

Ontem, Hoje e Amanhã Balanço de 15 meses de direito do trabalho em contexto pandémico¹

JOANA VASCONCELOS*

1. Ontem

1.1 A legislação com incidência nas relações laborais publicada entre março de 2020 e abril de 2021: aspetos gerais

A pandemia de COVID-19, é sabido, teve um imediato e fortíssimo impacto nas empresas e nas suas relações com os respetivos trabalhadores – concretizado na quebra súbita e acentuada da procura de certos produtos e serviços; na suspensão de diversas atividades e no encerramento de instalações e equipamentos às mesmas afetos, decretados *ex lege*; no necessário desempenho a partir de casa de funções e tarefas até então presenciais, de modo a reduzir os contactos sociais e, assim, evitar os contágios; mas, também, em certos sectores², numa especial premência na manutenção e, até, na intensificação da atividade prestada nos locais e circuitos habituais, bem como na garantia da saúde e da segurança nos mesmos.

No plano jurídico, este impacto traduziu-se numa intensa produção normativa, iniciada logo a 13 de março de 2020, com o DL n.º 10-A/2021

* Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, Portugal.

<https://orcid.org/0000-0003-4865-7282>

¹ O texto que agora se publica corresponde, no essencial, à nossa intervenção, a 22 de junho de 2021, no Ciclo de *Católica Talks* “Direito em tempos de pandemia”, organizado pelo *Católica Research Centre for the Future of Law*. Na revisão que antecedeu a sua publicação, limitámo-nos a introduzir-lhe as indispensáveis adaptações e correções formais e, bem assim, a completar e a atualizar indicações legislativas e bibliográficas.

² Como a saúde, a produção e a distribuição alimentar, de medicamentos e de equipamentos de proteção individual, as vendas *online*, ou o correio e o transporte de encomendas.

– que estabeleceu “medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus-COVID-19” –, e mantida, a um ritmo quase ininterrupto, ao longo destes já 15 meses de realidade alterada.

Procurando fixar o sentido essencial da legislação com incidência nas relações laborais publicada neste primeiro período, dir-se-á que esta se repartiu, fundamentalmente, por quatro vertentes, a saber: novas respostas a novas situações, medidas de apoio aos empregadores e aos trabalhadores, reforço da proteção contra o despedimento e suspensão ou restrição de direitos fundamentais – já a seguir retratadas em traços largos.

1.2 Novas respostas a novas situações

Visando novas e singulares questões geradas, ora pela pandemia, ora pelas próprias medidas tomadas para a conter, esta primeira categoria de medidas legislativas é tão variada e, não raro, tão desprovida de precedentes, como as situações com que veio lidar – quer transpondo, sem mais, soluções há muito consagradas no Direito do Trabalho e da Segurança Social, quer prescrevendo regras *ad hoc* que, em maior ou menor medida, derogavam regimes laborais comuns.

Justificam, a este propósito, especial menção, entre outros incontáveis exemplos, as regras especificamente aplicáveis à quarentena³, às faltas dadas para assistência a filhos ou dependentes⁴, em caso de encerramento de estabelecimentos escolares (não coincidentes com as normais interrupções do calendário)⁵, e à organização desfasada e à alteração pelo empregador dos horários de trabalho, de modo a minimizar os riscos

³ A qual – «isolamento profilático até 14 dias, seguidos ou interpolados (...), motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde» – é equiparada à situação de doença, sendo o correspondente subsídio fixado em 100% da remuneração de referência, pelo artigo 19.º do DL n.º 10-A/2021, de 13-3.

⁴ Sendo esse filho, ou outro dependente a cargo, menor de 12 anos ou deficiente ou doente crónico (hipótese em que a aplicabilidade de tal medida não depende da sua idade), conforme esclarece o n.º 1 do artigo 22.º do DL n.º 10-A/2021, de 13-3.

⁵ As quais são *ex lege* «justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição», substituída pela atribuição ao trabalhador de “um apoio excepcional mensal” correspondente a 2/3 da sua retribuição base (mas sujeito a limites mínimo e máximo), suportado em partes iguais pelo empregador e pela Segurança Social, nos termos do artigo 23.º do DL n.º 10-A/2021, de 13-3.

de contágio nos locais de trabalho⁶. E, sobretudo, as muitas prescrições que se foram sucedendo em matéria de teletrabalho – da sua adoção⁷ e

⁶ Nas empresas «com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo», ao empregador é imposta a organização «de forma desfasada» das «horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores», sendo-lhe, para tanto, permitido «alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador» (nos termos fixados neste mesmo regime): é o que determinam os artigos 2.º, 3.º e 4.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10.

⁷ A saber, num primeiro momento, a derrogação da necessidade de acordo entre trabalhador e empregador, podendo a «prestação subordinada de teletrabalho» ser unilateralmente determinada «pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas» (artigo 29.º, n.º 1, do DL n.º 10-A/2021, de 13-3, revogado pelo DL n.º 24-A/2020, de 29-5). Depois, e durante a primeira vaga de estados de emergência, foi tornado obrigatório o teletrabalho «sempre que as funções o permitam» (artigo 6.º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20-3, artigo 8.º do Decreto n.º 2-B/2020, de 2-4 e artigo 8.º do Decreto n.º 2-C/2020, de 17-4). Seguiu-se, já no contexto das situações de calamidade e de contingência decretadas em 2020, finda a primeira vaga de estados de emergência, a previsão do recurso ao teletrabalho por decisão unilateral do empregador, em cumprimento do dever que sobre este recai de «proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde adequadas à prevenção de riscos de contágio» por COVID-19. E, bem assim, a sua obrigatoriedade em dois cenários: quando «requerido pelo trabalhador» em certas situações específicas (como estar comprovadamente abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, previsto no artigo 25.º-A do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, ou ter uma deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %), por um lado, e quando «os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações» da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) «sobre a matéria, na estrita medida do necessário» e «sempre que as funções em causa o permitam» (artigo 4.º da RCM n.º 33-A/2020, de 30-4, artigo 4.º da RCM n.º 38/2020, de 17-5, artigo 4.º da RCM n.º 40-A/2020, de 29-5, artigo 4.º da RCM n.º 43-B/2020, de 12-6, artigo 4.º da RCM n.º 51-A/2020, de 26-6, artigo 4.º da RCM n.º 53-A/2020, de 14-7, artigo 4.º da RCM n.º 55-A/2020, de 31-7, artigo 4.º da RCM n.º 63-A/2020, de 14-8, n.ºs 1 e 2 da RCM n.º 68-A/2020, de 28/8, artigo 4.º da RCM n.º 70-A-A/2020, de 11-9, artigo 4.º da RCM n.º 88-A/2020, de 14-10, artigo 4.º da RCM n.º 88-B/2020, de 22-10, artigo 4.º da RCM n.º 92-A/2020, de 2-11, e n.º 1 da RCM n.º 96-B/2020, de 12-11). A partir de novembro de 2020 foi decretada a obrigatoriedade de teletrabalho «sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador» (artigo 5.º-A do DL n.º 79-A/2020, de 1-10, aditado pelo DL n.º 94-A/2020, de 4-11, e vigente até 31-12-2021, em virtude da prorrogação da vigência do diploma a que pertence pelo artigo 2.º do DL n.º 25-A/2021, de 30-3). Em janeiro de 2021, já em plena segunda vaga de estados de emergência, a aplicabilidade desta regra foi afastada pelo artigo 5.º do Decreto n.º 3-A/2021, de 14-1, que regulamentou o estado de emergência declarado pelo

