.º 2, alínea g) do CT, o cumprimento do período de quarentena constituiria justa causa de despedimento, isto porque tal situação representa uma transposição do número máximo de dias seguidos de que o trabalhador dispõe para se eximir na prestação de trabalho de forma injustificada<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>43</sup> IDEM – *Ibidem*, p.2.

<sup>44</sup> WHO (2020) - *Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. [Consult. 20 março 2021]. Disponível online em <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.PDF>, p. 12.

<sup>45</sup> Veja-se que, à luz do artigo 351.º, n.º 2, alínea g) do CT, constitui justa causa de despedimento as faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco para a empresa.

Todavia, e ao contrário do que sucede com o Código do Trabalho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas<sup>46</sup>, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, considera, no seu artigo 134.º, n.º 2, alínea j), como justificadas as faltas motivadas por cumprimento do período de quarentena<sup>47</sup>. Para além da previsão e enquadramento legal da medida de afastamento social em análise no elenco das faltas justificadas, o mesmo diploma legal prevê, ainda, que tal situação produz os mesmos efeitos do Código do Trabalho (artigo 134.º, n.º 4, alínea a) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas). Neste sentido, aplicar-se-á o disposto no artigo 255.º, n.º 1 do CT, e, assim sendo, o trabalhador não se verá privado de qualquer direito que lhe fosse por inerência atribuído.

Se dúvidas restassem acerca do que acabamos de enunciar, bastaria analisar o conteúdo do Despacho n.º 2836-A/2020, de 2 de março de 2020. Este diploma legal veio regular o modo de atuação dos empregadores públicos em função do contexto laboral provocado pela Covid-19, pelo que os seus efeitos apenas se repercutiram na esfera dos trabalhadores detentores de um vínculo de trabalho em funções públicas. O n.º 8 do Despacho em apreço, veio estatuir que as ausências dos trabalhadores que se encontrassem impedidos de comparecer ao trabalho em função do cumprimento do período de quarentena, independentemente da respetiva duração, tinham os mesmos efeitos das faltas dadas por motivo de isolamento profilático, previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Porém, e segundo o mesmo n.º 8, tais ausências não conservavam o carácter justificativo quando fosse possível recorrer a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho ou programas de formação à distância.

Salvo melhor juízo, entendemos que o pensamento do legislador em remeter as faltas originadas pelo cumprimento de quarentena por parte dos trabalhadores que exerçam funções públicas para o artigo 134.º, n.º 2, alínea j) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, se sustentou em excluir do âmbito da determinação da justificação a existência da possibilidade de recurso a formas alternativas de trabalho. Isto porque não logramos outra justificação para a previsão duplicada do enquadramento da situação em análise no elenco das faltas justificadas.

---

<sup>46</sup> Este diploma legal aplica-se aos trabalhadores detentores de um vínculo de trabalho em funções públicas (artigo 1.º, n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

<sup>47</sup> Apesar do artigo 134.º, n.º 2, alínea j) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas prever expressamente o termo *isolamento profilático* na sua redação, advertimos que este conceito e *quarentena* configuram a mesma situação tendo, desta forma, o mesmo significado. A este respeito, veja-se a nota de rodapé n.º 36 do presente trabalho.

Um dia após terem sido confirmados os primeiros casos de Covid-19 em Portugal<sup>48</sup>, foi publicado o primeiro instrumento legal capaz de assegurar proteção jurídica e económica aos trabalhadores que se encontrem a cumprir o período de quarentena<sup>49</sup>. Assim sendo, o Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020 veio instituir um conjunto de medidas para acautelar a proteção social dos beneficiários que se encontrem impedidos, temporariamente, do exercício da sua atividade profissional por ordem da autoridade de saúde, devido ao perigo de contágio pela Covid-19<sup>50</sup>.

O n.º 1 do Despacho supramencionado passou a equiparar o impedimento temporário do exercício da atividade profissional decorrente do cumprimento do período de quarentena a doença com internamento hospitalar, para efeitos do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro<sup>51</sup>. Neste sentido, a entrada em vigor do referido Despacho, fez irromper a equiparação da situação de quarentena à de doença, produzindo, como veremos infra, efeitos semelhantes no que respeita à proteção do trabalhador.

#### **1.2.1.1. A proteção previdencial conferida ao trabalhador que se encontre a cumprir o período de quarentena**

Reforçando o que anteriormente tivemos oportunidade de referir, o cumprimento do período de quarentena foi equiparado à situação de doença aquando da entrada em vigor do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março. Neste sentido, de imediato depreendemos que, ao abrigo deste diploma legal, seria concedido o subsídio de doença ao trabalhador que se encontrasse a cumprir o período de quarentena (n.º 1 do Despacho

---

<sup>48</sup> WHO (2020) - *Coronavirus disease 2019 (COVID-19). Situation Report – 43*. [Consult. 5 janeiro de 2021]. Disponível online em [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200303-sitrep-43-covid-19.pdf?sfvrsn=76e425ed\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200303-sitrep-43-covid-19.pdf?sfvrsn=76e425ed_2), p. 1.

<sup>49</sup> Apesar do Despacho n.º 2836-A/2020, de 2 de março de 2020 ser o primeiro diploma legal em matéria de Covid-19, somos da opinião de que apenas com a entrada em vigor do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020 foi assegurada a proteção dos trabalhadores que se encontrassem a cumprir o período de quarentena. Isto porque a proteção atribuída nesta matéria aos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas estatuído pelo primeiro Despacho enunciado já estava instituída no ordenamento jurídico português desde a entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (cfr. artigo 134.º, n.º 2, alínea j) deste diploma legal).

<sup>50</sup> Veja-se o sumário do DESPACHO n.º 2875-A/2020. *Diário da República II Série*. 44/2020 (2020-03-03), p. 420-(2).

<sup>51</sup> Este diploma legal estabelece o novo regime jurídico de proteção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de Segurança Social (artigo 1.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro) e aplica-se aos beneficiários do regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, dos trabalhadores independentes e do regime de inscrição facultativa (sumário do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro). A este respeito, veja-se DECRETO-LEI n.º 28/2004. *Diário da República I Série A*. 29/2004 (2004-02-04), p. 597.

n.º 2875-A/2020, de 3 de março *ex vi* artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro).

O n.º 1 do referido Despacho veio determinar que a atribuição do subsídio de doença aos trabalhadores adstritos ao cumprimento de quarentena, ao contrário do que decorre do regime geral do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, não ficava sujeito a prazo de garantia, índice de profissionalidade e período de espera, sendo o montante diário calculado pela aplicação à remuneração de referência das seguintes percentagens:

- 100% nos 14 dias iniciais<sup>52</sup>;
- 55% até ao 30.º dia após os 14 dias iniciais<sup>53</sup>;
- 60% entre o 31.º e o 90.º dia após os 14 dias iniciais<sup>54</sup>;
- 70% caso a duração do período de quarentena se prolongue por pelo menos 91 dias, mas não exceda 365 após o período de 14 dias inicialmente previsto<sup>55</sup>;
- 75% quando esta medida de afastamento social se prolongue por mais de 365 dias após os 14 dias iniciais<sup>56</sup>.

Atendendo ao disposto na alínea a) do n.º 1 do Despacho em análise, e a título meramente exemplificativo, um trabalhador vinculado à mesma empresa desde o dia 1 de março de 2018, cuja remuneração mensal ilíquida se situe nos 1.400,00€, se encontre impossibilitado de exercer a sua atividade profissional em consequência do cumprimento do período de quarentena correspondente a 14 dias, auferirá 653,38€ a título de subsídio de doença. Caso a ausência do mesmo trabalhador durante o mesmo período tenha sido motivada por situação alheia à quarentena, o subsídio de doença situar-se-ia em 282,37€, sendo de 77,01€, caso se tratasse de trabalhador independente.

Face ao exposto supra, constatamos que o regime de proteção social atribuída ao trabalhador decorrente do Despacho em análise, quando em causa estivesse a impossibilidade do exercício da sua atividade profissional decorrente do período de

---

<sup>52</sup> Cfr. artigo 16.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro *ex vi* n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020.

<sup>53</sup> Cfr artigo 16.º, n.º 2, alínea a) do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro *ex vi* n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020.

<sup>54</sup> Cfr artigo 16.º, n.º 2, alínea b) do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro *ex vi* n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020.

<sup>55</sup> Cfr artigo 16.º, n.º 2, alínea c) do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro *ex vi* n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020.

<sup>56</sup> Cfr artigo 16.º, n.º 2, alínea d) do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro *ex vi* n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020.

quarentena, é nitidamente mais favorável quando comparado com o regime previsto no Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro. Note-se que, estando afastada a necessidade do cumprimento dos requisitos previstos pelo artigo 8.º do referido Decreto-Lei, o subsídio de doença decorrente da aplicação do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março é calculado do mesmo modo para todos os trabalhadores.

Dez dias após a publicação do citado Despacho, foi publicado o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março que veio estabelecer medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica da Covid-19.

A entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, veio determinar que a produção dos efeitos das normas constantes no seu capítulo VIII, referentes às medidas de proteção social na doença e na parentalidade, produzissem efeitos retroativos ao dia 3 de março de 2020 (artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação originária). Neste sentido, e apesar da falta da “referência expressa à vigência residual ou parcial” do Despacho outrora citado, somos da opinião de que o referido Decreto-Lei afastou, por oposição, as normas previstas no primeiro diploma legal referente à quarentena<sup>57</sup>.

Se dúvidas restassem quanto ao que acabamos de enunciar, bastaria apenas confrontar o conteúdo do n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março com o preceituado no artigo 19.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação originária. Isto porque, aquele primeiro diploma legal determinou a atribuição da proteção social para além dos 14 dias determinados para o cumprimento de quarentena, que como vimos anteriormente é o período recomendado para esta medida de afastamento social<sup>58</sup>. A não ser que o trabalhador no final do período de quarentena se prepusesse constantemente a acolher comportamentos de risco, não alcançamos o entendimento do legislador em determinar que a proteção social pudesse ser atribuída por período superior ao período recomendado para o cumprimento de quarentena. É neste sentido que o n.º 1 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação originária passou a determinar que existe equiparação da situação de doença à situação de quarentena apenas durante 14 dias. Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 62-A/2020, de 3 de setembro, o referido período de 14 dias relativo à quarentena passou a

---

<sup>57</sup> BORGES, Isabel Vieira – Faltas e Covid19: isolamento profilático e doença. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 174.

<sup>58</sup> Cfr. nota de rodapé n.º 36 do presente trabalho.

puder ser contabilizado de forma seguida ou interpolada, “interpolação que dificilmente se concebe em relação ao mesmo isolamento profilático”<sup>59</sup>.

Ao contrário do entendimento acolhido por Isabel Vieira Borges, não consideramos que a alteração efetuada pelo Decreto-Lei n.º 62-A/2020, de 3 de setembro tenha aberto portas para uma “interpretação delimitadora” do conteúdo do artigo 19.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março<sup>60</sup>. Para esta autora, o conteúdo do referido artigo 19.º, n.º 1 pode ser compreendido no sentido de o subsídio de doença apenas ser atribuído “durante um único período máximo de 14 dias”<sup>61</sup>, nas situações de cumprimento do período de quarentena.

O preceito legal enunciado prevê expressamente que é equiparada a doença a situação de isolamento profilático até 14 dias, seguidos ou interpolados, dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de Segurança Social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde. Neste sentido, não se encontra excluído expressamente e de forma tipificada o acesso ao subsídio de doença quando o trabalhador já tenha cumprido anteriormente um período de 14 dias de quarentena. Assim sendo, apontamos a vontade do legislador como sendo a de facultar ao trabalhador o apoio previdencial sempre que o mesmo se veja incumbido do cumprimento do período de quarentena, independentemente de o mesmo se ver obrigado a este período por uma ou várias vezes. Entendemos que o conteúdo do referido artigo 19.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março se baseia somente em delimitar um período máximo de apoio atribuído no caso de cumprimento de quarentena.

Não obstante, entendemos que o conteúdo do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março afastou a aplicabilidade das normas constantes no Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, sobretudo no que respeita à situação de quarentena. Deste modo, somos de referir que a fórmula de cálculo do subsídio de doença atribuído neste contexto permanece intocada. Destarte, este apoio previdencial, que corresponde a 100% da remuneração de referência, não depende da verificação de prazo de garantia nem de índice de profissionalidade, sendo devido a partir do primeiro dia de quarentena, uma vez que

---

<sup>59</sup> BORGES, Isabel Vieira – Faltas e Covid19: isolamento profilático e doença. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 186.

<sup>60</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>61</sup> IDEM – *Ibidem*.

não se encontra sujeito a período de espera (artigo 19.º, n.º 2, 3 e 4 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março<sup>62</sup>).

A redação originária do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março nada veio prever quanto à forma de certificação da incapacidade temporária para o trabalho motivada pela situação de quarentena. Porém, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 62-A/2020, de 3 de setembro, e com o consequente aditamento do n.º 6 ao artigo 19.º daquele primeiro diploma legal, o legislador instituiu que é da competência da autoridade de saúde pública declarar as datas inicial e final da situação de quarentena<sup>63</sup>. Deste modo, entendemos que as regras constantes no Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março se mantêm em vigor no que à certificação da incapacidade temporária para o trabalho diz respeito. Consequentemente, e ao contrário do que acontece com o regime geral do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, a certificação do impedimento temporário do exercício da atividade profissional dos trabalhadores que se encontrarem em quarentena é efetuada em formulário próprio, aprovado em anexo ao Despacho n.º 3103-A/2020, de 9 de março<sup>64</sup>, estando, assim, afastado o recurso ao certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença (n.ºs 3, 4 e 5 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020). Todavia, e à semelhança deste último certificado, a declaração para efeitos de quarentena deve ser remetida eletronicamente pelos serviços de saúde competentes aos serviços de Segurança Social no prazo máximo de cinco dias após a sua emissão (n.º 4 do referido Despacho).

#### **1.2.1.1.1. A exclusão da proteção previdencial quando seja possível o recurso ao teletrabalho**

Ainda no âmbito do referido Despacho, o mesmo veio afastar a atribuição do subsídio de doença aos trabalhadores aos quais fosse possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho ou programas de formação à distância. Se por um lado o trabalhador que se encontra em situação de quarentena está, ao que tudo indica, saudável, não vislumbramos qualquer

---

<sup>62</sup> Cfr. n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março.

<sup>63</sup> Para Isabel Borges Vieira, esta é uma “exigência aparentemente complementar considerando que os formulários das declarações de isolamento já incluíam este detalhe”. Cfr <sup>63</sup> BORGES, Isabel Vieira – Faltas e Covid19: isolamento profilático e doença. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 173.

<sup>64</sup> Cfr n.ºs 1, 4 e anexo I do Despacho n.º 3103-A/2020, de 9 de março.

impossibilidade para o exercício da sua atividade profissional através de meios alternativos de prestação do trabalho.

### **1.2.1.2. A classificação das ausências ao trabalho**

No texto do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020 em apreço existe uma clara omissão acerca da “qualificação das ausências” do trabalhador em virtude do cumprimento de quarentena<sup>65</sup>. Ainda assim, e existindo a equiparação expressa entre a situação da medida de afastamento social em análise imposta por autoridade de saúde e a condição de doença para efeitos do regime jurídico de proteção social na eventualidade doença (n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março de 2020), somos da opinião de que a vontade do legislador seria integrar tais ausências no elenco das faltas justificadas, estando estas, assim, abrangidas pela alínea d) do n.º 2 do artigo 249.º do CT.

### **1.2.2. O isolamento**

O isolamento, ao contrário da quarentena, é a medida de afastamento social imposta às pessoas que sejam portadoras da doença Covid-19, evitando desta forma a sua propagação<sup>66</sup>.

A publicação do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março estabeleceu que nas situações em que o trabalhador não possa comparecer ao trabalho, por motivos de doença (e aqui, entenda-se, a infeção por Covid-19), tais ausências seguiriam o regime previsto na Lei para essas eventualidades. Neste sentido, o subsídio de doença atribuído aos trabalhadores infetados por Covid-19 seria calculado por aplicação do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, veio prever, no seu artigo 20.º, que nas situações de infeção por Covid-19 dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime de Segurança Social, a atribuição do subsídio de doença não estava sujeita a período de espera. A redação originária do referido

---

<sup>65</sup> BORGES, Isabel Vieira – Faltas e Covid19: isolamento profilático e doença. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 171.

<sup>66</sup> WHO (2020) - *Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19). Interim guidance*. [Consult. 20 março 2021]. Disponível online em [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR\\_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y), p. 1.

artigo 20.º parece-nos bastante ambígua. Isto porque o legislador não se fez compreender em relação aos valores a aplicar para o cálculo deste subsídio: se os referentes aos do isolamento profilático, previstos no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, ou se os constantes nos termos gerais por aplicação do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

Mais tarde, o Decreto-Lei n.º 62-A/2020, de 3 de setembro, que procedeu à alteração das medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia, veio aditar os n.ºs 2, 3 e 4 ao artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. Neste sentido, o artigo 20.º, n.º 2 deste diploma legal, passou a prever que a atribuição do subsídio de doença nas situações de isolamento corresponde a 100% da remuneração de referência líquida e tem o limite máximo de 28 dias ao qual é descontado, quando a ele haja lugar, o período de quarentena. Deste modo, caso tenha existido um período de quarentena correspondente a 14 dias, e posteriormente o trabalhador se ausente ao trabalho por se encontrar infetado com Covid-19, o subsídio de doença apenas poderá incidir sobre 100% da remuneração de referência durante 14 dias, em consequência do desconto daquele período. Decorridos os 28 dias ou o período ao qual foi descontado o período de quarentena, o cálculo do subsídio de doença determina-se segundo o regime geral, aplicando-se, desta forma, as percentagens previstas no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro<sup>67</sup>.

