



## O MUNDO DO TRABALHO EM TEMPO DE PANDEMIA

**Carlos Teixeira Alves**

Instituto Superior de Entre o Douro e Vouga  
c.alves@doc.isvouga.pt

**Maria da Piedade Lopes Alves**

Universidade Fernando Pessoa (UFP)  
piedadelopesalves@gmail.com

### RESUMO

A crise sanitária da pandemia COVID aumentou a fragilidade do trabalho, que há muito se registava. Assistimos, nos últimos tempos, por todo o mundo, a grandes mudanças – confinamento, quarentena, teletrabalho, distância social, entre outros. Estas mudanças nos comportamentos, uns que nos impuseram e outros que nós próprios, com medo, quisemos adotar, levou a uma quebra de atividades em todos os setores da vida económica, ou seja, registou-se uma recessão ao nível da economia. Trata-se de uma revisão de literatura realizada através de publicações escritas em português e em inglês entre 2020 e 2022. As pesquisas demonstram como a pandemia gerou uma crise social e económica que se reflete na área laboral e nos direitos da população. Vivemos novos tempos e são necessárias adaptações na vida da maior parte da sociedade.

**PALAVRAS-CHAVE:** COVID. Desemprego. Teletrabalho.

### ABSTRACT

The health crisis of the COVID pandemic has increased the long-standing fragility of work. In recent times, all over the world, we have witnessed major changes - confinement, quarantine, teleworking, social distance, among others. These changes in behavior, some imposed on us and others that we ourselves, out of fear, wanted to adopt, led to a drop-in activity in all sectors of economic life, that is, there was a recession at the level of the economy. This is a review carried out through publications written in Portuguese and in English between 2020 and 2022. How a pandemic generated a social and economic crisis that reflects in the labor area and in research on the rights of the population. We live in new times and are recognized by society in the life of the greatest.

**Keywords:** COVID. Unemployment. Teleworking.

## 1 INTRODUÇÃO

A História mostra-nos que a humanidade superou epidemias bem piores do que esta – a peste negra ou a gripe espanhola. Mas, esta foi diferente, teve uma dimensão

planetária, entrou-nos em casa à hora do jantar com a crueldade das imagens e dos números de infetados e de mortos. Trata-se de uma realidade que não será esquecida por quem a viveu e pelos livros de história que ainda estão por escrever.

A forma como os governos, as organizações internacionais, as universidades, as empresas farmacêuticas, os serviços e profissionais de saúde, a comunidade científica entre outros agiram de forma empenhada e concertada permitiu a rápida descoberta de várias vacinas, a sua distribuição e aplicação em pouco tempo e, simultaneamente, manifestações de solidariedade que permitiu aos países mais pobres beneficiarem de milhões de doses oferecidas pela União Europeia e outros países. A solidariedade dentro das nações e ao nível das comunidades, das empresas, das igrejas, das coletividades ofereceu uma luz ao fundo do túnel, permitindo ver a esperança no melhor do que o Homem é capaz.

Ao longo deste trabalho, abordaremos a problemática da Covid 19, o impacto desta pandemia e o teletrabalho como forma de resposta do mundo laboral. Como dizia Henry Kissinger (ex-Secretário dos EUA) “Não pode haver uma crise na próxima semana. Já tenho a agenda preenchida”.

## **2 METODOLOGIA**

Esta pesquisa foi realizada através de uma revisão da literatura, através de conhecimento técnico e científico publicado entre 2020 e 2022, nas bases de dados PUBMED, *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) e o Google Acadêmico, através dos descritores: COVID-19, Pandemia, Desemprego e Lei trabalhista.

## **3 A COVID - 19 – *UMA TRAGÉDIA ...***

Em 31 de dezembro de 2019, foi anunciado em Wuhan, cidade chinesa, a identificação de um novo tipo de coronavírus (Sars-Cov-2). Existem vários tipos de coronavírus, mas,

apesar de a maioria afetar só os animais, foram a causa de duas epidemias que provocaram síndromes respiratórias graves em seres humanos- A Síndrome Respiratória Grave (Sars) e a síndrome Respiratória do Oriente Médio (Mers) (Belfort, 2020, p.39).

O coronavírus novo (Sars-Cov-2) é uma doença muito contagiosa e letal que afeta, sobretudo, o sistema respiratório – a Covid-19.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou em 30 de janeiro de 2020 que: “constituía uma emergência de saúde pública de importância internacional, segundo o Regulamento Sanitário Internacional” (Ludwig, 2020, p.472), sendo necessário um conjunto de medidas para enfrentarmos esta difícil realidade. Os casos desta doença aumentaram de uma forma assustadora, o que levou o próprio Diretor Geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, a declarar que era necessário mudar a definição de epidemia para pandemia da COVID-19.