das condições da sua prestação⁸ –, as quais, partindo embora das suas caracterização e disciplina contidas no Código do Trabalho (CT), delas se afastaram tanto e tão significativamente que tornam legítima a dúvida acerca da recondução da realidade nelas conformada a verdadeiro e próprio teletrabalho⁹.

1.3. Medidas de apoio aos empregadores e aos trabalhadores

Ao longo de todo este primeiro período, foi criado um extenso e variado conjunto de medidas de apoio aos empregadores e aos trabalhadores¹⁰, as quais visavam mitigar as situações de crise empresarial e, por tal modo, permitir a manutenção dos postos de trabalho, perfilando-se como “excepcionais e temporárias”, de duração inicial explicitamente limitada, ainda que suscetível de prorrogação.

De entre tais medidas, o principal protagonismo coube às que consistiam em prestações pagas aos empregadores comprovadamente afetados pela pandemia e destinadas a garantir aos respetivos trabalhadores um rendimento substitutivo, no todo ou em parte, da sua retribuição – por ordem

Decreto do PR n.º 6-B/2021, de 13-1, e que foi prorrogado pelos Decretos relativos aos subsequentes estados de emergência (caso, entre outros, dos Decretos n.º 3-D/2021, de 29-1, n.º 3-E/2021, de 12-2 e 3-F/2021, de 26-2), bem como pelos artigos 4.º, n.º 1, e 5.º do DL n.º 6-A/2021, de 14-1, que reforçou, com um regime contraordenacional próprio, a obrigatoriedade de teletrabalho, no decurso daqueles e «sempre que a respetiva regulamentação assim o determine». Este ponto será retomado adiante, no n.º 2.3.

⁸ Com destaque para a atribuição *ex lege* ao trabalhador do direito a manter o subsídio de refeição que já lhe fosse devido, pelo artigo 5.º-A, n.º 8, *in fine*, do DL n.º 79-A/2020, de 1-10 (aditado pelo DL n.º 94-A/2020, de 4-11, e vigente até 31-12-2021, em virtude da prorrogação da vigência daquele diploma pelo artigo 2.º do DL n.º 25-A/2021, de 30-3).

⁹ V., neste sentido, CARVALHO (2020), pp. 111 ss. Sobre este e outros pontos relativos ao teletrabalho em contexto pandémico, v. ainda: GOMES (2020), pp. 15 ss.; REDINHA (2020), pp. 39 ss.; SOUSA (2020) pp. 49 ss.

¹⁰ No qual se incluem, entre outras e para lá das medidas a seguir versadas no texto *supra*, o plano extraordinário de formação, previsto e regulado nos artigos 7.º e 8.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, o incentivo financeiro extraordinário à normalização da atividade da empresa, estabelecido pelo artigo 10.º do mesmo diploma, o complemento de estabilização, criado pelo artigo 3.º do DL n.º 27-B/2020, de 19-6, e o apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores, criado pela Lei 75-B/2020, de 31-12, que aprovou o Orçamento do Estado para 2021, e regulamentado pela Portaria n.º 19-A/2021, de 25-1, e pelo DL n.º 26-C/2021, de 13-4.

cronológica da sua criação: *lay-off* simplificado¹¹, incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial¹², apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho de todos ou alguns dos seus trabalhadores¹³, apoio simplificado para microempresas

¹¹ A denominação, cedo generalizada, radica no Preâmbulo do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, que anuncia a criação de “um regime simplificado” de redução temporária do período normal de trabalho ou de suspensão de contrato de trabalho em situação de crise empresarial. E foi assumida pelo próprio legislador que, através do DL n.º 20/2020, de 1-5, aditou ao DL n.º 10-A/2020, de 13-3, um artigo 25.º-C, que permite às empresas, na situação descrita no seu n.º 1, «aceder ao mecanismo de *lay-off* simplificado». Prevista e regulada nos artigos 4.º a 6.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, bem como na Portaria n.º 94-A/2020, de 16-4, esta medida inspirou-se no *lay-off* (doravante comum ou clássico), previsto e regulado nos artigos 298.º segs. do CT, do qual se afastou, contudo, significativamente em matérias tão decisivas como a noção de crise empresarial que justifica a sua aplicação (definida no artigo 3.º do diploma que a consagrou), a sua duração e a base de cálculo da compensação retributiva (a qual, coincidindo, de início e na falta de indicação em contrário, com a prevista no artigo 305.º do CT, foi redefinida pela referida Portaria n.º 94-A/2020, de 16-4, que a reduziu às «as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais»).