### **1.2.3. A prestação de assistência inadiável a filho, neto ou outro membro do agregado familiar**

Tendo como mote evitar a propagação e o contágio por Covid-19, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, determinou a suspensão das atividades letivas e não letivas e formativas com a presença de estudantes em estabelecimentos de ensino, com início a 16 de março de 2020 (artigo 9.º do referido diploma legal). Inicialmente, o n.º 3 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março previa que tal suspensão se prolongasse até ao dia 9 de abril de 2020, pese embora fizesse menção quanto à possibilidade de prorrogação. Com a maioria dos alunos privados de frequentar a escola, muitos foram os pais que se viram obrigados a ausentar-se do trabalho para prestarem assistência aos filhos. Neste sentido, o diploma legal em apreço veio estatuir no seu artigo

---

<sup>67</sup> Cfr. artigo 20.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

22.º, n.º 1, que fora dos períodos de interrupções letivas se consideram justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência. Em consequência desta previsão legal, as faltas dadas pelo trabalhador motivadas pela prestação de assistência a filho menor de 12 anos ou maior, desde que deficiente ou doente crónico, não acumulam para efeitos de contagem dos 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, atribuídos, nos termos do artigo 49.º, n.º 1 do CT, ao trabalhador para prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Os artigos 23.º e 24.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, procederam à criação de um apoio à família para os trabalhadores impedidos de exercer a sua atividade profissional em consequência da prestação de assistência a filho, nos termos do artigo 22.º do mesmo diploma legal. Em ambas as situações, os apoios apenas são concedidos a um dos progenitores e atribuídos uma só vez, independentemente do número de filhos (n.ºs 6 dos artigos 23.º e 24.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março).

Face ao exposto supra e, nos termos do artigo 23.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, os trabalhadores por conta de outrem gozavam do direito a um apoio mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração base, tendo como limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida e como limite máximo três vezes o montante equivalente aquele valor. O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro, estabeleceu para o ano de 2020 como sendo de 635,00€ o valor correspondente à remuneração mínima mensal garantida. Neste sentido, a compensação pelas faltas do trabalhador motivadas pela prestação de assistência a filho nos termos do artigo 22.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, oscilava entre os 635,00€ e os 1.905,00€ mensais.

No caso dos trabalhadores independentes, o apoio suprarreferido apenas era deferido quando o mesmo trabalhador se encontrasse sujeito ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses (artigo 23.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março). Nos termos do n.º 2 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, o referido apoio correspondia a um terço da base da incidência contributiva mensualizada referente ao primeiro

trimestre de 2020, tendo como limite mínimo um IAS e como limite máximo duas vezes e meia este valor (n.º 2 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março). Neste sentido, e porque o IAS para o ano de 2020 era de 438,81€ (artigo 2.º da Portaria n.º 27/2020, de 31 de janeiro), o apoio concedido aos trabalhadores independentes para prestação de assistência a filho em virtude do encerramento dos estabelecimentos de ensino situava-se entre 438,81€ e 1097,03€.

A forma de cálculo do apoio concedido aos trabalhadores em virtude da prestação de assistência a filho imposta pelo encerramento dos estabelecimentos de ensino é, na nossa opinião, discriminatória. Isto porque a forma de cálculo do subsídio para os trabalhadores independentes se baseia no IAS que é claramente menor do que o valor da remuneração mínima mensal garantida usada na forma de cálculo do mesmo apoio para os trabalhadores por conta de outrem.

Mantendo como prioridade o combate à pandemia, mas considerando igualmente importante o gradual levantamento das medidas impostas pela necessidade de confinamento, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho, considerou, no seu n.º 4, o privilégio do ensino presencial para o ano letivo de 2020/2021. Ainda assim, e em consequência do aumento do número de casos por infeção por Covid-19 e do exponencial crescimento do número de mortes no início do ano de 2021, o Conselho de Ministros de 21 de janeiro de 2021 determinou a suspensão das atividades letivas com início a 22 de janeiro, com duração de 15 dias. Esta suspensão viria a ser prorrogada por tempo indeterminado com a entrada em vigor do DL n.º 3-D/2021, de 29 de janeiro, por não se lograrem melhorias no que diz respeito ao aumento do número diário de infeções pelo novo coronavírus (artigo 3.º, n.º 2 do referido diploma legal).

Tal como aconteceu com a suspensão das atividades letivas ocorrida no ano de 2020, solução semelhante foi adotada aquando da sua suspensão a partir de 22 de janeiro de 2021. Ora, o Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, veio considerar, como sendo falta justificada a ocorrida em consequência de prestação de assistência inadiável a filho de idade inferior a 12 anos ou superior desde que portador de deficiência ou doença crónica (artigo 2.º, n.º 1 do referido Decreto-Lei). Com a introdução deste diploma legal, a forma de cálculo do apoio atribuído ao trabalhador impedido de exercer a sua atividade profissional em consequência da medida prevista pela Resolução do Conselho de Ministros de 21 de janeiro de 2021, é semelhante à forma de cálculo utilizada para a mesma situação ocorrida em 2020. Neste sentido, e por força do artigo 3.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, a atribuição do referido apoio faz-se por

aplicação dos artigos 23.º e 25.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. Note-se, porém, que no caso dos trabalhadores por conta de outrem a base do cálculo do apoio terá como referência a remuneração declarada em dezembro de 2020 (artigo 3.º, n.º 1, al. a) do Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro), sendo que no que aos trabalhadores independentes diz respeito, será tida em consideração a base de incidência contributiva mensualizada referente ao quarto trimestre de 2020 (artigo 3.º, n.º 1, al. c) do Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro).

Face ao supra exposto e após a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, o valor do apoio atribuído aos trabalhadores por conta de outrem em consequência do encerramento dos estabelecimentos de ensino e a consequente necessidade de prestação de assistência a filho, fixou-se entre 665,00€ e 1.995,00€<sup>68</sup>, sendo que no caso dos trabalhadores independentes, o mesmo apoio oscilou entre 438,81€ e 1097,03€<sup>69</sup>.

#### **1.2.4. A vacinação contra a Covid-19**

Não há dúvidas de que a vacinação é importante para combater a propagação e disseminação da Covid-19. Neste sentido, a Autoridade para as Condições do Trabalho publicou uma orientação onde considera como justificada a falta ao trabalho sem perda do direito à retribuição a ausência ao trabalho em consequência da administração da vacina contra a Covid-19.

Esta orientação baseou-se no conteúdo do artigo 13.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 84/1997, de 16 de abril que dispõe que nos casos em que existam vacinas contra os agentes biológicos a que os trabalhadores se encontram sujeitos, deve promover-se a vacinação gratuita dos mesmos, não lhes sendo imposto qualquer encargo financeiro.

---

<sup>68</sup> O DL n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro, fixou no seu artigo 2.º, que o valor da retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2021 é de 665,00€.

<sup>69</sup> Note-se que não existiu alteração do valor do IAS para 2021, mantendo-se este igual ao do ano transato.

## 2. Teletrabalho

### 2.1. A prestação da atividade profissional no espaço físico empresa

Não são raras as vezes que ouvimos ou usamos a expressão “ir para o trabalho”<sup>70</sup>. A conotação que atribuímos a este termo é simples e não deixa margem para dúvidas. Estamos certos de que o seu uso pressupõe uma deslocação física do trabalhador para “uma unidade produtiva titulada e gerida por outrem”<sup>71</sup>. E, é neste local que o trabalhador deverá permanecer durante o seu período normal de trabalho para que possa prestar a atividade para a qual foi contratado.

Ora, a celebração do contrato de trabalho acarreta para o trabalhador a “consciência” de que é na empresa, para a qual foi contratado, onde irá exercer a sua atividade porque é “aí [que] se encontra no espaço-tempo profissional, num espaço de heterodisponibilidade, que acaba quando, no tempo da jornada laboral, o [mesmo] abandona a empresa e regressa a casa, ao seu espaço-tempo de autodisponibilidade, de privacidade e de intimidade”<sup>72</sup>. E tal acontece porque a prestação da atividade profissional no local vulgarmente apelidado de *local de trabalho* deve obedecer a limites temporais e físicos, como sejam o cumprimento do horário normal de trabalho aliado à presença física no espaço empresa.

Se dúvidas restassem quanto ao que acabamos de enunciar, bastaria olhar para o conteúdo previsto pelo artigo 193.º, n.º 1 do CT que prevê, como regra geral, que o trabalhador deve exercer a atividade para o qual foi contratado no local contratualmente definido.

Apesar do Código do Trabalho não definir quais os elementos essenciais que deverão ser apostos no contrato de trabalho, a prática comum é que o local de trabalho é “um elemento essencial, [devendo este] ser convencionado pelas partes”<sup>73</sup>. Assim é, porque a determinação do local de trabalho é imprescindível para a determinação de várias questões no âmbito, por exemplo, dos acidentes de trabalho, das faltas e da retribuição<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> AMADO, João Leal (2020) – *O teletrabalho: do Código à Covid-19*. [Consult. 10 setembro 2021]. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>.

<sup>71</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>72</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>73</sup> DATALABOR. *Lex. Aspetos fundamentais. Local de trabalho*. [Consult. 11 setembro 2021]. Disponível online em <https://datalabor.pt/lex/local-de-trabalho>.

<sup>74</sup> IDEM – *Ibidem*.

Neste sentido, o Regime Jurídico de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais<sup>75</sup> considera como sendo local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho<sup>76</sup>.

Por seu turno, em matéria de faltas, o artigo 248.º, n.º 1 do CT dispõe que se considera falta a ausência do trabalhador do local em que este deva desempenhar a atividade para a qual foi contratado durante o período normal de trabalho diário. Contudo, nesta matéria é “necessário entender o que se considera local de trabalho para efeitos de assiduidade. [Assim,] o trabalhador só cumpre a prestação a que se vinculou, se a realizar no local definido no contrato de trabalho”<sup>77</sup>.

Já no que respeita à retribuição, o artigo 277.º do CT prevê que a mesma deverá ser paga no local de trabalho ou noutro local que seja acordado, sem prejuízo de se considerar tempo de trabalho aquele de que o trabalhador disponha para se deslocar até ao local onde irá receber a retribuição quando esta deva ser paga em local diverso do local de trabalho.

Não podemos deixar de referir que para além dos motivos supra enunciados, “o lugar da realização da prestação tem de ser determinado e determinável, por razões de ordem prática e de bom-senso, não podendo ter uma extensão suscetível de conduzir a uma arbitrariedade injustificável”<sup>78</sup>.

## **2.2. Da sua definição legal**

Apesar de associarmos vulgarmente o termo *local de trabalho*, à prestação de trabalho na empresa para a qual o trabalhador foi contratado, certo é que o Código do Trabalho prevê o teletrabalho como sendo uma modalidade do contrato de trabalho. Foi em 2003, que a legislação laboral “conheceu a sua primeira consagração legal”<sup>79</sup>.

O conceito jurídico de teletrabalho previsto pelo artigo 165.º do CT abarca duas definições. Em primeiro lugar, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com

---

<sup>75</sup> Regulamentado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

<sup>76</sup> Cfr. artigo 8.º, n.º 2, alínea a) do Regime Jurídico de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais.

<sup>77</sup> DATALABOR. *Lex. Aspetos fundamentais. Local de trabalho*. [Consult. 11 setembro 2021]. Disponível online em <https://datalabor.pt/lex/local-de-trabalho>.

<sup>78</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>79</sup> REDINHA, Maria Regina – Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 40.

subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa<sup>80</sup>. Porém, esta atividade deverá ser prestada através do recurso a tecnologias da informação e comunicação<sup>81</sup>. Estes dois elementos são indissociáveis, cumulativos e “estruturantes para a construção da noção legal” de teletrabalho. Deste modo, apenas se considera como teletrabalho o exercício da atividade profissional para a qual o trabalhador foi contratado desde que esta seja prestada fora da empresa e com recurso a tecnologias da informação e comunicação.

Não podemos deixar de considerar que a prestação da atividade profissional fora da empresa nada mais é do que um conceito indeterminado<sup>82</sup>. No teletrabalho, o local de trabalho deixa de ser a empresa. Neste sentido, o trabalhador tem o livre arbítrio de escolher o espaço físico em que pretende prestar a atividade para a qual foi contratado. Ora, existe, “pois, uma separação geográfica entre o local de trabalho e as instalações, principais ou secundárias, da organização empresarial do trabalhador”<sup>83</sup>. Posto isto, se a prestação de trabalho fora do âmbito do teletrabalho é, necessariamente, prestada num local definido, nesta modalidade do contrato de trabalho, não há um local previamente estabelecido. Assim sendo, o trabalhador pode decidir o espaço físico onde exercerá a sua atividade.

O trabalhador em regime de teletrabalho não fica impossibilitado de exercer a sua atividade profissional dentro do espaço físico empresa. Isto porque lhe é permitido combinar e alternar entre a prestação de trabalho dentro e fora da mesma<sup>84</sup>.

Se, por um lado, a prática crescente se evidencia na adoção do teletrabalho, não nos podemos esquecer que existem relações laborais que implicam sempre a prestação de trabalho no local habitualmente conhecido como empresa. E é exemplo disso as indústrias. Nestes casos, “as prestações de serviços implicam, por força do seu desenvolvimento material ou de arranjo contratual, a deslocação do trabalhador para local pertencente [à] entidade beneficiária da prestação”<sup>85</sup>.

O recurso às tecnologias da informação e comunicação unem os trabalhadores em teletrabalho no quesito instrumentos de trabalho, isto porque esta utilização é *conditio sine qua non* para o exercício desta modalidade de prestação de atividade<sup>86</sup>.

---

<sup>80</sup> Cfr. artigo 165.º do CT.

<sup>81</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>82</sup> REDINHA, Maria Regina – Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 40.

<sup>83</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 41.

<sup>84</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 40.

<sup>85</sup> IDEM – *Ibidem*, p.41.

<sup>86</sup> IDEM – *Ibidem*, p.43.

Relativamente ao exercício da atividade profissional em regime de teletrabalho, este corresponde, sem dúvida alguma, à exteriorização do princípio da liberdade contratual<sup>87</sup>. Neste sentido, o artigo 166.º, n.º 1 do CT atribui a possibilidade (e não a obrigação) ao trabalhador de exercer a sua atividade profissional em regime de teletrabalho, bastando para tal a celebração de um contrato para prestação subordinada desta modalidade.

Pese embora o preceituado no artigo 166.º, n.º 1 do CT, o teletrabalho pode surgir, *stricto sensu*, como um contrato ou como um “acordo adicional a um contrato pré-existente”<sup>88</sup>. Isto porque o trabalhador pode ter sido contratado *ab initio* para a prestação de teletrabalho, mas também pode, em momento posterior, à vinculação com o empregador, iniciar a prestação de trabalho nesta modalidade.

Nos casos em que o trabalhador já se encontre vinculado ao empregador, o artigo 167.º, n.º 1 do CT dispõe que a duração inicial do contrato para a prestação de teletrabalho não pode exceder três anos, não se aplicando este limite temporal nos casos em que exista instrumento de regulação coletiva do trabalho que pressuponha prazo maior. Terminado o prazo para a prestação de teletrabalho, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho no local previamente definido no contrato<sup>89</sup>.

O contrato de teletrabalho está, segundo prevê o artigo 166.º, n.º 5 do CT, sujeito a forma escrita, devendo conter obrigatoriamente: a) a identificação, assinaturas, sede e domicílio das partes; b) indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; c) indicação do período normal de trabalho; d) se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período; e) propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização; j) identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

---

<sup>87</sup> DATALABOR (2020). *Teletrabalho na pandemia*. [Consult. 13 setembro 2021]. Disponível online em <https://datalabor.pt/teletrabalho-na-pandemia>.

<sup>88</sup> FERNANDES, António Monteiro – O regime atual da relação de trabalho pode responder à crise. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 17.

<sup>89</sup> Cfr. artigo 167.º, n.º 3 do CT.

Não há dúvidas de que a celebração de um contrato pressupõe, necessariamente, a existência de um acordo. Assim, a prestação de teletrabalho à luz do Código do Trabalho nasce do acordo entre empregador e trabalhador. Contudo, a obrigatoriedade deste acordo é afastada quando o trabalhador seja vítima de violência doméstica ou tenha filho de idade até três anos, desde que exista compatibilidade com a atividade desempenhada<sup>90</sup>.