¹² Previsto e regulado no DL n.º 27-B/2020, de 19-6, e regulamentado pela Portaria n.º 170-A/2020, de 13-7, vigorou até 31-12-2020. Era atribuído aos empregadores que tivessem já beneficiado do *lay-off* simplificado ou do plano extraordinário de formação, previstos no DL n.º 10-G/2020, de 16-3 e concedido pelo IEFP, numa de duas modalidades: apoio no valor de uma retribuição mínima mensal garantida (RMMG) «por trabalhador abrangido», pago «de uma só vez», e apoio «no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido» pago «de forma faseada ao longo de seis meses».

¹³ Previsto e regulado no DL n.º 46-A/2020, de 30-7, vigora até 30-9-2021 (por força do artigo 4.º do DL n.º 23-A/2021, de 24-3). Tem a duração de um mês, prorrogável (sempre por mais um) até que cesse a vigência do diploma que o consagra e permite ao empregador que esteja em situação de crise empresarial (tal como definida no seu artigo 3.º), relativamente a todos ou a parte dos seus trabalhadores, reduzir temporariamente o respetivo período normal de trabalho (PNT), dentro de um leque de percentagens máximas legalmente fixadas (as quais dependem da percentagem da quebra de faturação verificada). Aos trabalhadores abrangidos será paga a retribuição correspondente às horas de trabalho prestadas (calculada nos termos do artigo 271.º do CT), bem como, se necessário, uma compensação retributiva mensal (correspondente às horas não trabalhadas, no valor de 4/5 da sua retribuição normal ilíquida, calculada sobre a base definida para o *lay-off simplificado* referida na n. anterior, tendo como máximo o triplo da RMMG). Ao empregador será, como naquele, concedido um apoio financeiro exclusivamente para tal efeito (correspondente, em regra, a 70% da compensação retributiva e sendo suportado pela Segurança Social).

à manutenção de postos de trabalho¹⁴ e incentivo à normalização da atividade empresarial¹⁵.

Justificam ainda uma breve referência as medidas de apoio que se traduziram na isenção, total ou parcial, de contribuições a cargo do empregador para a Segurança Social, quanto aos trabalhadores abrangidos pelos apoios financeiros referidos¹⁶, mas também noutras hipóteses legalmente previstas¹⁷.

1.4 Reforço da proteção contra o despedimento

Também o despedimento foi visado pela produção legislativa destinada a atenuar o impacto da pandemia de COVID-19 nas relações laborais – e

¹⁴ Previsto e regulado no DL n.º 46-A/2020, de 13-7 (aditado pelo DL n.º 6-C/2021, de 15-1), vigora até 30-9-2021 (por força do artigo 4.º do DL n.º 23-A/2021, de 24-3). Destinado ao empregador em situação de crise empresarial (definida no artigo 3.º do diploma que o consagra), que seja considerado microempresa (nos termos do artigo 100.º, n.º 1, do CT) e que em 2020, tenha beneficiado, pelo menos, do *lay-off* simplificado ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de PNT e que no primeiro trimestre de 2021 não tenha beneficiado de qualquer destes apoios, consiste num apoio financeiro à manutenção dos postos de trabalho, no valor de duas RMMG por trabalhador abrangido por aqueles apoios, pago de forma faseada ao longo de seis meses. E confere, ainda, direito a requerer uma RMMG adicional entre julho e setembro de 2021 ao empregador que, durante o primeiro semestre de 2021 tenha beneficiado do *lay-off* simplificado, no mês de junho de 2021 se mantenha em situação de crise empresarial e, bem assim, que em 2021 não tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade.

¹⁵ Previsto e regulado no DL n.º 23-A/2021, de 24-3, é atribuído aos empregadores que no primeiro trimestre de 2021, tenham beneficiado, pelo menos, de um de dois apoios (*lay-off* simplificado ou apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade) e uma vez terminado este. Concedido por trabalhador que haja sido abrangido por tais apoios, tem o valor, dependendo da data em que foi requerido, de duas vezes a RMMG, pago de forma faseada ao longo de seis meses (até 31-5-2021) e de uma RMMG, pago de uma só vez, correspondente ao período de três meses (após 31-5-2021 e até 31-8-2021).

¹⁶ Mais exatamente pelo *lay-off* simplificado (artigo 11.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3), pelo incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial (artigo 4.º, n.ºs 4 e 7, do DL n.º 27-B/2020, de 19-6), pelo apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do PNT (artigo 9.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7) e pelo incentivo à normalização da atividade empresarial (artigo 5.º, n.ºs 4 e 8, do DL n.º 23-A/2020, de 24-3).

¹⁷ Caso, entre outras, das previstas no artigo 11.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, e no artigo 4.º, n.ºs 8 e 9, do DL n.º 27-B/2020, de 19-6.

por duas vias diferentes: a “proibição do despedimento”¹⁸ e o “reforço” dos poderes da ACT relativamente a despedimentos já efetuados e que, em seu entender, apresentem “indícios” de ilicitude¹⁹.

Dirigida aos empregadores beneficiários das medidas de apoio já versadas, relativamente às quais se perfila como reverso, a “proibição do despedimento”, prevista e regulada (ainda que em termos não rigorosamente coincidentes) nos respetivos regimes²⁰, baseia-se na interdição contida no artigo 303.º, n.º 2, do CT, para o *lay-off* comum²¹, relativamente à qual vai, contudo, mais longe em vários pontos²². E veda aos empregadores aos quais se aplica a extinção de contratos de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação²³, bem como o início dos correspondentes procedimentos²⁴, relativamente a quaisquer

¹⁸ Sobre esta solução, v. VASCONCELOS (2020b), pp. 379-389.

¹⁹ Sobre esta solução, v. AMADO (2020), pp. 355-379 e VASCONCELOS (2020c), 1557-1778.

²⁰ V. o artigo 13.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, o artigo 5.º, n.º 1, do DL n.º 27-B/2020, de 19-6, os artigos 12.º, n.º 2, alínea a), e 14.º-A, n.º 4, alínea b), do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, e o artigo 5.º, n.º 5, alínea b), do DL n.º 23-A/2021, de 24-3, relativos, respetivamente, ao *lay-off* simplificado, ao incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do PNT de todos ou alguns dos seus trabalhadores, ao apoio simplificado para microempresas à manutenção de postos de trabalho e ao incentivo à normalização da atividade empresarial.

²¹ Sobre esta primeira proibição de despedimento, aditada ao articulado do CT pela Lei n.º 23/2012, de 25/6, v. CARVALHO (2012), pp. 155 ss., e VASCONCELOS (2020a), pp. 735 ss.

²² Para um cotejo com a solução “original”, prevista no artigo 302.º, n.º 2, do CT, v. VASCONCELOS (2020b), pp. 381 ss.

²³ A *contrario*, não obsta ao despedimento por facto imputável ao trabalhador ou a outras formas de cessação do contrato de trabalho (denúncia no período experimental, caducidade do contrato a termo, revogação). Mas impede que a revogação do contrato de trabalho ajustada entre trabalhador e empregador seja motivada nos termos previstos nos n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º do DL n.º 220/2006, de 3-11, de modo a ser qualificada como “desemprego involuntário” e, assim, permitir o acesso do primeiro a prestações de desemprego. Donde, a verificar-se tal hipótese, que se mostra, em nosso entender, contrária à *ratio* da interdição prescrita, o empregador ficará exposto às consequências associadas à sua preterição. Sobre este ponto, v. VASCONCELOS (2020b), p. 388.

²⁴ Prescrevem-no expressamente os artigos 12.º, n.º 2, alínea a), e 14.º-A, n.º 4, alínea b), do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, e o artigo 5.º, n.º 5, alínea b), do DL n.º 23-A/2021, de 24-3, se bem que entendimento igual se retirasse já dos termos em que estão formuladas as interdições associadas aos primeiros apoios criados em contexto pandémico, contidas nos artigos 13.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, e 5.º, n.º 1, do DL n.º 27-B/2020, de 19-6, conforme sustentámos em VASCONCELOS (2020b), p. 387.

trabalhadores seus²⁵, durante todo o período de aplicação da ou das medidas de apoio de que beneficie e por um período adicional subsequente à respetiva cessação²⁶. O desrespeito desta proibição não gera, só por si, a ilicitude do despedimento efetuado: bem diversamente, as consequências da sua preterição incidem apenas sobre os apoios em cuja concessão a mesma se baseia e consistem na sua imediata cessação, bem como na obrigação que sobre o empregador recai de restituir ou pagar, conforme o caso, no todo ou em parte, os montantes já recebidos ou isentados²⁷.

Por seu turno, o “reforço” dos poderes da ACT nesta matéria – estabelecido nos diplomas que regularam as duas prorrogações do primeiro estado de emergência decretado²⁸ e, uma vez findo este e já no contexto do estado de calamidade que se lhe seguiu²⁹, acolhido no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3³⁰ – concretiza-se na atribuição àquela de um poder de paralisar a eficácia do despedimento que, no decurso de uma ação inspetiva, lhe surja como aparentemente ilícito (por preterição das regras substantivas e/ou procedimentais aplicáveis), mediante a mera notificação ao empregador do auto de notícia sobre o mesmo lavrado. Produzindo um resultado em larga medida idêntico ao da providência cautelar de suspensão do despedimento³¹ – ainda que sem qualquer intervenção judicial, sem contraditório, sem instrução³² e sem que seja evidente a sua articulação com as regras substantivas e adjetivas aplicáveis

²⁵ E não apenas aos abrangidos pela/s medida/s de apoio que determinam a proibição: o ponto é por nós desenvolvido em VASCONCELOS (2020b), pp. 381 ss.

²⁶ O qual é fixado em 60 dias pelas quatro primeiras medidas criadas e em 90 dias pela mais recente (v. *supra* o n.º 1.3): é o que resulta dos artigos 13.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, 5.º, n.º 1, do DL n.º 27-B/2020, de 19-6, 12.º, n.º 2, alínea a), e 14.º-A, n.º 4, alínea b), do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, e 5.º, n.º 5, alínea b), do DL n.º 23-A/2021, de 24-3.

²⁷ Prescrevem-no inequivocamente os artigos 14.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3, 5.º, n.º 6, do DL n.º 27-B/2020, de 19-6, 12.º, n.º 4, e 14.º-A, n.º 8 do DL n.º 46-A/2020, de 30-7.

²⁸ Artigos 24.º, n.ºs 1 e 2, e 26.º, n.º 1 e 2, dos Decretos do Presidente da República (PR) n.º 2-B/2020, de 2-4, e n.º 2-C/2020, de 17-4.

²⁹ Declarado pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 33-A/2020, de 30-4.

³⁰ À qual foi adicionado pela Lei n.º 14/2020, de 9-5.

³¹ Esta “similitude de efeitos práticos” foi por nós apontada em VASCONCELOS (2020c), pp. 1560-1561. No mesmo sentido, AMADO (2020), pp. 368 e 371-372.

³² Porque unicamente baseada na perceção e na subsequente convicção formada pelo inspetor da ACT que deteta a pretensa desconformidade e lavra o correspondente auto de notícia. Sobre este ponto, v. VASCONCELOS (2020c), pp. 1560-1561.

à impugnação do despedimento³³ – esta solução suscita incontáveis dificuldades na sua interpretação e aplicação, bem como inescapáveis dúvidas acerca da sua conformidade com a garantia dos direitos de defesa do empregador e com o próprio princípio da separação de poderes, consagrados na Constituição (artigos 32.º e 2.º).

1.5 Suspensão ou restrição de direitos fundamentais

Os estados de emergência que se sucederam entre março e maio de 2020³⁴, primeiro, e entre novembro de 2020 e abril de 2021³⁵, depois, bem como a respetiva regulamentação, suspenderam, limitaram parcialmente ou condicionaram o exercício, entre outros, de vários direitos fundamentais dos trabalhadores.

Foi o que aconteceu, ainda que muito brevemente, com a greve, tendo o primeiro estado de emergência, e apenas este, operado a sua suspensão “na medida em que possa comprometer o funcionamento de infraestruturas críticas ou de unidades de prestação de cuidados de saúde, bem como em sectores económicos vitais para a produção, abastecimento e fornecimento de bens e serviços essenciais à população”³⁶.