### 2.3. A era Covid-19

A primeira *grande* referência normativa relativa ao teletrabalho na época Covid-19 surgiu com a publicação do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março. Este diploma legal foi motivado pela necessidade de proteção social dos trabalhadores que se encontrassem impedidos do exercício da sua atividade profissional decorrente do dever de cumprimento de isolamento ou de quarentena<sup>91</sup>. Tal como já tivemos oportunidade de desenvolver anteriormente, o referido Despacho veio estabelecer a equiparação entre a situação de quarentena à situação de doença com internamento hospitalar, para efeitos do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, e bem assim garantir o direito ao recebimento de subsídio de doença<sup>92</sup>. Não obstante, o n.º 2 do mesmo diploma legal dispunha o afastamento da referida equiparação nas situações em que ao trabalhador fosse possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, como sendo o caso do teletrabalho e de programas de formação à distância. Deste modo, ficou estabelecido que os trabalhadores aos quais fosse possível recorrer a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, “não poderiam beneficiar destas ausências remuneradas”<sup>93</sup>. Posto isto, apenas os trabalhadores dependentes de prestar a sua atividade profissional no local de trabalho legalmente convencionado (e aqui, entenda-se, espaço físico empresa) gozam do direito à atribuição do subsídio de doença quando se encontrem adstritos ao cumprimento do período de quarentena. Neste sentido, deverão continuar a prestar a sua atividade recorrendo a meios alternativos de prestação de trabalho, como sendo o caso do teletrabalho.

---

<sup>90</sup> Cfr. artigo 166.º, n.º 4 do CT.

<sup>91</sup> Cfr. sumário e n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março.

<sup>92</sup> Cfr. n.º 1 do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março.

<sup>93</sup> SOUSA, Duarte Abrunhosa e – Breve viagem pelo regime do teletrabalho na “legislação COVID”. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 53.

A propagação exponencial da pandemia determinou a importância da criação de medidas para acautelar não só a disseminação da doença, como também estabelecer parâmetros de apoio a nível social, económico e de proteção do emprego. Dois dias após a OMS ter decretado o surto de Covid-19 como pandemia mundial, foi publicado o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março<sup>94</sup>.

Seguindo a razão de ser do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, também o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março estabeleceu medidas de apoio aos trabalhadores que se vissem obrigados a ausentar ao trabalho por motivo decorrente da Covid-19. Foi neste sentido que o artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, passou a considerar, tal como já tivemos oportunidade de referir, como justificadas as faltas para prestação de assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado por autoridade de saúde<sup>95</sup>.

Reiterando o que suprarreferimos, a justificação das faltas nestas circunstâncias gerou a necessidade de criar um apoio aos trabalhadores impedidos de prestar a sua atividade em função daquele cenário<sup>96</sup>. Ainda assim, e por força dos artigos 23.º, n.º 3 e 24.º, n.º 5, ambos do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, o referido apoio não era atribuído aos trabalhadores aos quais fosse possível exercer a sua atividade profissional através de mecanismos alternativos de trabalho, nos quais se incluem o teletrabalho.

Seguindo o pensamento de Duarte Abrunhosa e Sousa, não podemos deixar de atribuir críticas ao legislador no que se refere ao afastamento do apoio excecional atribuído aos trabalhadores decorrentes das ausências ao trabalho previstas pelo artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

Em primeiro lugar, o pensamento do legislador parece-nos um pouco desfasado da realidade, uma vez que o mesmo presume que os trabalhadores em teletrabalho podem e devem conciliar o apoio aos filhos ou a outros dependentes a cargo com o exercício da sua atividade profissional<sup>97</sup>. Existe, assim, uma discriminação negativa no que respeita

---

<sup>94</sup> Cfr. sumário do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

<sup>95</sup> Cfr. artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

<sup>96</sup> Cfr. artigos 23.º e 24.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

<sup>97</sup> SOUSA, Duarte Abrunhosa e – Breve viagem pelo regime do teletrabalho na “legislação COVID”. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 54.

aos trabalhadores em regime de teletrabalho, uma vez que as faltas para prestação de assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo não serão justificadas ficando, de igual modo, afastado o direito ao apoio excecional.

Em segundo lugar, se, por um lado, o Código do Trabalho apenas regula a prestação de teletrabalho de forma subordinada, parece-nos incoerente a previsão desta forma de prestação de trabalho para os trabalhadores independentes<sup>98</sup>. Ora, se o teletrabalho surge como uma modalidade do contrato de trabalho, a previsão da possibilidade do trabalhador independente poder recorrer a este mecanismo de prestação de atividade “parece resultar de falta de atenção da própria elaboração” do diploma legal em análise<sup>99</sup>.

A grande novidade introduzida pelo Decreto-Lei em análise no que ao teletrabalho diz respeito prende-se com o afastamento do acordo entre empregador e trabalhador para a prestação desta modalidade de trabalho. Assim sendo, ao contrário do que sucede com o Código do Trabalho<sup>100</sup>, o artigo 29.º, n.º 1 Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março dispunha que o teletrabalho poderia ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, não existindo, desta forma, necessidade de acordo entre ambos, desde que as funções o permitissem.

Por último, a previsão dos artigos 23.º e 25.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, “pressupõe que seja fácil identificar que uma prestação de trabalho possa ser executada através de meios tecnológicos”, o que nem sempre corresponde à realidade<sup>101</sup>. O facto de uma prestação de trabalho poder ser executada através de meios de informação e comunicação, não garante a capacidade do trabalhador conseguir assegurar o exercício da sua atividade profissional através de teletrabalho. Isto porque, e em abstrato, este poderá residir numa zona onde o acesso à banda larga é limitado ou até poderá não possuir um local na sua habitação onde seja garantida a privacidade<sup>102</sup>. Tais situações podiam determinar o incumprimento no exercício da atividade profissional a que o trabalhador está adstrito o que, naturalmente, se poderia refletir na inviabilidade da manutenção do

---

<sup>98</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>99</sup> IDEM – *Ibidem*, nota de rodapé n.º 15.

<sup>100</sup> Cfr. artigo 166.º, n.º 1 do CT.

<sup>101</sup> SOUSA, Duarte Abrunhosa e – Breve viagem pelo regime do teletrabalho na “legislação COVID”. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 55.

<sup>102</sup> IDEM – *Ibidem*.

contrato de trabalho. É neste sentido que cremos que o legislador errou em determinar a unilateralidade na determinação da prestação de teletrabalho por parte do empregador<sup>103</sup>.

A crescente disseminação da Covid-19 no mundo e, em particular, na União Europeia, acarretou a necessidade de implementar medidas restritivas de direitos e liberdades<sup>104</sup>. Em Portugal não seria diferente, até porque em meados de março de 2020 os casos de novos infetados cresciam a todo o ritmo. Neste sentido, no dia 18 de março de 2020, foi declarado o Estado de Emergência com fundamento na situação de calamidade pública que o país atravessava. Dois dias depois, era publicado o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março regulamentando, assim, o estado de exceção decretado pelo Presidente da República.

Com a entrada em vigor do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, a adoção do teletrabalho passou a ser obrigatória, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitissem<sup>105</sup>. Esta previsão legal em nada veio dissipar as dúvidas criadas aquando da publicação do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, existindo, ainda, “a dúvida quanto à possibilidade desta imposição incluir todas as profissões que possam ser realizadas a partir de casa, mas sem recurso a meios tecnológicos”<sup>106</sup>.

No que aos trabalhadores do setor público diz respeito, o artigo 15.º, n.º 3 do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, determinou que o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, ainda que com faculdade de delegação, poderia determinar, nomeadamente, a definição de orientações sobre o teletrabalho, particularmente, no que concerne às situações que impusessem a presença dos trabalhadores da Administração Pública nos seus locais de trabalho, assim como sobre a compatibilidade das suas funções com o teletrabalho. Posto isto, viria a ser publicado o Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março que definiu as orientações para os serviços públicos em cumprimento do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março<sup>107</sup>.

O n.º 1, alínea a) do Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, determinou como compatíveis com o exercício do teletrabalho todas as funções que pudessem ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias da informação e comunicação.

---

<sup>103</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>104</sup> Cfr. sumário do Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março.

<sup>105</sup> Cfr. artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.

<sup>106</sup> SOUSA, Duarte Abrunhosa e – Breve viagem pelo regime do teletrabalho na “legislação COVID”. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 56.

<sup>107</sup> Cfr sumário do Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março.

Esta previsão legal que é em tudo semelhante à noção de teletrabalho prevista pelo Código do Trabalho, fez afastar a possibilidade de prestação de teletrabalho nas situações em não se mostrasse necessário o recurso aos meios tecnológicos.

Em contraposição ao regime geral do teletrabalho, o n.º 1, alínea g) do Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, fez prever que esta modalidade do contrato de trabalho devesse, obrigatoriamente, ser prestada no domicílio do trabalhador. Somos da opinião de que esta opção “bastante reducionista”<sup>108</sup> por parte do legislador partiu da intenção de coagir os trabalhadores a permanecerem em casa e, bem, assim, evitar o contágio e a propagação da Covid-19.

Face ao supra exposto, não se compreende que o legislador tenha descurado de regulamentar a prestação de teletrabalho no setor privado, tendo apenas apostado em legislação específica para a Administração Pública.

Após um período conturbado de confinamento e restrições, o número de casos de Covid-19 começou a diminuir. Com isto, determinou-se o fim do Estado de Emergência, passando a vigorar a Situação de Calamidade. Deste modo, com a publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril, ficou estabelecido o dever cívico de recolhimento domiciliário, evitando-se, desta forma, deslocações que implicassem contactos sociais. Neste sentido, o artigo 4.º deste diploma legal dispôs a obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções assim o permitissem.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio, foi aditado o artigo 25.º-A ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. Assim sendo, os doentes imunodeprimidos e os que sejam portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, designadamente os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal, passaram a poder justificar a falta ao trabalho mediante declaração médica, desde que não pudessem desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação alternativa de trabalho<sup>109</sup>. Ainda assim, esta faculdade não se mostrou aplicável aos trabalhadores dos serviços essenciais previstos no artigo 10.º do Decreto-

---

<sup>108</sup> SOUSA, Duarte Abrunhosa e – Breve viagem pelo regime do teletrabalho na “legislação COVID”. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 57.

<sup>109</sup> Artigo 25.º-A, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na redação dada pelo artigo Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio<sup>110</sup>.

Ainda no contexto do alívio das medidas restritivas e de “abrandamento das medidas de desconfinamento”<sup>111</sup>, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de abril, que prorrogou a declaração da Situação de Calamidade, veio introduzir algumas alterações ao regime do teletrabalho imposto por força da Covid-19. Neste sentido, o exercício da atividade profissional em regime de teletrabalho deixou de ser, em regra, obrigatório<sup>112</sup>. Não obstante, o regime do teletrabalho passou a ser obrigatório<sup>113</sup>: a) para os trabalhadores abrangidos pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 10 de março; b) para os trabalhadores com grau de incapacidade igual ou superior a 60%; e c) para aqueles que tenham filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais, fora dos períodos de interrupções letivas. Ainda assim, a obrigatoriedade prevista na alínea c) do artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de abril, revelou-se apenas aplicável a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou de dependentes a cargo<sup>114</sup>.

Independentemente do afastamento da obrigatoriedade da adoção do teletrabalho introduzido pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de abril, a mesma continua ainda a aplicar-se, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições do Trabalho<sup>115</sup>.

---

<sup>110</sup> Segundo o artigo 10.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio, são trabalhadores dos serviços essenciais os profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários, e das forças armadas, os trabalhadores dos serviços públicos essenciais e de instituições ou equipamentos sociais de apoio aos idosos como lares, centros de dia e outros similares, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais, bem como outros serviços essenciais, cuja mobilização para o serviço ou prontidão obste a que prestem assistência aos mesmos.

<sup>111</sup> SOUSA, Duarte Abrunhosa e – Breve viagem pelo regime do teletrabalho na “legislação COVID”. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 60.

<sup>112</sup> Cfr. sumário da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de abril.

<sup>113</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de abril.

<sup>114</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de abril.

<sup>115</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de abril.

Ainda no domínio da Resolução do Conselho de Ministros supramencionada, consideramos que o marco mais importante foi, sem sobra de dúvidas, a previsão da possibilidade de instituir a rotatividade e alternatividade entre a prestação da atividade profissional de forma presencial e através de meios alternativos<sup>116</sup>.

Com a entrada em vigor no dia 4 de novembro de 2020, o artigo 5.º-A do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, passou a determinar como obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções o permitissem e o trabalhador dispusesse de condições para tal, não havendo necessidade de acordo celebrado entre empregador e trabalhador. Esta é uma inovação relativamente aos regimes até então aplicáveis, uma vez que o legislador teve o cuidado de antecipar as situações em que o trabalhador não dispusesse de condições de mecanismos para assegurar o recurso a esta modalidade de prestação de trabalho. Nas situações em que o empregador considerasse não estarem reunidas as condições necessárias para a prática de teletrabalho deveria este comunicar, por escrito, e fundamentadamente a sua decisão ao trabalhador, gozando este último de três dias úteis para solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação os factos invocados por aquele<sup>117</sup>.

Ainda no que respeita ao Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, é importante referir que passou a estar a cargo do empregador o dever de disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho<sup>118</sup>. Dispunha o artigo 5.º-A, n.º 6 daquele diploma legal que sempre que o empregador se encontrasse impossibilitado de disponibilizar os equipamentos necessários para a prestação de teletrabalho, o exercício da atividade poderia ser realizado através dos meios de que o trabalhador dispusesse, ainda assim, ficando a cargo do empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação desta modalidade de trabalho.

Note-se que, nos casos em que o trabalhador não reunisse de condições para exercer as suas funções em regime de teletrabalho, como sendo por exemplo, a falta de condições técnicas ou de habitabilidade, este deveria comunicar tal facto ao empregador, nos termos do n.º 7 do artigo 5.º-A do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

Após um período próspero e de acalmia nos novos casos de Covid-19, Portugal entrou, em meados de novembro de 2020, numa espiral crescente de propagação da

---

<sup>116</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 5 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de abril.

<sup>117</sup> Cfr. 5.º-A, n.ºs 2 e 3 do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

<sup>118</sup> Cfr. 5.º-A, n.º 5 do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

doença. Neste sentido, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92.º-A/2020, de 2 de novembro procedeu à renovação da Situação de Calamidade em todo o território nacional continental. Em consequência deste facto, foi determinada a obrigatoriedade de prestação de teletrabalho num conjunto de municípios<sup>119</sup>, sempre que as funções assim o permitissem<sup>120</sup>. Ademais, passou ainda a ser obrigatória a prestação de teletrabalho, sempre que requerida pelo trabalhador<sup>121</sup>.

A adoção do teletrabalho como forma de prestação obrigatória de trabalho vigorou até à entrada em vigor da Resolução do Conselho de Ministro n.º 101-A/2021, de 30 de julho, altura em que passou a ser apenas recomendável<sup>122</sup>.

A recomendação para a adoção do teletrabalho como meio alternativo da prestação de atividade viria a ser eliminada com a entrada em vigor da Resolução do Conselho de Ministros n.º 135-A/2021, de 29 de setembro de 2021, uma vez que se previa que, dentro de alguns dias, se atingisse 85% da população residente em Portugal com vacinação completa<sup>123</sup>.

#### **2.4. A atribuição do subsídio de refeição**

Antes de mais refira-se que “[a] atribuição do subsídio de refeição não encontra previsão, na legislação laboral, sendo, geralmente, tal prestação prevista e,

---

<sup>119</sup> Segundo aquele diploma legal, estavam adstritos à adoção do teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitissem, os seguintes concelhos: Alcácer do Sal, Alcochete, Alenquer, Alfândega da Fé, Alijó, Almada, Amadora, Amarante, Amares, Arouca, Arruda dos Vinhos, Aveiro, Azambuja, Baião, Barcelos, Barreiro, Batalha, Beja, Belmonte, Benavente, Borba, Braga, Bragança, Cabeceiras de Basto, Cadaval, Caminha, Cartaxo, Cascais, Castelo Branco, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Chamusca, Chaves, Cinfães, Constância, Covilhã, Espinho, Esposende, Estremoz, Fafe, Felgueiras, Figueira da Foz, Fornos de Algodres, Fundão, Gondomar, Guarda, Guimarães, Idanha-a-Nova, Lisboa, Loures, Lousada Macedo de Cavaleiros, Mafra, Maia, Marco de Canaveses, Matosinhos, Mesão Frio, Mogadouro, Moimenta da Beira, Moita, Mondim de Basto, Montijo, Murça, Odivelas, Oeiras, Oliveira de Azeméis, Oliveira de Frades, Ovar, Paços de Ferreira, Palmela, Paredes de Coura, Paredes, Penacova, Penafiel, Peso da Régua, Pinhel, Ponte de Lima, Porto, Póvoa de Varzim, Póvoa de Lanhoso, Redondo, Ribeira de Pena, Rio Maior, Sabrosa, Santa Comba Dão, Santa Maria da Feira, Santa Marta de Penaguião, Santarém, Santo Tirso, São Brás de Alportel, São João da Madeira, São João da Pesqueira, Sardoal, Seixal, Sesimbra, Setúbal, Sever do Vouga, Sines, Sintra, Sobral de Monte Agraço, Tabuaço, Tondela, Trancoso, Trofa, Vale de Cambra, Valença, Valongo, Viana do Alentejo, Viana do Castelo, Vila do Conde, Vila Flor, Vila Franca de Xira, Vila Nova de Cerveira, Vila Nova de Famalicão, Vila Nova de Gaia, Vila Pouca de Aguiar, Vila Real, Vila Velha de Ródão, Vila Verde, Vila Viçosa e Vizela.

<sup>120</sup> Cfr. sumário da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92.º-A/2020, de 2 de novembro.

<sup>121</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92.º-A/2020, de 2 de novembro.

<sup>122</sup> Cfr. n.º 14 da Resolução do Conselho de Ministro n.º 101-A/2021, de 30 de julho.

<sup>123</sup> Cfr. sumário da Resolução do Conselho de Ministros n.º 135-A/2021, de 29 de setembro de 2021.

consequentemente, atribuída, por via de Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho”<sup>124</sup>.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, surgiu a dúvida se se manteria o direito à atribuição do subsídio de refeição para os trabalhadores que se encontrassem a exercer a sua atividade profissional em teletrabalho<sup>125</sup>. Por um lado, muitos defendiam que os trabalhadores em teletrabalho não deveriam manter o direito ao recebimento do subsídio de refeição, uma vez que teriam menos custos, nomeadamente, no que concerne à deslocação para o local de trabalho, o que acabaria para compensar a falta do recebimento deste subsídio<sup>126</sup>. Por outro lado, muitos defendiam que se até então ao trabalhador era assegurado o subsídio de refeição, o mesmo deveria manter-se, até porque mesmo o trabalho sendo realizado no próprio domicílio do trabalhador, a despesa com a refeição se mantém<sup>127</sup>.

Não entendemos as dúvidas criadas em torno desta situação, uma vez que o artigo 169.º, n.º 1 do CT dispõe que o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores. Apesar do referido preceito legal não prever *stricto sensu* a inclusão do direito ao recebimento do subsídio de refeição nas situações em que o trabalhador se encontre em teletrabalho, certo é que aquela previsão legal não se trata de um conceito fechado, uma vez que é usado o termo *nomeadamente*, o que pressupõe a abrangência de mais situações.

Todas as dúvidas ficaram dissipadas com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro. O artigo 5.º-A, n.º 8 deste diploma legal passou a prever expressamente que o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere ao subsídio de refeição que já lhe fosse devido. Assim sendo, caso os trabalhadores tivessem já o direito ao recebimento do referido subsídio, o mesmo direito manter-se-á caso transite para a prestação da atividade profissional em regime de teletrabalho.

---

<sup>124</sup> FALCÃO, David (2020) – *Subsídio de Refeição para Teletrabalhadores, em Tempo de Pandemia?* [Consult. 14 de setembro 2021]. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/22/subsidio-de-refeicao-para-teletrabalhadores-em-tempo-de-pandemia/>.

<sup>125</sup> QUINTAS, Paula (2020) – *O regime do teletrabalho excecional e o subsídio de refeição*. [Consult. 3 de outubro 2021]. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/07/o-regime-do-teletrabalho-excecional-e-o-subsidio-de-refeicao/>.

<sup>126</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>127</sup> IDEM – *Ibidem*.

## **2.5. A prospeção para uma legislação laboral mais inclusiva**

Não há dúvidas de que a pandemia provocou uma panóplia de alterações no nosso quotidiano. A vida dos trabalhadores sofreu um revés.

O teletrabalho é uma realidade há muito existente, já que “cada vez mais trabalhadores vão prestando a sua atividade fora da empresa”<sup>128</sup>. Esta forma de exercício da atividade profissional teve uma expressão crescente em consequência das medidas impostas tendentes à diminuição da propagação e disseminação da doença Covid-19. A imposição do recurso ao teletrabalho foi levantando várias questões, uma vez que a Lei foi apresentando várias lacunas, o que é bastante compreensível, porque até então o recurso a medidas como o teletrabalho não se mostrava massificado. Estas situações criaram a necessidade de previsão de normas que acautelem os direitos do trabalhador.

### **2.5.1. Da noção legal de teletrabalho**

O Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Bloco de Esquerda prevê a criação da noção de trabalho à distância e de teletrabalho. Assim, para este Grupo Parlamentar deverá ser considerado como trabalho à distância “a atividade laboral prestada no domicílio do trabalhador ou em lugar por este determinado, com subordinação jurídica, durante uma parte ou a totalidade da sua jornada de trabalho, com carácter regular”<sup>129</sup>. Por seu turno, deverá integrar o conceito de teletrabalho “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”<sup>130</sup>.

Cristina Rodrigues, Deputada à Assembleia da República propõe a criação de uma vertente tripartida do teletrabalho, podendo este ser prestado a tempo parcial, completo e intermitente. Neste sentido, e segundo o Projeto de Lei da sua autoria, para Cristina Rodrigues, o teletrabalho poderá ter as seguintes modalidades: “a) teletrabalho a tempo completo, quando o trabalhador exerce a sua atividade laboral exclusivamente fora da empresa; b) teletrabalho a tempo parcial, quando o trabalhador, repartindo o período normal de trabalho, exerce a sua atividade laboral na empresa e fora dela; c) teletrabalho

---

<sup>128</sup> AMADO, João Leal (2020) – *O teletrabalho: do Código à Covid-19*. [Consult. 3 outubro 2021]. Disponível *online* em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>.

<sup>129</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Bloco de Esquerda, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

<sup>130</sup> IDEM – *Ibidem*.

intermitente, quando o trabalhador exerce a sua atividade laboral fora da empresa, em exclusividade ou a tempo parcial, de forma descontinuada”<sup>131</sup>.

Por seu turno, o Grupo Parlamentar Partido Socialista, propõe quatro noções legais, sendo elas: “a) trabalho à distância – trabalho em proveito alheio, realizado com fundamento num contrato oneroso e de execução duradoura, em local não pertencente nem determinado pelo respetivo beneficiário; b) teletrabalho – trabalho à distância, realizado em regime de subordinação jurídica do trabalhador ao beneficiário do trabalho, mediante a utilização de instrumentos e sistemas informáticos e telemáticos; c) trabalho no domicílio – trabalho à distância, realizado sem subordinação jurídica no domicílio ou em instalação do trabalhador, estando este na dependência económica do beneficiário; d) trabalho presencial – trabalho realizado em local pertencente ou determinado pelo beneficiário”<sup>132</sup>.

Com o Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.<sup>a</sup>, o Grupo Parlamentar Pessoas Animais Natureza propõe a criação de dois regimes legais, sendo eles o regime de teletrabalho e o regime de trabalho flexível. Para este Grupo Parlamentar, teletrabalho deverá ser entendido como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante a totalidade do período normal de trabalho”. Por seu turno é proposto que o regime de trabalho flexível abranja “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante uma parte do período normal de trabalho diário ou semanal, e de forma regular ou intermitente”<sup>133</sup>.

## 2.5.2. Dos instrumentos de trabalho

Todos os Grupos Parlamentares, à exceção do Partido Social Democrata, estão de acordo na implementação de legislação que determine como pertencendo ao empregador todos os instrumentos de trabalho de que o trabalhador necessite para a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho.

---

<sup>131</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.<sup>a</sup> da Deputada à Assembleia da República Cristina Rodrigues, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

<sup>132</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Partido Socialista, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

<sup>133</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Pessoas Animais Natureza, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

Ademais, todos os Grupos Parlamentares, sem exceção, preveem a criação de ajudas de custo atribuídas ao trabalhador em função da prestação de trabalho fora do espaço físico empresa. Para a Deputada à Assembleia da República Cristina Rodrigues, este apoio atribuído ao trabalhador não poderá ser inferior a 10% do valor do IAS<sup>134</sup>. Já para o Grupo Parlamentar Pessoas Animais Natureza, o valor do referido apoio não poderá ser inferior a 2,5% por cada dia de trabalho prestado à distância<sup>135</sup>. Por seu turno, para o Grupo Parlamentar Os Verdes, este apoio não poderá ser inferior a 1,5% da retribuição mínima mensal garantida<sup>136</sup>.

### 2.5.3. Da necessidade de promover períodos de descanso

O Projeto de Lei n.º 535/XIV/1.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Pessoas Animais Natureza, fundamentando-se no *stress* e exaustão como consequências do excesso de trabalho, prevê um aditamento ao artigo 199.º do CT, passando este a conter no seu n.º 3 o direito por parte do trabalhador à fruição de períodos de descanso, sem que possa ser perturbado esse gozo. Neste sentido o que se pretende é que, durante este período, o trabalhador fique afastado de qualquer contacto com a sua atividade profissional, não devendo para tal “tomar conhecimento ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora”<sup>137</sup>. Aliado ao período de descanso, este Grupo Parlamentar propõe, ainda, a criação do direito de desconexão profissional. Por este, entende-se “o direito do trabalhador a, durante os períodos de descanso, dias de férias e feriados, não exercer qualquer atividade de carácter profissional e de se opor, não atender, não responder ou fazer cessar, o fluxo comunicacional, designadamente através de tecnologias de informação e de comunicação, direta ou indiretamente, relacionado com a sua atividade profissional, que consigo seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus superiores hierárquicos, pelos seus companheiros de trabalho ou por terceiros que se relacionem com a

---

<sup>134</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.<sup>a</sup> da Deputada à Assembleia da República Cristina Rodrigues, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

<sup>135</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Pessoas Animais Natureza, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

<sup>136</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Os Verdes, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

<sup>137</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 535/XIV/1.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Pessoas Animais Natureza, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

empresa”<sup>138</sup>. Para os casos em que este dever seja violado, é proposta a atribuição de uma compensação remuneratória para o trabalhador<sup>139</sup>.

Também o Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar Bloco de Esquerda vai neste sentido ao propor a correspondência entre o período de descanso e o tempo de desconexão profissional.

O Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.<sup>a</sup> da Deputada à Assembleia da República Cristina Rodrigues prevê uma alteração ao artigo 199.º do CT, nele incluindo o conceito de período de descanso e de desconexão profissional. Assim sendo, é proposto que o período de descanso passe a corresponder aquele que permite “ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico”<sup>140</sup>. Por seu turno, durante o direito de desconexão profissional não pode o empregador “através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho”<sup>141</sup>.

No mesmo sentido, o Grupo Parlamentar CDS-PP prevê o direito ao desligamento, que em muito se aproxima ao direito de desconexão profissional. Assim sendo, durante este período os trabalhadores não deverão usar as tecnologias da informação e comunicação<sup>142</sup>. Ainda assim, este direito poderá ser ofendido pelo empregador conquanto se trate de assunto urgente<sup>143</sup>.

O Grupo Parlamentar Os Verdes propõe que após o horário de trabalho, o empregador só possa estabelecer comunicação e transferência de dados de cariz laboral após o reinício do trabalho, sendo o incumprimento deste facto reconhecido como trabalho suplementar<sup>144</sup>.

---

<sup>138</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>139</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>140</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.<sup>a</sup> da Deputada à Assembleia da República Cristina Rodrigues, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

<sup>141</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>142</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 797/XIV/1.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar CDS-PP, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

<sup>143</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>144</sup> Cfr. Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.<sup>a</sup> do Grupo Parlamentar os Verdes, disponível *online* em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasLegislativas.aspx>.

### 3. Lay-off

A relação laboral que se estabelece entre empregador e trabalhador na sequência da celebração do contrato de trabalho encontra-se sujeita à ocorrência de vicissitudes contratuais<sup>145</sup> que determinam a sua volatilidade.

De entre as circunstâncias que determinam a modificação do vínculo laboral, importa destacar a redução temporária do período normal de trabalho e a suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador (artigos 298.º e seguintes do CT). Designada por *lay-off*<sup>146</sup>, esta vicissitude contratual é uma “figura antiga, consagrada na nossa lei, mas pouco utilizada”<sup>147</sup> até então.

#### 3.1. Lay-off à luz do Código do Trabalho versus lay-off simplificado

A proliferação do número de casos de Covid-19 em Portugal em meados de março de 2020 acarretou a necessidade de cumprimento do isolamento social. Em consequência deste facto, muitas empresas viram-se privadas de exercer a sua atividade profissional, entrando, assim, numa situação de crise empresarial. Neste sentido, e tendo como objetivo mitigar tais consequências e, bem assim, apoiar a manutenção dos postos de trabalho, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março fez prever a criação de um apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho para as empresas que se encontrassem negativamente afetadas pela Covid-19<sup>148</sup>. Neste sentido, o n.º 11 da referida Resolução do Conselho de Ministros cometeu à Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social a promoção de um apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial com direito a uma compensação retributiva análoga a um regime de *lay-off* simplificado, para os casos de suspensão da atividade relacionada com o surto de Covid-19 e para aqueles em que se verificasse a interrupção das cadeias de abastecimento globais ou, ainda, uma quebra

---

<sup>145</sup> O Código do Trabalho prevê e regula as vicissitudes contratuais, sendo elas a transmissão de empresa ou estabelecimento (artigos 285.º a 287.º do CT), a cedência ocasional de trabalhador (artigos 288.º a 293.º do CT), a redução da atividade e suspensão do contrato de trabalho (artigos 294.º a 316.º do CT), a licença sem retribuição (artigo 317.º do CT) e a pré-reforma (artigos 318.º a 322.º do CT).

<sup>146</sup> INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Regime de Layoff*. [Consult. 20 agosto 2021]. Disponível online em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006\\_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45), p. 4.

<sup>147</sup> FERNANDES, António Monteiro – O regime atual da relação de trabalho pode responder à crise? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 15.

<sup>148</sup> Cfr. sumário da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março.

abrupta e acentuada de pelo menos 40% das vendas, com referência ao período homólogo de três meses.

O referido apoio foi concretizado pela Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, ainda assim, “por força das dúvidas interpretativas e fortes críticas acolhidas”<sup>149</sup> esta viria a ser revogada pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março que “instituiu [um novo] regime jurídico” do *lay-off* simplificado<sup>150</sup>. Assim sendo, este último diploma legal, tendo como objetivo primordial a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação das situações de crise empresarial<sup>151</sup>, procedeu à substituição do regime de *lay-off* previsto e regulado pelo Código do Trabalho por um regime simplificado da redução temporária do período normal de trabalho e de suspensão do contrato de trabalho<sup>152</sup>.

Nos pontos infra pretendemos abordar o que une e o que separa ambos os regimes de *lay-off*.

### 3.1.1. Modalidades

Apesar das várias diferenças que afastam os dois regimes, no quesito modalidades ambos se aproximam. Deste modo, quer o *lay-off* comum quer o *lay-off* simplificado podem assumir uma de duas modalidades: redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho (artigo 294.º, n.º 1 do CT e artigo 6.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março). No caso da primeira existe uma inatividade parcial do trabalhador, ao passo que na segunda a mesma será total<sup>153</sup>.

### 3.1.2. Fundamentos

O acesso a ambos os procedimentos de *lay-off* encontra-se condicionado à verificação da situação de crise empresarial<sup>154</sup>, porém os fundamentos que preenchem este conceito são bastante distintos.

---

<sup>149</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 240.

<sup>150</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>151</sup> Cfr. artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>152</sup> Cfr. sumário do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>153</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, pp. 242 e 243.

<sup>154</sup> A este respeito vejam-se os artigos 294.º, n.º 2, alínea c) do CT e 6.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação originária.

No que ao *lay-off* comum diz respeito, o artigo 298.º, n.º 1 *ex vi* artigo 294.º, n.º 2, alínea a), do CT prevê que constitui situação de crise empresarial a verificação de motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa. Segundo prevê o artigo 359.º, n.º 2, alínea a) do CT é considerado motivo de mercado a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. A alínea b) do mesmo preceito legal dispõe que são motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de atividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes. Por motivos tecnológicos, consideram-se, segundo a alínea c) do mesmo artigo 359.º, n.º 1 do CT, as alterações das técnicas ou processos de fabrico, a automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou a automatização de meios de comunicação<sup>155</sup>.

Note-se que o acesso a este mecanismo está condicionado pela “indispensabilidade”<sup>156</sup>. Deste modo e tal como dispõe a parte final do n.º 1 do artigo 298.º do CT, as empresas que pretendam recorrer ao *lay-off* previsto pelo Código do Trabalho encontram-se sujeitas a comprovar que tal medida é indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Contrariamente ao *lay-off* regulado pelo Código do Trabalho, o artigo 3.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março prevê que enquadram a situação de crise empresarial para efeitos da aplicação do *lay-off* simplificado as seguintes situações: a) encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos<sup>157</sup> ou “decretado”<sup>158</sup> por determinação

---

<sup>155</sup> Cfr. DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 243 e INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Regime de Layoff*. [Consult. 20 agosto 2021]. Disponível online em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006\\_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45), p. 13.

<sup>156</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 245.

<sup>157</sup> Esta imposição está definida pelo Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março. Cfr. artigo 3.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>158</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 245.

legislativa ou administrativa<sup>159,160</sup>; b) paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulta da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, desde que devidamente comprovadas<sup>161</sup>; c) quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40% da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes de 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 doze meses, à média desse período<sup>162</sup>.