Mais duradoura foi a limitação da liberdade de trabalho, traduzida na “suspensão temporária e excecional da possibilidade de fazer cessar, por qualquer forma, os contratos de trabalho de profissionais de saúde vinculados aos serviços e estabelecimentos integrados no SNS, enquanto se mantiver o estado de emergência”³⁷, decretada e mantida ao longo da segunda vaga de estados de emergência³⁸.

³³ O ponto foi por nós desenvolvido em VASCONCELOS (2020c), pp. 1567 ss. e 1574 ss., e fora anteriormente versado por AMADO (2020), pp. 374-375.

³⁴ Decretos do PR n.º 14-A/2020, de 18-3, n.º 2-B/2020, de 2-4, e n.º 2-C/2020, de 17-4.

³⁵ Decretos do PR n.º 51-U/2020, de 6-11, n.º 59-A/2020, de 20-11, n.º 61-A/2020, de 4-12, n.º 66-A/2020, de 17-12, n.º 6-A/2021, de 6-1, 6-B/2020, de 13-1, n.º 9-A/2021, de 28-1, n.º 63-A/2021, de 11-2, n.º 69-A/2021, de 25-2, n.º 25-A/2021, de 11-3, n.º 31-A/2021, de 25-3, n.º 41-A/2021, de 14-4.

³⁶ Artigo 3.º, alínea c), *in fine*, do Decreto do PR n.º 14-A/2020, de 18-3.

³⁷ Decreto do PR n.º 59-A/2020, de 20-11, regulamentado pelo Decreto n.º 9/2020, de 21-11; Decreto do PR n.º 61-A/2020, de 4-12, regulamentado pelo Decreto n.º 11/2020, de 6-12; Decreto do PR n.º 66-A/2020, de 17-12, regulamentado pelo Decreto n.º 11-A/2020, de 21-12.

³⁸ Mais exatamente, prevista, pela primeira vez, no Decreto do PR n.º 59-A/2020, de 20-11, e retomada nos que se lhe seguiram – e concretizada na sua regulamentação pelo Governo, a partir do Decreto n.º 9/2020, de 21-11, inclusive.

O mesmo cabe dizer da limitação do direito ao livre desenvolvimento da personalidade e à vertente negativa do direito à saúde, mediante a “imposição da utilização de máscara, da realização de medições da temperatura corporal, por meios não invasivos, da realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2, designadamente para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho³⁹.”

Cumprе assinalar, não obstante, que ao longo de todo o período que temos vindo a considerar, a suspensão ou restrição de direitos fundamentais não se cingiu aos períodos em que vigorou o estado de emergência, nem aos termos e limites fixados nas respetivas declaração e regulamentação – tendo ocorrido, quer na ausência daquele, quer à margem destas.

Foi o que sucedeu com a imposição aos trabalhadores do uso de máscaras ou viseiras e de medições de temperatura como condição de acesso e de permanência nos locais de trabalho – e com a consequente limitação dos correspondentes direitos fundamentais referidos –, a qual, não só antecedeu, como perdurou para lá da segunda vaga de estados de emergência. Mais exatamente, de maio a novembro de 2020, período em que se sucederam as declarações de situação de calamidade, de contingência ou de contingência e alarme por RCM⁴⁰, tais imposições foram estabelecidas por mero DL, não antecedido de lei de autorização⁴¹. Na verdade, só em maio de 2021 passaram as RCM que declararam (e mantiveram) a situação de calamidade a prever expressamente e a conformar estas limitações – nos exatos termos em que o faziam os Decretos que

³⁹ Incluída logo no Decreto do PR n.º 51-U/2020, de 6-11, que deu início à já referida segunda vaga de estados de emergência e replicada em todos os que, até ao final de abril de 2021, procederam às suas prorrogações quinzenais – tendo a sua regulamentação pelo Governo tido a sua primeira versão no Decreto n.º 8/2020, de 8-11.

⁴⁰ A saber, pelas RCM n.º 33-A/2020, de 30-4, n.º 38/2020, de 17-5, n.º 40-A/2020, de 29-5, n.º 43-B/2020, de 12-6, n.º 51-A/2020, de 26-6, n.º 53-A/2020, de 14-7, n.º 55-A/2020, de 31-7, n.º 63-A/2020, de 14-8, n.º 68-A/2020, de 28/8, n.º 70-A-A/2020, de 11-9, n.º 88-A/2020, de 14-10, n.º 88-B/2020, de 22-10, n.º 92-A/2020, de 2-11, e n.º 96-B/2020, de 12-11.

⁴¹ Referimo-nos, em particular, ao DL n.º 20/2020, de 1-5, que adicionou ao DL n.º 10-A/2020, de 13-3, os artigos 13.º-B e 13.º-C, os quais, respetivamente, impunham o uso de máscaras e/ou viseiras e permitiam ao empregador o controlo direto da temperatura corporal dos trabalhadores, como condição de acesso aos locais de trabalho e de permanência nos mesmos.

regulamentaram os estados de emergência retomados em novembro de 2021⁴².

E foi, igualmente, o que ocorreu em matéria de negociação coletiva, tendo este direito fundamental, previsto no artigo 56.º da Constituição, sido alvo de uma significativa restrição, decretada em plena segunda vaga de estados de emergência – mas à margem de qualquer previsão na respetiva disciplina. Referimo-nos, claro, à suspensão, sem surpresa apresentada como “excepcional”, dos “prazos associados” à sobrevivência e à caducidade da convenção coletiva de trabalho (previstos no artigo 501.º, n.ºs 3 a 7, do CT), operada pela Lei n.º 11/2021, de 9-3, por um período de dois anos⁴³. A qual, por esta sua extensão e, bem assim, pela sua enorme amplitude (já que visa, não apenas os prazos iniciados após a sua entrada em vigor mas, também, todos os que estivessem já em curso⁴⁴), é de questionável conformidade constitucional, porquanto estão longe de ser evidentes as suas necessidade, adequação e proporcionalidade para a salvaguarda de «outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (artigo 18.º, n.º 2, da Constituição), que o diploma que a prescreve nem sequer identifica.