### 3.1.3. Requisitos

O acesso ao *lay-off*, comum ou simplificado, depende da existência de algum dos fundamentos que integre o conceito de crise empresarial<sup>163</sup> e, ainda, da verificação da situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social<sup>164</sup>.

Segundo o artigo 177-A, n.º 1 do Código de Procedimento e de Processo Tributário, considera-se que a situação contributiva se encontra regularizada perante a administração fiscal quando: a) a empresa não seja devedora de quaisquer impostos ou outras prestações tributárias e respetivos juros; b) se encontre autorizado o pagamento de dívida em prestações, desde que exista garantia constituída; c) tenha pendente meio de contencioso adequado à discussão da legalidade ou exigibilidade da dívida exequenda e o processo de execução fiscal tenha garantia constituída, nos termos legais; d) exista execução fiscal suspensa, nos termos do artigo 169.º, n.º 2 do mesmo Código, desde que havendo garantia constituída.

---

<sup>159</sup> As determinações que aqui se referem derivam do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, da Lei de Bases da Proteção Civil e da Lei de Bases da Saúde. Cfr. artigo 3.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>160</sup> O acréscimo do encerramento total ou parcial da empresa ou de estabelecimento decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos como sendo motivo passível de integrar o conceito de crise empresarial para efeitos da aplicação do *lay-off* simplificado foi uma novidade introduzida pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março. Isto porque o primeiro regime desta forma de preservação dos contratos de trabalho, concretizado pela Portaria n.º 71-A/2020, de 13 de março, que vigorou apenas 13 dias, apenas conjecturava as situações agora previstas no artigo 3.º, n.º 1, alínea b) Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, como sendo integrantes daquele conceito.

<sup>161</sup> Cfr. artigo 3.º, n.º 1, alínea b), subalínea i) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>162</sup> Cfr. artigo 3.º, n.º 1, alínea b), subalínea ii) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>163</sup> Cfr. artigos 294.º, n.º 2, alínea a) e 298.º, n.º 1 do CT e artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>164</sup> Cfr. artigo 298.º, n.º 4 do CT e artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

Por seu turno, e no que respeita ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, considera-se que a situação contributiva se encontra regularizada perante a Segurança Social quando não existam dívidas de contribuições, quotizações, juros de mora e outros valores a cargo do contribuinte<sup>165</sup>. O n.º 2 do artigo 208.º do mesmo diploma legal, faz integrar o conceito de situação contributiva regularizada: a) as situações de dívida, cujo pagamento em prestações tenha sido autorizado e enquanto estiverem a ser cumpridas as condições desta autorização, designadamente o pagamento da primeira prestação e a constituição de garantias, quando aplicável, ainda que o pagamento prestacional tenha sido autorizado a terceiro ou a responsável subsidiário; b) as situações em que o contribuinte tenha reclamado, recorrido, deduzido oposição ou impugnado judicialmente a dívida, desde que tenha sido prestada garantia idónea, ou dispensada a sua prestação, nos termos legalmente previstos<sup>166</sup>.

No que ao *lay-off* comum diz respeito, o artigo 298.º, n.º 4 do CT dispõe que a empresa que pretenda recorrer a este mecanismo de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho deve ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social. Contudo, a condição de regularidade contributiva não é exigível nas situações de declaração de empresa em situação económica difícil e, bem assim, aos processos de recuperação de empresa<sup>167</sup>.

A primeira versão do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, previa que as dívidas constituídas no até ao dia 30 de abril de 2020 não prejudicavam o conceito de situação contributiva regularizada, condição esta essencial para o acesso ao *lay-off* comum. Ora, apesar de a letra da Lei ter sido bastante sumária, somos da opinião que a mesma se revelou bastante clara. Neste sentido, entendemos que o legislador impunha, à semelhança do que acontece no *lay-off* comum, a obrigatoriedade de se verificar a situação contributiva regularizada como *conditio sine qua non* para o acesso ao *lay-off* simplificado, pese embora as dívidas contraídas até ao dia 30 de abril de 2020, não relevassem para efeito do conceito estabelecido pelo Código de Procedimento e de Processo Tributário e pelo Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial

---

<sup>165</sup> Cfr. artigo 208.º, n.º 1 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

<sup>166</sup> Ainda no âmbito das situações que a Lei considera como integrando o conceito de situação contributiva regularizada, deve atender-se ao disposto no n.º 3 do artigo 208.º Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, para perceber quais as circunstâncias que integram este conceito quando se trate de agrupamentos de interesse económico e de agrupamentos complementares de empresas, de sociedades em relação de participação recíproca, em relação de domínio, ou em relação de grupo e de sociedades desportivas, independentemente da sua classificação, e dos respetivos clubes desportivos.

<sup>167</sup> Cfr. artigo 298.º, n.ºs 4 e n.º 3 *ex vi* n.º 4 do mesmo preceito legal.

de Segurança Social. Com a Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, as dúvidas interpretativas ao artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março foram dissipadas, uma vez que o n.º 1 deste preceito legal passou a dispor que o acesso ao *lay-off* simplificado depende da comprovação, por parte do empregador, da regularidade da situação contributiva perante a Segurança Social e perante a Autoridade Tributária e Aduaneira, pese embora o seu n.º 2 continuasse a excluir deste âmbito as dívidas contraídas até ao dia 30 de abril de 2020.

### **3.1.4. Procedimentos**

#### **3.1.4.1. Procedimento comum**

Dispõe o artigo 299.º, n.º 1 do CT que o procedimento de *lay-off* comum se inicia com a comunicação feita pelo empregador, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, da intenção em reduzir ou suspender a prestação de trabalho. Note-se que, por força do n.º 3 do mesmo preceito legal, quando na empresa não exista nenhuma das entidades mencionadas, o empregador fica adstrito a proceder à comunicação, por escrito, a cada trabalhador abrangido pelo *lay-off*, da sua intenção em reduzir ou suspender a prestação de trabalho. Se assim for, os trabalhadores afetados por esta medida podem, nos cinco dias posteriores à receção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja, respetivamente, até vinte ou mais trabalhadores.

A comunicação enviada a qualquer das comissões supramencionadas deve conter obrigatoriamente: a) os fundamentos económicos, financeiros ou técnicos do *lay-off*; b) o quadro do pessoal, devidamente discriminado por secções; c) os critérios para seleção dos trabalhadores a abranger; d) o número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger; e) o prazo de duração do *lay-off*; f) sendo caso disso, as áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão.

No prazo de cinco dias após o envio da comunicação prevista no artigo 299.º, n.º 1 do CT, o empregador deve promover uma fase de negociações com a estrutura representativa dos trabalhadores, tendo em vista “a celebração”<sup>168</sup> de um acordo sobre a

---

<sup>168</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 248.

modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar<sup>169</sup>. Prevê o n.º 2 do artigo 300.º do CT que a ata das reuniões de negociação deve conter a matéria acordada, as posições divergentes das partes e bem assim, as opiniões, sugestões e propostas feitas.

Quer tenha ou não existido acordo na fase de negociação, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, fazendo menção expressa ao seu fundamento e às datas de início e de termo do *lay-off*<sup>170</sup>. Por força do n.º 4 do artigo 300.º do CT, na mesma data, deve o empregador remeter a ata das reuniões realizadas na fase de negociação e a relação dos trabalhadores à estrutura representativa dos trabalhadores, “conquanto tenha sido constituída”<sup>171</sup>, e ao “Centro Distrital do Instituto da Segurança Social da área onde a empresa tenha a sua sede ou que abrange o estabelecimento onde é aplicada a medida de *lay-off*”<sup>172,173</sup>. A referida relação deve conter o nome dos trabalhadores abrangidos pela medida a aplicar, a sua morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, a sua situação perante a Segurança Social, profissão, categoria, retribuição<sup>174</sup>, devendo ser feita menção expressa à “redução do número de horas relativamente ao período normal de trabalho” e ao “início e fim da redução do período normal de trabalho ou da suspensão d[o] contrato de trabalho”<sup>175</sup>. Não existindo ata da reunião, o empregador deve enviar às entidades referidas no artigo 300.º, n.º 4 do CT um documento onde deverá justificar e descrever o acordo ou as razões que a ele obstaram, mencionando, igualmente as posições finais das partes<sup>176</sup>.

O empregador deve apresentar o requerimento de *lay-off* na Segurança Social Direta na mesma data em é feita a comunicação a cada trabalhador da medida que se pretende aplicar<sup>177</sup>.

---

<sup>169</sup> Cfr. artigo 300.º, n.º 1 do CT.

<sup>170</sup> Cfr. artigo 300.º, n.º 3 do CT.

<sup>171</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 248.

<sup>172</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>173</sup> Os documentos a entregar aos serviços competentes da Segurança Social devem ser facultados *online* através da Segurança Social Direta. A este respeito veja-se INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Regime de Layoff*. [Consult. 21 agosto 2021]. Disponível *online* em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006\\_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f184ba07592e45](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f184ba07592e45), p. 8.

<sup>174</sup> Cfr. artigo 300.º, n.º 4 do CT.

<sup>175</sup> INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Regime de Layoff*. [Consult. 21 agosto 2021]. Disponível *online* em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006\\_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45), p. 13.

<sup>176</sup> Cfr. artigo 300.º, n.º 5 do CT.

<sup>177</sup> INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Regime de Layoff*. [Consult. 21 agosto 2021]. Disponível *online* em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006\\_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45), p. 8.

Independentemente da modalidade adotada, o *lay-off* pode iniciar-se após cinco dias da data do envio da ata da fase da negociação e da relação dos trabalhadores à comissão representativa e aos serviços competentes da Segurança Social<sup>178</sup>. Não obstante, o artigo 301.º, n.º 2 do CT dispõe o *lay-off* pode ter início imediato em caso de acordo entre o empregador e os “trabalhadores ou respetivos representantes”<sup>179</sup>.

### 3.1.4.2. Procedimento simplificado

Como facilmente depreendemos, a Covid-19 originou a necessidade de uma resposta rápida, capaz de permitir que as empresas para além de se afastarem do cenário da insolvência<sup>180</sup>, conseguissem assegurar a manutenção de todos os contratos de trabalho em vigor até então.

Tal como já tivemos oportunidade de referir, o procedimento de acesso ao *lay-off* comum regulado pelo Código do Trabalho revela-se moroso, uma vez que pressupõe uma fase de negociação<sup>181</sup>. Destarte, o acesso a este mecanismo de apoio à manutenção dos contratos de trabalho e de sustento da viabilidade da empresa revelou-se obsoleto, uma vez que a sua morosidade poria em causa todos os objetivos que se mostravam urgentes alcançar.

Tencionando-se a flexibilização procedimental do *lay-off*, para que este passasse a ser operacionalizado rapidamente, foi publicado o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, que à semelhança da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, agora revogada, prezou pela simplificação do acesso a esta medida<sup>182,183</sup>.

---

<sup>178</sup> Cfr. artigo 301.º, n.º 2 do CT.

<sup>179</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 249.

<sup>180</sup> SERRA, Catarina (2020) – *Covid-19/Para uma legislação para a crise das empresas em tempos de “crise total”*. [Consult. 21 agosto 2021]. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/03/covid-19-para-uam-legislacao-para-a-crise-das-empresas-em-tempos-de-crise-total/>.

<sup>181</sup> Cfr. artigo 300.º do CT.

<sup>182</sup> A este respeito veja-se o sumário do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>183</sup> Note-se que a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março, previa o acesso ao *lay-off* de forma simplificada, visando, sobretudo, uma resposta rápida e eficaz às necessidades urgentes de apoio à preservação do emprego, afastando a complexidade procedimental do mecanismo previsto pelo Código do Trabalho. A este respeito veja-se o sumário e o artigo 5.º, n.º 2 da referida Portaria.

Tendo em vista a “simplificação do processo”<sup>184</sup>, o acesso ao *lay-off* simplificado<sup>185</sup> basta-se com uma comunicação por escrito, feita pelo empregador aos trabalhadores, após a audição, quando existam, dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, da sua intenção em reduzir ou suspender a prestação de trabalho, devendo nela incluir o período expectável da sua duração<sup>186</sup>. Imediatamente após esta comunicação, o empregador deve remeter o requerimento eletrónico junto do serviço competente da área de Segurança Social<sup>187</sup>, devendo este ser acompanhado pela sua declaração de onde conste a descrição concisa da situação de crise empresarial que afeta a empresa, bem como a listagem dos trabalhadores abrangidos por esta medida<sup>188</sup>. Nos casos em que os fundamentos para o acesso ao *lay-off* simplificado se sustentam no artigo 3.º, n.º 1, alínea b) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março<sup>189</sup>, o referido requerimento deve ser ainda acompanhado pela certidão do contabilista certificado da empresa que ateste tais critérios<sup>190</sup>.

O *lay-off* simplificado pode ter início imediatamente após a submissão do requerimento supra exposto, o que significa uma maior rapidez na aplicação desta medida quando comparado com o regime geral previsto pelo Código do Trabalho<sup>191</sup>. Seguindo a opinião de Rita Canas da Silva, acreditamos que “[s]em prejuízo dos mais benefícios que cada modalidade *lay-off* convocará consoante a situação concreta da empresa, a realidade é que o *lay-off* “a la Covid” – pese embora os significativos obstáculos operacionais que marcaram a sua implementação – procurou simplificar o procedimento reservado ao *lay-off* “clássico”, possibilitando às empresas, de forma mais ágil e célere, aceder a um mecanismo que, em muitos casos, autorizou a sua sobrevivência”<sup>192</sup>.

---

<sup>184</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 249.

<sup>185</sup> A designação *lay-off* simplificado prende-se com a simplificação do seu procedimento.

<sup>186</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>187</sup> Este requerimento pode ser remetido via Segurança Social Direta. A este respeito veja-se DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 249 e INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Layoff simplificado. O que fazer*. [Consult. 21 agosto 2021]. Disponível online em <https://www.seg-social.pt/covid-19-entidade-empregadora-layoff-simplificado>.

<sup>188</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>189</sup> Nestes casos podem ser posteriormente requeridos os documentos comprovativos previstos no artigo 3.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>190</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>191</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 249.

<sup>192</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 247.

### 3.1.5. Duração

Seja qual for a modalidade do *lay-off* comum, o Código do Trabalho determina que a sua duração inicial não pode ser superior a seis meses, exceto se a sua razão de ser se basear numa catástrofe ou outra qualquer ocorrência que tenha comprometido de forma grave o funcionamento da empresa, casos estes em se poderia estender até um ano (artigo 301.º, n.º 1 do CT). Ainda assim, o artigo 301.º, n.ºs 3 e 4 do CT prevê a possibilidade de prorrogação até seis meses, bastando que o empregador comunique tal intenção bem como a “duração prevista, por escrito e fundamentadamente”<sup>193</sup> à estrutura representativa dos trabalhadores, à comissão representativa destes, ou na falta destas a cada trabalhador abrangido pela medida.

Inicialmente, a Portaria n.º 71-A/2020, de 13 de março previa que o *lay-off* simplificado teria a duração de um mês com a possibilidade de prorrogação até seis meses, apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais e quando a entidade empregadora tenha adotado os mecanismos de flexibilidade dos horários de trabalho previstos na lei<sup>194</sup>. Posteriormente, a Portaria n.º 76-B/2020, de 18 de março alterou o conteúdo do artigo 5.º, n.º 4 da Portaria n.º 71-A/2020, de 13 de março, passando este a prever *ad litteram* que o *lay-off* simplificado poderia ser a título excepcional, prorrogável mensalmente, até o máximo de seis meses<sup>195</sup>. Esta alteração ao conteúdo daquele preceito legal em nada fazia prever quais as situações que integravam o caráter excepcional da prorrogação.

A entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março veio ditar a revogação da Portaria n.º 71-A/2020, de 13 de março<sup>196</sup>. Ainda assim, a duração inicial do *lay-off* simplificado manteve-se intocada, ficando, desta forma, igualmente estabelecida pelo período de um mês<sup>197,198</sup>. Não obstante, o referido Decreto-Lei passou a estabelecer que, excepcionalmente, o *lay-off* simplificado poderia ser prorrogável mensalmente, até ao máximo de três meses<sup>199</sup>, encurtando assim o período de prorrogação estabelecido pela Portaria n.º 71-A/2020, de 13 de março<sup>200</sup>.

---

<sup>193</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 245.

<sup>194</sup> Cfr. artigo 5.º, n.ºs 3 e 4 da Portaria n.º 71-A/2020, de 13 de março, na sua redação originária.

<sup>195</sup> Cfr. artigo 1.º, n.º 2 da Portaria 76-B/2020, de 18 de março.

<sup>196</sup> Cfr. artigo 19.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>197</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação originária.

<sup>198</sup> A este respeito veja-se o artigo 5.º, n.º 3 da Portaria 76-B/2020, de 18 de março.

<sup>199</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação originária.

<sup>200</sup> Cfr. artigo 5.º, n.º 4 da Portaria 76-B/2020, de 18 de março.

À semelhança do sucedido aquando da alteração do artigo 5.º, n.º 4 da Portaria n.º 71-A/2020, de 13 de março pelo artigo 1.º, n.º 2 da Portaria n.º 76-B/2020, de 18 de março, também o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março não consagrou as situações que incorporavam o carácter excecional da prorrogação, pelo que somos do entendimento que a mesma seria aplicável enquanto se verificasse a situação de crise empresarial, ao abrigo do disposto no artigo 3.º, n.º 1 do referido Decreto-Lei.

Na sua redação originária, o artigo 20.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março previa que o *lay-off* simplificado “vigoraria apenas até 30 de junho de 2020”<sup>201,202</sup>. Contudo, a “persistência da pandemia”<sup>203</sup> impôs a necessidade de se estabelecerem medidas que permitissem a continuidade da manutenção dos contratos de trabalho<sup>204</sup>. Neste sentido, a publicação do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho permitiu alcançar “diversas exceções ao prazo de vigência inicialmente indicado”<sup>205,206</sup>.

Relativamente ao acesso ao *lay-off* simplificado, a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho<sup>207</sup> permitiu às empresas que não o tivessem feito até ao dia 20 de junho de 2020 a possibilidade de o requererem até ao dia 30 de junho do mesmo ano, bastando para tal apresentar os respetivos requerimentos<sup>208</sup>. De acordo com o n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, introduzido pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, às empresas que acedessem ao *lay-off* simplificado entre os dias 20 e 30 de junho de 2020 era atribuída a possibilidade de prorrogação mensal do referido apoio “por três meses, até 30 de setembro de 2020”<sup>209</sup>.

Por seu turno, o n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, aditado pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, passou a estabelecer

---

<sup>201</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 250.

<sup>202</sup> O n.º 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua redação originária, dispunha que a prorrogação por mais três meses após o dia 30 de junho de 2020 seria devidamente ponderada em função da evolução das consequências económicas e sociais da Covid-19.

<sup>203</sup> LOPES, Fernando Ribeiro (2020) – *Nota jurídica: os regimes de lay-off*. [Consult. 16 agosto de 2020]. Disponível online em <https://datalabor.pt/nota-juridica-os-regimes-de-layoff>.

<sup>204</sup> A este respeito veja-se o sumário do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

<sup>205</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 250.

<sup>206</sup> Cfr. artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

<sup>207</sup> Este diploma legal entrou em vigor no dia 20 de junho de 2020. A este respeito veja-se o artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

<sup>208</sup> Cfr. artigo 20.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na redação dada pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

<sup>209</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 252.

que as empresas que tivessem recorrido ao *lay-off* simplificado e tivessem esgotado o período máximo de prorrogação até ao dia 30 de junho de 2020, passariam a poder beneficiar do referido apoio por mais um mês, até 31 de julho de 2020. A possibilidade de uma quarta prorrogação foi “recebida com entusiasmo pelo tecido empresarial”<sup>210</sup>. No entanto, desde logo irrompeu a questão de se saber se as empresas que não tivessem esgotado o período máximo de prorrogação do *lay-off* simplificado até 30 de junho de 2020, por terem requerido o referido apoio tardiamente, poderiam requerer a sua extensão até ao dia 31 de julho de 2020<sup>211</sup>. Esta dúvida seria atempadamente dissipada, uma vez que “[e]staria, afinal, em causa um tratamento diferenciado injustificado entre as empresas que iniciaram o *lay-off* “simplificado” em momento anterior, beneficiando da medida durante mais tempo face às empresas que recorreram mais tarde ao mesmo instrumento”<sup>212</sup>. Ora, tal significa que, independentemente da data em que foi requerido o *lay-off* simplificado todas as empresas gozaram da prorrogação até ao dia 31 de julho de 2020<sup>213</sup>.

Não descurando a importância do suprarreferido, somos da opinião de que a alteração mais considerável introduzida pelo Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho se prende com o aditamento do n.º 4 ao artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março. Isto porque, pese embora o Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho tenha estendido a produção dos efeitos do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março até ao dia 30 de setembro de 2020<sup>214</sup>, o n.º 4 deste último diploma legal passou a permitir que as empresas e estabelecimentos que se encontrassem sujeitos ao dever de encerramento por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia de Covid-19, pudessem aceder ou renovar o direito ao *lay-off* simplificado, enquanto se mantivesse esse dever. Posto isto, nestes casos, ficou estabelecido que o recurso ao *lay-off* simplificado “depois de 30 de junho [de 2020], po[dia] durar mais de três meses independentemente da data em que se inici[asse], [podendo] manter-se para além de 30 de setembro [de 2020]”<sup>215</sup>.

---

<sup>210</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 251.

<sup>211</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>212</sup> IDEM – *Ibidem*, p. 252.

<sup>213</sup> IDEM – *Ibidem*, nota de rodapé n.º 41.

<sup>214</sup> Cfr. artigo 20.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na redação dada pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

<sup>215</sup> LOPES, Fernando Ribeiro (2020) – *Nota jurídica: os regimes de lay-off*. [Consult. 16 agosto de 2020]. Disponível online em <https://datalabor.pt/nota-juridica-os-regimes-de-layoff>.

### **3.1.6. Direitos, deveres e garantias das partes**

Empregador e trabalhador devem obedecer a um conjunto de deveres durante a vigência do *lay-off*, sendo-lhes assegurados, todavia, certos direitos.

O artigo 6.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março prevê que durante o período em que vigorar o *lay-off* simplificado, se mantêm direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho. Assim sendo, em ambos os procedimentos de *lay-off* aplicar-se-ão as mesmas prerrogativas e obrigações.

#### **3.1.6.1. Do empregador**

Durante o tempo em que vigorar o *lay-off*, comum ou simplificado<sup>216</sup>, o empregador está adstrito a um conjunto de deveres diretamente ligados à tutela dos direitos dos trabalhadores. Neste sentido, o artigo 303.º, n.º 1 do CT prevê que durante o período de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho, o empregador deve: a) proceder ao pagamento pontual da compensação retributiva, assim como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional; b) pagar pontual e integralmente as contribuições para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores. O mesmo preceito legal prevê, ainda, três situações de que o empregador se deve abster de praticar, tendo em vista a proteção e viabilidade da empresa. Assim sendo, durante o período de *lay-off*, o empregador não pode: c) distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta; d) aumentar a retribuição ou prestação patrimonial atribuída a membro dos corpos sociais, enquanto a Segurança Social participar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores; e) proceder à admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução temporária do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho.

Pese embora a importância atribuída às medidas referidas supra, consideramos que o apoio financeiro atribuído ao empregador para pagamento das compensações retributivas do trabalhador se revela como a medida mais significativa no que respeita à viabilidade da empresa, isto porque permite um encargo financeiro menor para o empregador. Em ambos os procedimentos de *lay-off*, a compensação retributiva devida

---

<sup>216</sup> Cfr. artigo 303.º do CT *ex vi* artigo 6.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

ao trabalhador é paga em 30% do seu montante pelo empregador, e em 70% pelo serviço público competente da área da Segurança Social<sup>217</sup>.

### **3.1.6.2. Do trabalhador**

À semelhança do que acontece com o empregador, também ao trabalhador são atribuídos direitos e deveres durante o período em que vigorar o *lay-off*, quer comum, quer simplificado.

Dispõe o artigo 304.º, n.º 1, alínea a) do CT que enquanto vigorar o *lay-off*, o trabalhador se encontra adstrito ao pagamento de contribuições para a Segurança Social com base na retribuição auferida e na compensação retributiva.

No período em que vigorar o *lay-off*, quer comum, quer simplificado, o trabalhador tem direito a exercer outra atividade remunerada fora da empresa<sup>218</sup>. Em ambos os casos, o trabalhador dispõe de cinco dias a contar do início da prestação de atividade para comunicar tal facto ao empregador para efeitos de eventual redução na compensação retributiva<sup>219</sup>. Isto porque, a soma da retribuição auferida por prestação de atividade fora da empresa com a compensação retributiva em consequência do *lay-off*, não pode ser superior a três remunerações mínimas mensais garantidas<sup>220</sup>.

O incumprimento do dever de comunicação previsto pelos artigos 304.º, n.º 1, alínea b) do CT e 6.º, n.º 7 do e Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março implica a perda do direito da compensação retributiva fazendo, ainda, nascer a obrigação de restituição dos valores já recebidos<sup>221</sup>.

### **3.1.7. Compensação retributiva**

Não obstante as características distintivas, em ambos os regimes de *lay-off* “a determinação da compensação retributiva obedece às mesmas regras”<sup>222</sup>, isto porque o

---

<sup>217</sup> Cfr. artigo 305.º, n.º 4 do CT e artigo 6.º, n.º 5 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>218</sup> Cfr. artigo 304.º, n.º 1, alínea b) do CT e artigo 6.º, n.º 7 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>219</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>220</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>221</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>222</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 246.

artigo 6.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março determina que o seu montante é calculado por aplicação do artigo 305.º, n.º 3 do CT.

Deste modo, quer no que tange ao *lay-off* comum, quer relativamente ao *lay-off* simplificado, e independentemente da modalidade aplicável<sup>223</sup>, o trabalhador tem direito a auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou ao valor da retribuição mínima mensal garantida (ou seja, 635,00€ em 2020<sup>224</sup> e 665,00€ em 2021<sup>225</sup>) correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado<sup>226</sup>. Ainda assim, é importante referir que, por força do n.º 3 do artigo 305.º do CT, esta compensação retributiva não pode, regra geral, exceder o valor correspondente ao triplo da retribuição mínima mensal garantida (1.905,00€ em 2020 e 1.995,00€ em 2021)<sup>227</sup>. Contudo, nos casos em que o trabalhador se encontre, durante o período em que vigorar o *lay-off*, a frequentar cursos de formação profissional<sup>228</sup>, o valor correspondente a 30% do IAS<sup>229</sup> (isto é, 131,64€) acresce à compensação retributiva, o que significa que o limite máximo previsto pelo artigo 305.º, n.º 3 do CT poderá ser ultrapassado até ao montante equivalente àquele valor<sup>230</sup>.

Posto isto, um trabalhador que em 2021 aufera mensalmente uma retribuição normal ilíquida no valor de 700,00€ irá receber o equivalente a 665,00€, valor este correspondente à sua compensação retributiva referente ao período em que se encontrar em *lay-off*. Por seu turno, e tendo em consideração as mesmas circunstâncias, no caso da retribuição normal ilíquida se fixar em 1.200,00€, o mesmo trabalhador irá auferir 799,99€, valor este correspondente a dois terços do seu vencimento ilíquido. Contudo, tratando-se de trabalhador cuja retribuição mensal ilíquida seja igual a 4.000,00€, a compensação retributiva decorrente da redução do período normal de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho será de 1.995,00€, não se aplicando, assim, a regra dos dois terços sobre a retribuição normal ilíquida, uma vez que o seu resultado (2.666,67€) ultrapassa o limite estabelecido pelo artigo 305.º, n.º 3 do CT.

---

<sup>223</sup> A retribuição devida ao trabalhador quando a modalidade do *lay-off* passa pela redução do período normal de trabalho é calculada em proporção das horas de trabalho. A este respeito cfr. artigo 305.º, n.º 2 do CT.

<sup>224</sup> Cfr. artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro.

<sup>225</sup> Cfr. artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro.

<sup>226</sup> Cfr. artigo 305.º, n.º 1, alínea a) do CT e artigo 6.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março *ex vi* artigo 305.º, n.º 1, alínea a) do CT.

<sup>227</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>228</sup> A este respeito veja-se o artigo 302.º do CT.

<sup>229</sup> O valor do IAS para 2020 foi fixado em 438,81€, mantendo-se igual em 2021. A este respeito veja-se o artigo 2.º da Portaria n.º 27/2020, de 31 de janeiro.

<sup>230</sup> Cfr. artigo 305.º, n.º 5 do CT.

### **3.1.8. Proibição de despedimento**

A par dos deveres supra enunciados a que o empregador está adstrito, o n.º 2 do artigo 303.º do CT prevê que aquele não pode durante os trinta ou sessenta dias posteriores à duração do *lay-off*, consoante, respetivamente, o mesmo tenha tido duração inferior ou superior a seis meses, proceder à cessação do contrato de trabalho de qualquer trabalhador abrangido por esta medida. Ainda assim, importa referir que, segundo o mesmo artigo, esta proibição de cessação dos contratos de trabalho não é aplicável às comissões de serviço, aos contratos de trabalho a termo e ainda ao despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Já no que respeita ao *lay-off* simplificado, o artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março<sup>231</sup>, dispõe que durante o período em que este vigorar, assim como nos 60 dias posteriores, o empregador não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho de qualquer trabalhador, independentemente de este último ter sido ou não abrangido pela referida medida.

### **3.1.9. Isenção do pagamento das contribuições para a Segurança Social**

Durante a vigência do *lay-off* comum, o empregador encontra-se adstrito ao pagamento pontual das contribuições para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores<sup>232</sup>.

Contrariamente ao que acontece no *lay-off* comum, no período de vigência do *lay-off* simplificado, aos empregadores é atribuído o direito da isenção total do pagamento das contribuições à Segurança Social a seu cargo relativamente aos trabalhadores abrangidos por esta medida, bem como aos membros dos órgãos estatutários<sup>233</sup>.

## **3.2. Incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial**

O Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, para além de ter criado um regime análogo ao do *lay-off* previsto e regulado pelo Código do Trabalho, pese embora

---

<sup>231</sup> Cfr. artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na versão dada pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março.

<sup>232</sup> Cfr. artigo 303.º, n.º 1, alínea b) do CT.

<sup>233</sup> Cfr. artigo 11.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

simplificado, previu, ainda, a criação de um incentivo financeiro extraordinário de apoio à normalização da atividade da empresa<sup>234</sup>. Este apoio viria a ser posteriormente previsto pelo Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho e regulado pela Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho.

O incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial foi contemplado no Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho<sup>235</sup>. Como objetivo tem apoiar a manutenção do emprego e, bem assim, reduzir as probabilidades de desemprego dos trabalhadores das empresas afetadas pela crise empresarial, decorrentes da pandemia. Neste sentido, reveste a forma de um apoio financeiro atribuído ao empregador após o regresso dos trabalhadores ao exercício da sua atividade profissional<sup>236</sup>.

O acesso ao incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial foi apenas atribuído aos empregadores que tivessem beneficiado do *lay-off* simplificado<sup>237</sup> e apenas no fim da concessão deste apoio<sup>238</sup>. Segundo o artigo 4.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, o referido “instrumento”<sup>239</sup> era concedido às empresas através de uma de duas modalidades: a) apoio no valor de uma remuneração mínima mensal garantida (635,00€<sup>240</sup>) por trabalhador abrangido pelo *lay-off* simplificado, pago de uma só vez; ou b) apoio no valor de duas remunerações mínimas mensais garantidas (1.270,00€<sup>241</sup>) por trabalhador abrangido pelo *lay-off* simplificado, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

No que respeita à primeira modalidade, o montante do referido apoio era determinado da seguinte forma: a) caso o *lay-off* simplificado tenha vigorado por período superior a um mês, o valor do incentivo a atribuir seria de 635,00€ multiplicado pela média aritmética simples do número de trabalhadores abrangidos por cada mês de aplicação daquele apoio; b) nos casos em que o *lay-off* simplificado se tenha estendido por período inferior a um mês, o montante do referido incentivo fixava-se em 635,00€ por trabalhador, ainda que reduzido proporcionalmente pelo tempo em que aquele apoio

---

<sup>234</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

<sup>235</sup> Cfr. artigo 2.º da Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho.

<sup>236</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>237</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>238</sup> Cfr. artigo 4.º da Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho.

<sup>239</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 246.

<sup>240</sup> Cfr. artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro.

<sup>241</sup> IDEM – *Ibidem*.

esteve em vigor; c) quando o *lay-off* simplificado tenha vigorado por período inferior a três meses, o montante era de 635,00€, multiplicado pela média dos trabalhadores abrangidos, ainda que reduzido proporcionalmente<sup>242</sup>.

No caso da segunda modalidade, o montante do incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial era calculado segundo os seguintes critérios: a) caso o *lay-off* simplificado tenha vigorado por período superior a um mês, mas inferior a três, o valor do incentivo a atribuir fixava-se em 1.270,00€, reduzido proporcionalmente, multiplicado pela média aritmética simples do número de trabalhadores abrangidos por cada mês de aplicação daquele apoio; b) nos casos em que o *lay-off* simplificado se tenha estendido por período igual ou inferior a um mês, o montante do referido incentivo era de 1.270,00€ por trabalhador, ainda que reduzido proporcionalmente pelo tempo em que aquele apoio esteve em vigor; c) quando o *lay-off* simplificado tenha vigorado por período igual ou superior a três meses, o montante seria de 1.270,00€ por trabalhador<sup>243</sup>.

Caso o empregador tivesse optado pelo recebimento do valor correspondente à segunda modalidade do incentivo, estaria, ainda, dispensado de pagar 50% do valor correspondente às contribuições para a Segurança Social a seu cargo, de acordo com a referência aos trabalhadores abrangidos pelo *lay-off* simplificado<sup>244</sup>. Note-se que, segundo o n.º 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, nos casos em que o último mês da aplicação do *lay-off* simplificado tenha coincidido com o mês de julho de 2020, a redução das contribuições aplicar-se-iam apenas aos trabalhadores abrangidos por aquele apoio em junho do mesmo ano.