2. Hoje

2.1 A legislação com incidência nas relações laborais publicada entre maio e julho de 2021: aspetos gerais

O fim dos estados de emergência e a sua substituição, como há um ano, por situações de calamidade, quinzenalmente declaradas pelo Governo⁴⁵, tiveram pouca ou nenhuma repercussão na generalidade das medidas excecionais e transitórias que marcaram o período anterior.

⁴² V. os artigos 5.º e 6.º do regime da situação de calamidade anexo à RCM n.º 45-C/2021, de 30-4; os artigos 5.º e 6.º do regime da situação de calamidade anexo à RCM n.º 64-A/2021, de 28-5, e os artigos 4.º e 5.º do regime da situação de calamidade anexo à RCM n.º 74-A/2021, de 4-6. Este ponto será retomado, já a seguir, no n.º 2.2.

⁴³ Artigos 2.º, n.º 1, e 3.º da Lei n.º 11/2021, de 9-3.

⁴⁴ Artigo 2.º, n.º 2, da Lei n.º 11/2021, de 9-3.

⁴⁵ Mediante RCM e estribado num quadro normativo formado pela Lei n.º 95/2019, de 4-9 (Lei de Bases da Saúde), a Lei n.º 81/2009, de 21-8 (que institui um sistema de vigilância em saúde pública), a Lei n.º 27/2006, de 3-7 (Lei de Bases da Proteção Civil) e, ainda, pelo artigo 199.º, alínea g), da Constituição, que comete ao Governo, «no exercício de funções administrativas», a prática de «todos os atos e a adoção de todas as providências necessárias à promoção do desenvolvimento económico-social e à

Tais medidas mantêm-se, pois, e salvo contadas exceções, inalteradas – quer em virtude de as respetivas matéria e disciplina serem alheias ao âmbito da emergência e da calamidade⁴⁶ quer, não o sendo, por ter a respetiva conformação normativa passado a integrar, em plena consonância com a regulamentação da primeira, o regime da segunda⁴⁷.

Ainda assim, e porque nesta fase e em razão da evolução da situação pandémica, certas medidas há, de entre todas as anteriormente versadas (as quais, não é demais insistir, perduram), que por serem especialmente visadas pelo legislador, justificam que nelas centremos a nossa análise.

Para tanto, e atendendo aos objetivos por tais medidas prosseguidos, serão estas agrupadas em três categorias: sanitárias e de saúde pública, de reorganização do trabalho e de apoio aos empregadores e aos trabalhadores.

2.2 Medidas sanitárias e de saúde pública

Nesta segunda fase, o uso de máscaras ou de viseiras, o controlo da temperatura corporal e a realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2 como condição de acesso e de permanência nos locais de trabalho são legalmente exigidos aos trabalhadores nos mesmos termos em que o eram na fase final da anterior.

Para tanto, as RCM que declaram as sucessivas situações de calamidade e que prescrevem as medidas aplicáveis no seu decurso incluem normas que especificamente visam tais matérias, as quais reproduzem as regras contidas na regulamentação dos estados de emergência da segunda vaga⁴⁸.

Não obstante, cumpre assinalar uma novidade em matéria de imposição aos trabalhadores de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2, cuja

satisfação das necessidades coletivas»: v., neste sentido, as RCM n.º 45-C/2021, de 30-4, n.º 59-B/2021, de 14-5, n.º 64-A/2021, de 28-5, n.º 74-A/2021, de 9-6, n.º 77-A/2021, de 24-6, e n.º 91-A/2021, de 9-7.

⁴⁶ Caso da larga maioria das medidas consistentes em novas respostas a novas situações, de que se tratou *supra* no n.º 1.2, dos apoios a empregadores e a trabalhadores, versados *supra* no n.º 1.3 e adiante no n.º 2.4, bem como da proibição de despedimento às mesmas associada e do reforço dos poderes da ACT relativamente a despedimentos já efetuados e que, em seu entender, apresentem “indícios” de ilicitude, prevista e regulada no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, a que dedicámos *supra* o n.º 1.4.

⁴⁷ Caso das medidas sanitárias e de saúde pública versadas já em seguida, no n.º 2.2.

⁴⁸ É este o sentido essencial dos artigos 5.º, 6.º e 7.º da RCM n.º 45-C/2021, de 30-4 (prorrogados pela RCM n.º 59-B/2021, de 14-5), 5.º, 6.º e 7.º da RCM n.º 64-A/2021, de 28-5, 5.º, 6.º e 7.º da RCM n.º 74-A/2021, de 9-6 (prorrogados pela RCM n.º 77-A/2021, de 24-6, e pela RCM n.º 91-A/2021, de 9-7).

realização passa a poder ser determinada pela própria DGS, nas várias situações já previstas na lei e ainda, genericamente, em locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores⁴⁹.

2.3 Medidas de reorganização do trabalho

As medidas de reorganização do trabalho previstas e reguladas no DL n.º 79-A/2021, de 1-10 – organização desfasada e alteração dos horários de trabalho⁵⁰, obrigatoriedade de teletrabalho, como regra e em situações específicas (previstas nos seus artigos 3.º, 4.º, 5.º-A e 5.º-B) – retomam, na presente fase, a sua normal vigência⁵¹.

E esta implica a definição pelo Governo, mediante RCM, da sua aplicabilidade às «áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique» – apenas às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, tratando-se de desfasamento e de alteração de horários, «independentemente do número de trabalhadores», em qualquer das hipóteses de teletrabalho (artigo 2.º, n.ºs 1, 2 e 3, do DL n.º 70-A/2021, de 1-10).

Por isso, as já várias declarações de situação de calamidade têm vindo a concretizar os termos e condições de adoção de umas e outras – valendo presentemente a organização desfasada de horários de trabalho e a sua conseqüente alteração, bem como o teletrabalho obrigatório em situações específicas, em todo o território nacional continental e o teletrabalho obrigatório apenas nos municípios de risco elevado e muito elevado⁵².

⁴⁹ Nova redação do corpo do n.º 1 do artigo 7.º e nova alínea g) deste, resultantes da RCM n.º 74-A/2021, de 9-6 (cuja vigência foi prorrogada pelas RCM n.º 77-A/2021, de 24-6, e n.º 91-A/2021, de 9-7).