A dispensa parcial de 50% do pagamento das contribuições para a Segurança Social devidas pelo empregador foi concedida nos seguintes moldes: a) quando o *lay-off* simplificado tenha vigorado por período igual ou inferior a um mês, a redução era aplicável durante o primeiro mês de concessão do incentivo financeiro extraordinário; b) nas situações em que o *lay-off* simplificado tenha durado mais de um mês, mas menos de três, a redução parcial da taxa seria aplicável durante os dois primeiros meses da concessão do incentivo; c) se por seu turno, o *lay-off* simplificado teve duração igual ou

---

<sup>242</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 255.

<sup>243</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>244</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

superior a três meses, a redução da taxa aplicar-se-ia durante os três primeiros meses da concessão do incentivo extraordinário<sup>245</sup>.

Nos casos em que o empregador optasse pela modalidade de incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade empresarial prevista no artigo 4.º, n.º 2, alínea b) do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, e se verificasse a criação líquida de emprego, através da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado nos três meses subsequentes ao final da concessão do referido incentivo, o empregador passou a gozar da isenção total do pagamento de contribuições para Segurança Social durante dois meses<sup>246</sup>.

Segundo o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, as empresas às quais tivesse sido concedido o referido apoio deveriam observar um conjunto de deveres. Assim sendo, estas não poderiam fazer cessar os contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação. As referidas empresas deveriam, ainda, manter o nível de emprego observado no último mês da aplicação do *lay-off* simplificado, tendo ainda a obrigação de manter comprovadamente regularizadas as situações contributiva e tributária regularizadas perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

A violação de todos estes deveres determinava a imediata cessação do referido incentivo, a par da restituição dos valores já pagos.

### **3.3. Apoio à retoma progressiva da atividade**

O Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho criou o apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade para as empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

Este apoio consiste na possibilidade de redução do período normal de trabalho de todos ou alguns trabalhadores, bastando para tal que comunique, por escrito, tal intenção aos trabalhadores, devendo ainda determinar a duração expectável desta medida. Esta comunicação deverá ser feita após a audição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores.

Inicialmente o apoio à retoma progressiva da atividade era destinado às empresas com quebra de faturação igual ou superior a 40 %, no mês civil completo imediatamente

---

<sup>245</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 7 do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

<sup>246</sup> Cfr. artigo 4.º, n.º 8 do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho.

anterior ao mês civil a que se referia o pedido inicial do apoio ou de prorrogação, face ao mês homólogo do ano anterior ou face à média mensal dos dois meses anteriores a esse período ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de doze meses, face à média da faturação mensal entre o início da atividade e o penúltimo mês completo anterior ao mês civil a que se refere o pedido inicial de apoio ou de prorrogação<sup>247</sup>. Ora, tal previsão levou a que a maioria das empresas não tivessem acesso ao referido apoio, isto porque não lograram quebras iguais ou superiores a 40%<sup>248</sup>. Para salvaguardar estas situações, foi publicado o Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19 de outubro que estabeleceu que o acesso a este mecanismo era aprovado quando as quebras fossem iguais ou superiores a 25%. Assim sendo, várias foram as empresas que acederam a este mecanismo.

A redação originária do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho previa que o apoio à retoma progressiva da atividade teria a duração de um mês, podendo ser prorrogado até ao dia 31 de dezembro de 2020. Contudo, a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 71-A/2020, de 14 de agosto, veio determinar que a cessação da aplicabilidade dos efeitos do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho não teria uma data definida, pelo que atualmente o referido apoio ainda se encontra em vigor.

Durante a vigência do referido apoio, o trabalhador pode, ao abrigo do artigo 4.º, exercer outra atividade remunerada.

#### **4. O tratamento de dados pessoais na era Covid-19**

Segundo o artigo 4.º, n.º 1 do RGPD<sup>249</sup> entendem-se por dados pessoais todas as informações relativas a uma pessoa singular identificada ou identificável<sup>250</sup>. O mesmo preceito legal determina como exemplos deste tipo de dados, o nome, o número dos cartões de identificação<sup>251</sup>, os dados de localização, os identificadores por via

---

<sup>247</sup> Cfr. artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, na sua redação originária.

<sup>248</sup> DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off* “clássico” e *lay-off* “a la covid-19”: os procedimentos de *lay-off* são conciliáveis? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 257.

<sup>249</sup> Aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016.

<sup>250</sup> Por pessoa identificável entende-se qualquer pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, através de um ou mais dados pessoais. A este respeito veja-se o artigo 4.º, n.º 1 do RGPD.

<sup>251</sup> O Cartão de Cidadão, o Bilhete de Identidade e o Passaporte “identificam o cidadão português perante qualquer entidade pública ou privada, em Portugal e nos países da União Europeia e no Espaço Schengen”. A este respeito veja-se JUSTIÇA.GOV.PT (2021) – *Identificação*. [Consult. 15 outubro 2021]. Disponível online em <https://justica.gov.pt/Registos/Identificacao>.

eletrónica<sup>252</sup> e, ainda, quaisquer elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social da pessoa singular.

O contínuo desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação provocou diversas alterações nas relações interpessoais. Estamos certos de que a maior vantagem desta realidade se prende com o “fluxo mais facilitado de informação e de métodos de trabalho”<sup>253</sup>. Ainda assim, não nos podemos esquecer que estas situações podem acarretar inúmeros “conflitos”, dado que “a utilização indevida [dos] meios digitais pode prejudicar a vida íntima e privada dos titulares” dos dados pessoais que são tratados<sup>254,255</sup>.

Por seu turno, os artigos 8.º, n.º 1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e 16.º, n.º 1 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, determinam que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhe digam respeito. Neste sentido, a proteção dos cidadãos no que respeita ao tratamento de dados pessoais surge como um direito fundamental<sup>256</sup>. É neste sentido que o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados surge como instrumento regulador da proteção de dados pessoais e da sua livre circulação<sup>257</sup>.

As relações laborais não escapam à obrigação do cumprimento sobre o disposto no RGPD. Isto porque, a relação estabelecida entre empregador e trabalhador, ou entre empregador e candidato a emprego, implica o tratamento de um grande número de dados pessoais “desde a fase pré-laboral, até à fase da execução da prestação de trabalho, e, claro está, à fase pós-laboral”<sup>258</sup>. De entre os dados pessoais aqui tratados destacamos, a

---

<sup>252</sup> São exemplos de identificadores por via eletrónica o protocolo de internet (vulgarmente conhecido como IP) e os testemunhos de conexão (comumente designados por *cookies*). Neste sentido veja-se COMISSÃO EUROPEIA – *O que são dados pessoais?* [Consult. 15 outubro 2021]. Disponível *online* em [https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data\\_pt](https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_pt).

<sup>253</sup> RODRIGUES, Daniela – *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Felgueiras: Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, 2020. Dissertação de Mestrado em Solicitadoria, p. 3.

<sup>254</sup> Prevê o artigo 4.º, n.º 2 do RGPD que o tratamento de dados pessoais se trata de uma operação ou de um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição.

<sup>255</sup> RODRIGUES, Daniela – *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Felgueiras: Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, 2020. Dissertação de Mestrado em Solicitadoria, p. 3.

<sup>256</sup> Cfr. considerando n.º 1 do RGPD.

<sup>257</sup> Cfr. artigo 1.º, n.ºs 1 e 2 do RGPD.

<sup>258</sup> DA SILVA, Diogo – *Regulamento Geral de Proteção de Dados – O Consentimento do Trabalhador*. Porto: Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Privatísticas, p. 19.

título de exemplo, o *curriculum vitae*, as “candidaturas, notas de entrevista”<sup>259</sup>, “recibos de vencimento (...), exames médicos periódicos aos trabalhadores e respetivas fichas de aptidão, comunicação ao seguro de acidentes de trabalho, mapas de registo laboral obrigatórios (mapa de férias, mapa de horário de trabalho, registo de turnos, mapa de trabalho suplementar, etc.), videovigilância [e] controlo de assiduidade através de recolha de dados biométricos (impressão digital, reconhecimento facial [e] íris ocular)”<sup>260</sup>.

Uma das características da relação laboral prende-se, justamente, com a subordinação jurídica, sendo esta, aliás, a “matriz”<sup>261</sup> daquela. Os poderes de que goza o empregador, como sendo o poder de direção e autoridade, o “poder de modelar a prestação do trabalhador, passando pelo poder disciplinar e, como elemento chave, o poder de destruir a própria relação de trabalho”<sup>262</sup>, estão na génese do “risco de [ocorrência de] abuso da utilização de dados pessoais dos trabalhadores”<sup>263</sup>.

Citando Filipa Calvão, “[a] pandemia provocada pelo novo coronavírus gerou, e continua a promover, variados tratamentos de dados pessoais, seja com o objetivo de assegurar a prestação de serviços e realização de outras atividades à distância, seja com o intuito de prevenir ou mitigar o risco de contágio em ambiente presencial”.

#### **4.1. Medição e registo da temperatura corporal dos trabalhadores**

Como é de conhecimento geral, um dos sintomas mais frequentes associados à Covid-19 é a febre, sendo esta determinada através do registo de temperatura corporal superior a 38 graus Celsius<sup>264</sup>.

O artigo 19.º, n.º 1 do CT determina a proibição expressa da exigência de realização ou apresentação de testes ou exames médicos por parte do empregador ao

---

<sup>259</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Privacidade em tempos de pandemia? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 65.

<sup>260</sup> DA SILVA, Diogo – *Regulamento Geral de Proteção de Dados – O Consentimento do Trabalhador*. Porto: Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Privatísticas, pp. 19 e 20.

<sup>261</sup> CORREIA, João (2020) – *O trabalho e as empresas*. [Consult. 15 outubro 2021]. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/21/o-trabalho-e-as-empresas/>.

<sup>262</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>263</sup> AZEVEDO, Patrícia Anjos; RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa – O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código Trabalho Português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados. *Revista Quaestio Iuris*. Rio de Janeiro: Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, volume 14, n.º 3, 2021, p. 1392.

<sup>264</sup> SNS 24 (2021) – *Temas da saúde. COVID-19*. [Consult. 16 outubro 2021] Disponível online em <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/#sec-4>.

trabalhador ou candidato a emprego, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, salvo, nomeadamente, quando os mesmos tenham por finalidade a proteção e a segurança do trabalhador ou de terceiros. Pese embora a redação deste preceito legal seja clara, e na tentativa de se evitar a disseminação da Covid-19, depressa se questionou a possibilidade da medição e registo da temperatura corporal dos trabalhadores para aferir a aptidão destes para exercerem a sua atividade profissional.

A temperatura corporal dos trabalhadores é um dado revelador do seu estado de saúde, o que faz com que integre a categoria especial de dados pessoais<sup>265</sup>, à luz do disposto no artigo 9.º, n.º 1 do RGPD. Segundo o mesmo preceito legal, a regra geral para o tratamento desta categoria de dados assenta na sua proibição. Contudo, a alínea h) do n.º 2 do referido artigo 9.º do RGPD determina que é permitido o tratamento de dados pessoais relativos à saúde do trabalhador desde que, nomeadamente, tal seja necessário para a avaliação da sua capacidade de trabalho. Mais acrescenta o n.º 3 do referido preceito legal que a licitude do tratamento daqueles dados depende do seu tratamento por ou sob a responsabilidade de um profissional sujeito à obrigação de sigilo profissional, ou por outra pessoa igualmente sujeita a uma obrigação de confidencialidade ao abrigo do direito da União ou dos Estados-Membros ou de regulamentação estabelecida pelas autoridades nacionais competentes. E, é neste sentido que o artigo 17.º, n.º 1, alínea b) do CT vem determinar que o empregador não pode exigir do trabalhador ou do candidato a emprego a prestação de informações acerca da sua saúde, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem. O n.º 2 do referido artigo 17.º do CT vem ainda determinar que este tipo de informações apenas poderá ser prestado a médico, devendo este informar o empregador se o trabalhador ou candidato a emprego está ou não apto a desempenhar a atividade.

No dia 23 de abril de 2020, a Comissão Nacional de Proteção de Dados veio estabelecer que as entidades empregadoras não poderiam “proceder à recolha e registo da temperatura corporal dos trabalhadores ou de outra informação relativa à saúde ou a eventuais comportamentos de risco dos seus trabalhadores”<sup>266</sup>.

---

<sup>265</sup> Segundo dispõe o artigo 9.º, n.º 1 do RGPD, integram a categoria especial de dados pessoais aqueles que sejam reveladores da origem racial ou étnica, as opiniões políticas, convicções religiosas ou filosóficas, a filiação sindical, pertencendo, ainda, a esta categoria os dados genéticos, biométricos, bem como os dados relativos à saúde ou à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa.

<sup>266</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações Sobre recolha de dados de saúde dos trabalhadores*. [Consult. 16 outubro 2021]. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/bq5byjzb/orientacoes\\_recolha\\_dados\\_saude\\_trabalhadores.pdf](https://www.cnpd.pt/media/bq5byjzb/orientacoes_recolha_dados_saude_trabalhadores.pdf), p. 2.

Posteriormente, o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio procedeu ao aditamento do artigo 13.º-C ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, passando este último, no seu n.º 1, a prever que no contexto da doença Covid-19 e exclusivamente por motivos de proteção de saúde do próprio e de terceiros, poderão ser realizadas medições de temperatura corporal aos trabalhadores para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho. O n.º 2 do mesmo preceito legal veio determinar a proibição do registo da temperatura corporal do trabalhador, salvo se este assim o autorizar, ficando, assim, assegurado o direito à proteção individual dos seus dados. Seguindo a posição adotada por Teresa Coelho Moreira, somos da opinião de que “a noção de consentimento, entendido como uma manifestação de vontade livre, específica e informada, é um conceito de difícil concretização e de difícil preenchimento no contexto de uma relação de trabalho”<sup>267</sup>. Tal significa que nos parece pouco provável que um trabalhador não venha a consentir o registo da sua medição temporal quando este seja requerido pelo empregador, uma vez que aquele “se encontra numa posição de desigualdade em relação ao responsável pelo tratamento”<sup>268</sup> deste tipo de dados.

O n.º 3 do artigo 13.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, veio ainda determinar que a medição de temperatura superior à normal temperatura corporal originava o impedimento do trabalhador aceder ao seu local de trabalho. Não podemos deixar de considerar que esta previsão legal se revelou demasiado parca. Isto porque, apesar da Direção-Geral da Saúde determinar que a temperatura corporal superior a 38 graus Celsius constitui um sintoma comum da Covid-19<sup>269</sup>, certo é que o preceito em análise não determinou qual seria a temperatura corporal considerada aceitável para determinar a possibilidade da prestação de trabalho<sup>270</sup>.

Mais tarde, e no sentido do previsto pelo artigo 13.º-C, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, o Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, que regulamentou a renovação do Estado de Emergência declarado através do Decreto do Presidente da República n.º 6-B/2021, de 13 de janeiro, veio prever a possibilidade de realização de medições de temperatura corporal por meios não invasivos, nomeadamente, no controlo

---

<sup>267</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Privacidade em tempos de pandemia? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 67.

<sup>268</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>269</sup> SNS 24 (2021) – *Temas da saúde. COVID-19*. [Consult. 16 outubro 2021] Disponível online em <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/#sec-4>.

<sup>270</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Privacidade em tempos de pandemia? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 72.

de acesso ao local de trabalho<sup>271</sup>. Seguindo o entendimento de Paula Quintas, consideramos que a utilização de meios não invasivos de controlo da temperatura corporal é *conditio sine qua non* para a sua realização, uma vez que “está em causa o direito à integridade física da pessoa”<sup>272</sup>.

Ao prever, no seu artigo 7.º, n.º 4, que as medições da temperatura corporal são realizadas por trabalhador ao serviço da entidade responsável pelo local, e “não, como deveria [ser], pelos serviços de saúde no trabalho”, o Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro derogou as “medidas de proteção inscritas no [Código do Trabalho] e em lei avulsa, que impõe sempre uma vigilância via médico do trabalho”<sup>273</sup>. Note-se que, existiu uma clara preocupação do legislador em tutelar a proteção dos dados pessoais do trabalhador, uma vez que o referido preceito legal, determinou que os equipamentos destinados à medição da temperatura corporal não podem conter qualquer memória ou realizar registos das medições efetuadas.

Por força do artigo 7.º, n.º 6 do Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, o trabalhador fica impedido de aceder ao seu local de trabalho sempre que se recuse a proceder à medição da temperatura corporal ou quando este resultado seja igual ou superior a 38 graus Celsius. Note-se ainda que, por força do n.º 7 do mesmo artigo 6.º, a impossibilidade de acesso do trabalhador ao respetivo local de trabalho em consequência do valor relativo à temperatura corporal, se considera como falta justificada. Somos, assim, da opinião, de que a recusa da medição da temperatura corporal é facto determinante para a injustificação da ausência ao trabalho, o que poderá constituir justa causa de despedimento quando ultrapassado o limite deste tipo de faltas previsto pelo artigo 351.º, n.º 2, alínea g) do CT.