⁵⁰ Bem como as «medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores» impostas ao empregador pelo n.º 2 do artigo DL n.º 79-A/2020, de 1-10, e exemplificadas nas suas alíneas.

⁵¹ Uma vez finda a sua parcial derrogação durante parte da segunda vaga de estados de emergência, operada pelo artigo 5.º do Decreto n.º 3-A/2021, de 14-1 (que regulamentou o estado de emergência declarado pelo Decreto do PR n.º 6-B/2021, de 13-1, e que foi prorrogado pelos Decretos n.º 3-D/2021, de 29-1, n.º 3-E/2021, de 12-2, e 3-F/2021, de 26-2. Este ponto foi já versado, especificamente no que respeita ao teletrabalho, no n.º 1.2, n. 7, *supra*.

⁵² Prescreve-o o n.º 14, alíneas a) e b), da RCM n.º 74-A/2020, de 9-6, entretanto prorrogada, como houve já ocasião de antecipar, pelas subseqüentes RCM n.º 77-A/2021, de 24-6, e n.º 91-A/2021, de 9-7. Anteriormente, a RCM n.º 45-C/2021, de 30-4, que declarou a primeira situação de calamidade desta nova vaga, esclarecera que, “para

A prestação de teletrabalho obrigatório em qualquer destes dois cenários obedecerá, naturalmente, às singulares condições fixadas nas regras que o prescrevem⁵³.

2.4 Medidas de apoio aos empregadores e aos trabalhadores

Em matéria de apoios a empregadores e trabalhadores, este segundo período é de tendencial continuidade, pontuada por algumas novidades⁵⁴.

Com efeito, das cinco medidas de apoio a empregadores e a trabalhadores criadas e aplicadas ao longo do período anterior, e consistentes em prestações pecuniárias pagas aos primeiros, com o propósito de assegurar aos segundos um rendimento sucedâneo da sua retribuição⁵⁵, três há que perduram⁵⁶ (apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do PNT dos seus trabalhadores, apoio simplificado para microempresas à manutenção de postos de trabalho e incentivo à normalização da atividade empresarial)⁵⁷ e uma delas vigora ainda, se bem que com âmbito significativamente limitado (*lay-off* simplificado)⁵⁸.

Igual continuidade cabe assinalar quanto às medidas que se traduzem em isenção de contribuições para a Segurança Social⁵⁹.

efeitos do disposto no artigo 2.º” do DL n.º 79-A/2020, de 1-10, “são considerados todos os municípios do território nacional continental” (por tal modo excluindo os demais).

⁵³ Sobre este ponto, v. *supra* o n.º 1.2 e a n. 8.

⁵⁴ Entre as novidades a assinalar quanto a este ponto contam-se a regulamentação do incentivo à normalização da atividade empresarial e ao apoio simplificado para microempresas à manutenção de postos de trabalho, pela Portaria n.º 102-A/2021, de 14-5, e a criação de uma medida excecional de apoio aos empregadores, a “compensação ao aumento do valor da RMMG”, pelo DL n.º 37/2021, de 21-5.

⁵⁵ V. *supra* o n.º 1.3.

⁵⁶ Sendo o caso, até à verificação do respetivo termo, legalmente fixado: v. *supra* o n.º 1.3.

⁵⁷ Tendo o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial cessado a sua vigência a 31-12-2021: v. *supra* o n.º 1.3, n. 12.

⁵⁸ Porquanto se aplica unicamente às situações de suspensão de atividade e de encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental e de paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento superior a 40 %, previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º do DL n.º 6-E/2021, de 15-1, na redação que lhe foi dada pelo artigo 3.º do DL n.º 23-A/2021, de 24-3.

⁵⁹ V. *supra* o n.º 1.3, em especial as n. 16 e 17.

3. Amanhã: retorno a que normalidade?

O futuro, mais ou menos próximo, trará, com o fim ou a forte contenção da pandemia, a cessação de vigência das medidas “excepcionais e temporárias” criadas para atenuar o seu impacto nas relações laborais⁶⁰, versadas no presente estudo.

Não obstante, algumas há que, pelas mais variadas razões (não necessariamente de saúde pública), perdurarão. É o caso da suspensão *ex lege* dos prazos de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho, cuja conformação original estende os respetivos efeitos até março de 2023⁶¹. Mas pode ser também o que, com grande probabilidade, sucederá com a prerrogativa concedida à ACT de decretar a “suspensão” de despedimentos que repute ilícitos, porquanto esta, apesar de apresentada como “excepcional e transitória”⁶², tem irrecusáveis similitudes com soluções entre nós recentemente acolhidas, que intensificam o protagonismo, no plano substantivo e, sobretudo, no processual, do controlo administrativo da conformidade de certas situações com a legislação laboral⁶³.

Num outro plano, o fim destas medidas, longe de implicar o retorno à situação anterior, pode traduzir-se em desenvolvimentos tormentosos: é o que tipicamente ocorrerá com o fim de vigência da proibição de despedimentos associada aos apoios atribuídos a empregadores e trabalhadores⁶⁴.

Por último, constitui entendimento pacífico que, em certas áreas, o retorno à realidade pré-pandemia está fora de questão. E o exemplo mais ilustrativo é, evidentemente, o teletrabalho, sendo incontáveis as vezes em que, no decurso destes 15 meses, se afirmou, nos mais variados contextos, que o mesmo “veio para ficar”, ainda que não nos singulares moldes que marcaram a sua generalização durante este mesmo período.

⁶⁰ Tal cessação começou já, aliás, relativamente a medidas que atingiram o termo fixado para a sua vigência, a qual, ao contrário do que sucedeu com outras, paralelas, não foi prorrogada: *v. supra* o n.º 1.3, n. 12.

⁶¹ Pela Lei n.º 11/2021, de 9-3. *V. supra* o n.º 1.5.

⁶² Mais exatamente, tendo como horizonte temporal a vigência da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, cujo artigo 8.º-C a consagra. *V. supra* o n.º 1.4.