Face ao enunciado, concluímos que é lícita a medição da temperatura corporal dos trabalhadores, sendo expressamente proibido o seu registo, exceto quando aqueles o autorizem.

---

<sup>271</sup> Cfr. artigo 7.º, n.º 1 do Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro.

<sup>272</sup> QUINTAS, Paula - *Considerandos sobre o controlo de temperatura corporal dos trabalhadores*. [Consult. 15 outubro 2021]. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/01/29/considerandos-sobre-o-controlo-de-temperatura-corporal-dos-trabalhadores/>.

<sup>273</sup> IDEM – *Ibidem*.

#### 4.2. A proibição da utilização de meios tecnológicos para o controlo do desempenho profissional do trabalhador

Tal como já tivemos oportunidade de referir, o teletrabalho foi sendo gradualmente implementado como forma alternativa de prestação de trabalho, tendo em vista a mitigação da propagação da Covid-19<sup>274</sup>. Esta situação viria a suscitar diversas questões relativas à proteção dos dados pessoais dos trabalhadores<sup>275</sup>. A “telesubordinação”<sup>276</sup> pode acarretar “um risco”<sup>277</sup>. Isto porque, regra geral, o ambiente de trabalho passa a coexistir com o domicílio do trabalhador e, assim sendo, a utilização das tecnologias da informação e comunicação possibilitam à entidade empregadora um maior controlo sobre os seus subordinados, existindo, assim, a possibilidade de violação da “esfera íntima e privada do trabalhador”<sup>278</sup>.

No dia 17 de abril de 2020, a Comissão Nacional de Proteção de Dados emitiu uma orientação sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho tendo em vista “garantir a conformidade dos tratamentos de dados pessoais dos trabalhadores com o regime jurídico de proteção de dados e minimizar o impacto sobre a privacidade em regime de teletrabalho”<sup>279</sup>.

O artigo 20.º, n.º 1 do CT determina que, regra geral<sup>280</sup>, o empregador não pode utilizar meios de vigilância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Ora, tendo em consideração que o artigo 169.º, n.º 1 do CT dispõe no sentido de que o trabalhador em regime de teletrabalho goza dos mesmos direitos dos demais trabalhadores, somos da opinião de que o empregador se encontra impedido de utilizar meios de vigilância à distância também nesta modalidade de prestação de trabalho. E,

---

<sup>274</sup> A este respeito veja-se o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

<sup>275</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Privacidade em tempos de pandemia? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 74.

<sup>276</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>277</sup> RODRIGUES, Daniela – *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Felgueiras: Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, 2020. Dissertação de Mestrado em Solicitadoria, p. 66.

<sup>278</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>279</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. [Consult. 16 outubro 2021]. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf), p. 1.

<sup>280</sup> Note-se que, segundo o n.º 2 do mesmo artigo 20.º do CT, a utilização de meios de vigilância à distância é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem. Ainda assim, esta utilização está dependente da autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados e da comunicação de tal facto pelo empregador ao trabalhador (cfr. artigos 21.º, n.º 1 e 20.º, n.º 3, ambos do CT)

neste sentido, dispõe, igualmente, a referida orientação da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ao determinar que “a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável à realidade de teletrabalho. Aliás, à mesma conclusão sempre se chegaria pela aplicação dos princípios da proporcionalidade e da minimização dos dados pessoais, uma vez que a utilização de tais meios implica uma restrição desnecessária e seguramente excessiva da vida privada do trabalhador”<sup>281</sup>.

Tendo em consideração o suprarreferido, não pode o empregador utilizar meios de controlo à distância para controlar o desempenho profissional do trabalhador em regime de teletrabalho<sup>282</sup>. Assim sendo, é estritamente proibido o uso de “softwares”<sup>283</sup> que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, [registem] as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa”<sup>284,285</sup>. No mesmo sentido, é estritamente proibido ao empregador impor ao trabalhador que este mantenha a câmara de vídeo continuamente ligada, “nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores”<sup>286</sup>.

---

<sup>281</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. [Consult. 16 outubro 2021]. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf), p. 2.

<sup>282</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>283</sup> Como exemplos destes *softwares* temos “TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCap, Toggl, Harvest”. Neste sentido veja-se COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. [Consult. 16 outubro 2021]. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf), p. 2.

<sup>284</sup> IDEM – *Ibidem*.

<sup>285</sup> No mesmo sentido, veja-se GUERRA, Ana Isabel; MACHADO, Maria João; FERNANDES, Maria Malta; AZEVEDO, Patrícia Anjos; TOMÁS, Sérgio Tenreiro; MACHADO, Susana Sousa – General Data Protection Regulation (GDPR): Legal, Ethic and Other Issues, Especially in Covid-19 Time. *Law, State and Telecommunications Review*. Brasília: University of Brasília, volume 13, n.º 2, 2021, p. 38 que refere que “[d]espite the power to control the employee, the employer cannot use means of remote surveillance (be it computer software programs or the computer’s video camera), measures aimed at protecting the safety of people and property, with the purpose of controlling the employee performance”.

<sup>286</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. [Consult. 16 outubro 2021]. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf), p. 3.

Note-se que o recurso aos meios tecnológicos para controlo, nomeadamente, do registo de tempos de trabalho, é possível, desde que os mesmos cumpram os requisitos de tratamento de dados pessoais<sup>287</sup>. Neste sentido, “[t]ais soluções devem limitar-se a reproduzir o registo efetuado quando o trabalho é prestado nas instalações da entidade empregadora”<sup>288</sup>.

Pese embora o que expusemos supra, não nos podemos esquecer que a prestação de teletrabalho não deixa de ser uma prestação laboral realizada com subordinação jurídica<sup>289</sup>, o que significa que os poderes de controlo e direção do empregador se mantêm. Ora, apesar da proibição do recurso a meios tecnológicos para controlo da atividade do trabalhador, “o empregador pode controlar através do estabelecimento de metas e objetivos que o trabalhador tem de cumprir e de relatar diariamente através de e-mails, de chamadas, assim como marcação de reuniões por teleconferência para ir acompanhando o trabalho e, até, como uma forma de evitar o isolamento social que é uma das grandes desvantagens associadas a esta modalidade de teletrabalho”<sup>290,291</sup>.

---

<sup>287</sup> IDEM – *Ibidem*. No mesmo sentido, veja-se GUERRA, Ana Isabel; MACHADO, Maria João; FERNANDES, Maria Malta; AZEVEDO, Patrícia Anjos; TOMÁS, Sérgio Tenreiro; MACHADO, Susana Sousa – General Data Protection Regulation (GDPR): Legal, Ethic and Other Issues, Especially in Covid-19 Time. *Law, State and Telecommunications Review*. Brasília: University of Brasília, volume 13, n.º 2, 2021, p. 38 que refere que “[t]eleworking, provided from the employee's home, was one of the first measures adopted in the context of the pandemic caused by the Covid-19 disease. This type of work provision raises a number of questions regarding the protection of employees' personal data”.

<sup>288</sup> COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. [Consult. 16 outubro 2021]. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf), p. 3.

<sup>289</sup> Cfr. artigo 165.º do CT.

<sup>290</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – Privacidade em tempos de pandemia? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020, p. 86.

<sup>291</sup> No mesmo sentido veja-se COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. [Consult. 16 outubro 2021]. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf), p. 3.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

## **Conclusão**

O Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de março, permitiu afastar o despedimento com justa causa em consequência das faltas dadas pelo trabalhador aquando da obrigação de cumprimento do período de quarentena, uma vez que estabeleceu a equiparação entre esta situação e a situação de doença. O mesmo diploma legal veio ainda prever a atribuição de subsídio de doença aos trabalhadores que se encontrassem naquelas situações, sendo que o mesmo seria calculado, nos 14 dias iniciais, pela aplicação da percentagem de 100% à remuneração de referência. Decorrido este período e existindo a necessidade de cumprimento de um sucessivo período de quarentena, aplicar-se-iam as percentagens previstas nas alíneas a) a d) do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro. Posteriormente, com a publicação do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, ficou estabelecido que apenas existe a equiparação da necessidade de cumprimento de quarentena à situação de doença nos casos em que o período daquela não exceda 14 dias.

Nos casos em que o trabalhador se veja privado do exercício da sua atividade profissional por se encontrar infetado com Covid-19, terá direito ao subsídio de doença calculado por aplicação da percentagem de 100% à remuneração de referência durante o período máximo de 28 dias, ao qual será descontado o período de quarentena, caso a ela tenha estado adstrito. Ultrapassado este limite temporal de 28 dias, o cálculo do subsídio de doença apurar-se-á segundo as percentagens previstas no Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

Cumpre-nos salientar que a equiparação a doença às situações de quarentena fica afastada quando se mostre possível o recurso ao teletrabalho.

Tal como prevê o artigo 49.º, n.º 1 do Código do Trabalho, cada trabalhador dispõe de 30 dias anuais para prestar assistência a filho. Ora, com o encerramento das escolas a 16 de março de 2020 e sem previsão da sua reabertura, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, veio prever como justificadas as faltas dadas pelo trabalhador para prestação de assistência a filho menor de 12 anos, ou sendo maior desde que com deficiência ou doença crónica. Esta medida foi igualmente adotada aquando da publicação da Resolução do Conselho de Ministros, de 21 de janeiro de 2021 por se considerar essencial um novo encerramento dos estabelecimentos de ensino. Em ambas as situações, o legislador fez prever a atribuição de um apoio aos trabalhadores que se encontrassem impedidos de exercer a sua atividade profissional por se encontrarem a prestar assistência a filhos, em consequência do encerramento dos estabelecimentos de ensino.

Estamos certos de que a prestação de trabalho através de meios alternativos não é uma novidade no ordenamento jurídico português. Ainda assim, teve uma maior expressão após o ano de 2020, consequência da pandemia provocada pela grande disseminação da Covid-19. Não estando atualmente recomendado, tendo em consideração o longo processo de desconfinamento, o teletrabalho foi, desde março de 2020, imposto e recomendado por diversas vezes.

Tendo em consideração a novidade que foi a introdução do teletrabalho como forma de exercício da atividade profissional, várias questões foram surgindo, como sendo o caso do direito à atribuição do subsídio de refeição. Neste sentido, o artigo 5.º-A, n.º 8 do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro veio estabelecer expressamente que os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho dispõem dos mesmos direitos que os demais trabalhadores, incluindo, o direito ao subsídio de refeição.

Ainda relativamente ao teletrabalho, destacamos a importância assumida pelos Projetos de Lei dos Grupos Parlamentares, na tentativa de implementar uma reforma a esta modalidade de prestação de trabalho.

De seguida, reforçamos o mérito atribuído ao *lay-off* simplificado. Este mecanismo legal veio permitir que todos os trabalhadores que se encontrem em *lay-off* (entenda-se, simplificado) tenham acesso a dois terços da sua remuneração base, pese embora se tenham de observar como limite mínimo o equivalente a uma retribuição mínima mensal garantida e como limite máximo o correspondente a três vezes esse valor. O pagamento da compensação retributiva atribuída aos trabalhadores que se encontrem nestas situações é assegurado em 30% pelo seu empregador e em 70% pela Segurança Social, o que acarreta, obviamente, um encargo financeiro menor para o empregador.

Apesar de o acesso ao *lay-off* simplificado ter estado limitado a um período máximo de três meses na sua fase inicial, o artigo 13.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15 de janeiro, previu que o referido apoio se manteria em vigor durante o encerramento de diversas instalações e estabelecimentos e da suspensão de atividades não essenciais.

Por último, mas não menos importante, destacamos as orientações emitidas pela Comissão Nacional de Proteção de Dados, capazes de estabelecerem a proibição do registo da temperatura corporal dos trabalhadores e o recurso, por parte do empregador, a tecnologias capazes de controlar à distância o desempenho do trabalhador.

Concluimos, portanto, que todas as medidas introduzidas a nível laboral em consequência da Covid-19 permitiram não só um apoio previdencial ao trabalhador, o que

lhe proporcionou, obviamente, uma subsistência económica, como também a manutenção dos contratos de trabalho e a viabilidade das empresas.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

## Fontes e bibliografia

AMADO, João Leal (2020) – *O teletrabalho: do Código à Covid-19*. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>.

AZEVEDO, Patrícia Anjos; RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa – O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código Trabalho Português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados. *Revista Quaestio Iuris*. Rio de Janeiro: Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, volume 14, n.º 3, 2021.

BORGES, Isabel Vieira – Faltas e Covid19: isolamento profilático e doença. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020.

COMISSÃO EUROPEIA – *O que são dados pessoais?* Disponível online em [https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data\\_pt](https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_pt).

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações Sobre recolha de dados de saúde dos trabalhadores*. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/bq5byjzb/orientacoes\\_recolha\\_dados\\_saude\\_trabalhadores.pdf](https://www.cnpd.pt/media/bq5byjzb/orientacoes_recolha_dados_saude_trabalhadores.pdf).

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (2020) - *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Disponível online em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf).

CORREIA, João (2020) – *O trabalho e as empresas*. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/21/o-trabalho-e-as-empresas/>.

DA SILVA, Diogo – *Regulamento Geral de Proteção de Dados – O Consentimento do Trabalhador*. Porto: Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Privatísticas.

DA SILVA, Rita Canas – *Lay-off “clássico” e lay-off “a la covid-19”: os procedimentos de lay-off são conciliáveis?* In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa

Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020.

DATALABOR (2020). *Teletrabalho na pandemia*. Disponível online em <https://datalabor.pt/teletrabalho-na-pandemia>.

DATALABOR. *Lex. Aspetos fundamentais. Local de trabalho*. Disponível online em <https://datalabor.pt/lex/local-de-trabalho>.

FALCÃO, David (2020) – *Subsídio de Refeição para Teletrabalhadores, em Tempo de Pandemia?* Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/22/subsidio-de-refeicao-para-teletrabalhadores-em-tempo-de-pandemia/>.

FERNANDES, António Monteiro – O regime atual da relação de trabalho pode responder à crise. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020.

GUERRA, Ana Isabel; MACHADO, Maria João; FERNANDES, Maria Malta; AZEVEDO, Patrícia Anjos; TOMÁS, Sérgio Tenreiro; MACHADO, Susana Sousa – General Data Protection Regulation (GDPR): Legal, Ethic and Other Issues, Especially in Covid-19 Time. *Law, State and Telecommunications Review*. Brasília: University of Brasília, volume 13, n.º 2, 2021.

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Regime de Layoff*.. Disponível online em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006\\_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45).

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P (2021) – *Guia Prático. Subsídio de doença*. Disponível online em [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001\\_subsidio\\_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/5001_subsidio_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c).

JUSTIÇA.GOV.PT (2021) – *Identificação*. Disponível online em <https://justica.gov.pt/Registos/Identificacao>.

LOPES, Fernando Ribeiro (2020) – *Nota jurídica: os regimes de lay-off*. Disponível online em <https://datalabor.pt/nota-juridica-os-regimes-de-layoff>.

MOREIRA, Teresa Coelho – Privacidade em tempos de pandemia? In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020.

NUNES, Tatiana Pereira – *A proteção social dos trabalhadores em funções públicas. Uma promessa de convergência*. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018. Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito e Prática Jurídica, na especialidade de Direito Administrativo e Administração Pública.

QUINTAS, Paula - *Considerandos sobre o controlo de temperatura corporal dos trabalhadores*. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/01/29/considerandos-sobre-o-controlo-de-temperatura-corporal-dos-trabalhadores/>.

QUINTAS, Paula (2020) – *O regime do teletrabalho excecional e o subsídio de refeição*. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/07/o-regime-do-teletrabalho-excecional-e-o-subsidio-de-refeicao/>.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder – *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, 6.<sup>a</sup> edição, Coimbra, 2021. ISBN: 978-9724094830.

REDINHA, Maria Regina – Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020.

RODRIGUES, Daniela – *Algumas questões sobre a proteção de dados na relação laboral*. Felgueiras: Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, 2020. Dissertação de Mestrado em Solicitadoria.

SERRA, Catarina (2020) – *Covid-19/Para uma legislação para a crise das empresas em tempos de “crise total”*. Disponível online em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/03/covid-19-para-uam-legislacao-para-a-crise-das-empresas-em-tempos-de-crise-total/>.

SNS 24 (2021) – *Temas da saúde. COVID-19*. Disponível online em <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/#sec-4>.

SOUSA, Duarte Abrunhosa e – Breve viagem pelo regime do teletrabalho na “legislação COVID”. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coordenação) – *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora, 2020.

TAINHA, Sara Carolina Santos – *Análise da prescrição de Certificados de Incapacidade Temporária*. Lisboa: Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, 2018. Trabalho Final do Mestrado Integrado em Medicina.

WHO (2020) - *Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19). Interim guidance*. Disponível online em [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR\\_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

WHO (2020) - *Coronavirus disease 2019 (COVID-19). Situation Report – 43*. Disponível online em [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200303-sitrep-43-covid-19.pdf?sfvrsn=76e425ed\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200303-sitrep-43-covid-19.pdf?sfvrsn=76e425ed_2).

WHO (2020) - *Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. Disponível online em <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.PDF>.