⁶³ Referimo-nos, naturalmente, à ação para reconhecimento da existência de contrato de trabalho, prevista e regulada nos artigos 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14-9, e nos artigos 186.º-K segs. do Código de Processo do Trabalho, cujo modelo, na chamada fase administrativa, a prerrogativa conferida à ACT pelo artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, segue de muito perto. O ponto foi por nós tratado em VASCONCELOS (2020c) pp. 1565-1567.

⁶⁴ *V. supra* os pontos 1.4 e 1.5.

Antecipa-se, com efeito, nesta matéria, o recurso a modelos mistos de trabalho presencial e não presencial (*flex work, smart work*), que permitirão maximizar as vantagens reconhecidas ao teletrabalho, atenuando, em boa medida, os seus inconvenientes (principalmente o isolamento do teletrabalhador e a falta de coesão das equipas). Esta perspetiva, em princípio animadora, não está, contudo, isenta de apreensões, porquanto a pretexto de aperfeiçoar o regime do teletrabalho constante do CT – quer colmatando pretensas insuficiências detetadas na sua aplicação intensiva ao longo do período pandémico, quer tornando-o supostamente mais apto a responder à procura acrescida que se antevê, está em curso uma sua revisão e reformulação. São já, com efeito, sete os Projetos de Lei apresentados pelos vários partidos com representação parlamentar⁶⁵. E vários deles contêm soluções que, ora se mostram descabidas, porque patentemente pressupõem ainda um contexto de exceção⁶⁶, carecendo, pois, de sentido num regime, como o do CT, traçado para um cenário de normalidade⁶⁷; ora são, no mínimo, questionáveis quanto à sua justificação e oportunidade⁶⁸. Tais soluções, a serem aprovadas, podem bem vir a comprometer a maior abertura dos empregadores ao teletrabalho, fruto

⁶⁵ E, bem assim, por uma deputada não inscrita. São estes os Projetos de Lei n.º 745/XIV (BE), n.º 765/XIV (PCP), n.º 791/XIV (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues), n.º 806/XIV (PEV), n.º 808/XIV (PS), n.º 811/XIV (PAN) e n.º 812/XIV (PSD), integralmente acessíveis em www.parlamento.pt.

⁶⁶ Marcado por confinamentos obrigatórios de toda a população, encerramento de estabelecimentos de ensino e de apoio social, bem como de estabelecimentos comerciais e de outras instalações e equipamentos.

⁶⁷ É o caso, entre outras, da imposição ao empregador do pagamento mensal de uma quantia certa (fixada por referência ao valor do Indexante de Apoios Sociais ou da RMMG), por conta de despesas com “consumos de água” e outros (como a “climatização”) em que o trabalhador em teletrabalho presumivelmente incorre – já que não depende da demonstração do efetivo acréscimo de tais despesas, do montante deste e, bem assim, do nexo causal entre a adoção de tal regime e esse aumento: v., neste sentido, os Projetos de Lei n.º 745/XIV (BE), n.º 765/XIV (PCP), n.º 791/XIV (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues), n.º 806/XIV (PEV) e n.º 811/XIV (PAN).

⁶⁸ Refira-se, entre outras, a consagração do direito do trabalhador à desconexão, por tal modo reconhecido apenas aos trabalhadores em teletrabalho, quando os problemas a que o mesmo vem dar resposta não são destes próprios ou exclusivos: v., a este propósito, os Projetos de Lei n.º 745/XIV (BE) e n.º 806/XIV (PEV). E, bem assim, a obrigatoriedade de pagamento de subsídio de refeição a todos os teletrabalhadores – sem, incompreensivelmente, tratar de distinguir consoante se trate de trabalhador que prestava já a sua atividade ao empregador de forma presencial e com direito a tal atribuição ou de trabalhador admitido de novo, para trabalhar segundo tal regime e, sobretudo, sem ter presente que, para a generalidade dos trabalhadores, o CT não impõe o pagamento

de quase ano e meio da sua utilização generalizada e, em geral, bem-sucedida, fazendo ressurgir a relutância de princípio quanto ao recurso ao mesmo que marcava a situação pré-pandemia, no que representaria um desnecessário e lamentável retrocesso.

Lisboa, 15 de julho de 2021

Bibliografia

- AMADO, João Leal, “Emergência, calamidade e despedimento: o empoderamento da ACT”, *Revista do Ministério Público – Número Especial COVID-19, 2020*, pp. 355-379;
- CARVALHO, António Nunes de, “Suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial”, in *RDES*, 2012, n.ºs 1-2, pp. 119-161;
- CARVALHO, António Nunes de, “O COVID-19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, in *COVID-19 e Trabalho: o dia seguinte – Estudos Apodit 7*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, 2020, pp. 109-156;
- GOMES, Maria Irene, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2020, acessível online em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/67361>;
- REDINHA, Maria Regina, “Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos” in *COVID-19 e Trabalho: o dia seguinte – Estudos Apodit 7*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, 2020, pp. 39-48;
- SOUSA, Duarte Abrunhosa e, “Breve viagem pelo regime de teletrabalho na legislação COVID”, in *COVID-19 e Trabalho: o dia seguinte – Estudos Apodit 7*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, 2020, pp. 49-63;
- VASCONCELOS, Joana, Anotação ao artigo 303.º in Pedro Romano Martinez / Luís Miguel Monteiro / Joana Vasconcelos / Pedro Madeira de Brito / Guilherme Machado Dray / Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed., Almedina, Coimbra, 2020a;
- VASCONCELOS, Joana “COVID-19 e proteção dos contratos de trabalho: sentido e limites de mais uma proibição de despedimento”, *Revista do Ministério Público – Número Especial COVID-19, 2020b*, pp. 379-389;
- VASCONCELOS, Joana, “Suspensão pela ACT do despedimento que repute ilícito: sentido, alcance e limites de uma medida excepcional” in *Liber Amicorum Pedro Pais de Vasconcelos – Número Especial da Revista de Direito Comercial*, 2020, pp. 1557-1778; e *COVID-19 Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Coleção Formação Contínua – Centro de Estudos Judiciários (CEJ), 2020c, pp. 9-21.

de subsídio de refeição: v., os Projetos de Lei n.º 745/XIV (BE), n.º 765/XIV (PCP), n.º 806/XIV (PEV) e n.º 811/XIV (PAN).