Em março de 2020, registaram-se, em Portugal, os primeiros casos da COVID. Para evitar a rutura do Sistema Nacional de Saúde (SNS), devido ao crescimento em grande escala da pandemia, foram adotadas medidas, começando por promover o distanciamento social, o direito de culto foi suspenso (numa primeira fase e depois com muitas restrições), as escolas fecharam portas devido ao número crescente de casos, o exercício do direito de deslocações também foi limitado, as aglomerações foram proibidas (e depois limitadas).

Portugal aprovou várias medidas, tendo decretado a 18 de março 2020, o estado de emergência, por Decreto do Presidente da República (DPR) n. 14-A (2020).

Para Miranda (2020) a primeira forma de defesa dos direitos é a que consiste no seu reconhecimento. Muita legislação foi produzida desde o início da pandemia. Entre ela as restrições enumeradas e também no sentido da obrigatoriedade da vacina para acesso a determinados locais.

A pandemia “não respeita” as fronteiras; por isso, o comportamento de uma nação pode afetar as outras. Daí que as respostas de combate a uma pandemia devem ter um intuito global, uma vez que nenhuma região ou nação pode enfrentar sozinha uma pandemia, a COVID - 19 ou outra. Só uma resposta compartilhada, em que cada país assume toas as ações necessárias e oportunas, ajudará a lidar de forma mais eficaz com o problema.

Neste sentido, valorizamos os acordos internacionais que foram feitos, no que concerne ao acesso a equipamentos e materiais médicos e, de uma forma muito especial às vacinas. A forma rápida como as vacinas surgiram no mercado que, estamos certos, pouparam muitas vidas, exigiu um esforço financeiro muito significativo para a investigação. Ao nível da União Europeia houve uma grande

conjugação de esforços, sobretudo, no que concerne à compra conjunta de vacinas. A OMS também teve um papel muito importante durante a “gestão” da pandemia.

## 3 RESULTADOS/ DISCUSSÃO

### 3.1. O IMPACTO DA PANDEMIA NO TRABALHO

A pandemia alterou as nossas vidas. Assistimos a grandes mudanças. “Ninguém sabe o dia de amanhã e como a sociedade vai ser no *pós-vírus*, pois este vírus, invisível a olho nú, conseguiu fazer-se mostrar de uma forma sem precedentes” (Moreira, 2020, p.88). A mesma autora acrescenta que

O trabalho não deve ser visto apenas como uma forma de remuneração económica, mas também como uma forma de estar na sociedade. É a carência de emprego ou a sua existência precária minam as possibilidades de integração, podendo romper-se a coesão social e criarem-se situações de exclusão, fazendo perigar a estabilidade social da sociedade (Moreira, 2020, p.88).

Após a declaração da pandemia pela OMS (*World Health Organization* [WHO], 2020) o mundo tremeu – devido à nova realidade e à natureza atípica do vírus. Considerando a rapidez de propagação deste vírus, os governos de todo o mundo decretaram a necessidade de quarentena e de confinamento. Esta medida de carácter sanitário era considerada essencial para reduzir o número de infetados, assim como o contacto entre infetados e não infetados.

Estas medidas levaram à necessidade de aplicação de regras bastante restritivas, para impedir o contágio, tais como o encerramento de estabelecimentos de ensino, fábricas, escritórios empresas de vária ordem ou à limitação de horários, como era o caso de Supermercados, entre outros. Os voos foram proibidos. O Governo aprovou várias medidas temporárias, para mitigar alguns problemas das empresas. Essas medidas consistiam, essencialmente em aliviar compromissos com a banca, finanças e segurança social, assim como facultar meios financeiros para pagar aos trabalhadores e fornecedores.

Durante a vigência destas medidas temporárias de apoio, as empresas não podiam cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento

coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos atos n. 359º e 367º do Código de Trabalho.

Esse cenário de pandemia deixou ainda mais evidente as desigualdades sociais - um número elevado de pessoas foi muito afetado. Registou-se um agravamento do desemprego estrutural e a informalidade nas relações de trabalho aumentou. A perda do emprego pode ter consequências negativas para a saúde (Araújo & Brandão, 2021).

No sentido de reforçar o isolamento social foi adotado o teletrabalho nas áreas que o permitiam. Os trabalhadores foram encaminhados para o teletrabalho, que é considerada a forma mais expressiva de mudança na área do trabalho, ocorrida desde o final do século passado, com a evolução da tecnologia. Tudo isto levou a uma recessão económica mundial.

## 3.2. O TELETRABALHO

Como referido no ponto anterior, com o objetivo de prevenir a contaminação pela COVID entre as pessoas, admitiu-se o trabalho à distância – o teletrabalho. O teletrabalho é regulado pelo art.165º do Código do Trabalho (CT)<sup>1</sup> “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias da informação e da comunicação”.

A adoção do teletrabalho tem como aspeto positivo a possibilidade de realizar trabalhos - aulas, trabalho de escritório e outras prestações de serviços – em lugares diversos, incluindo a própria residência. Lima e Brasil (2019, p.115) dizem-nos que “há quem defenda que o trabalho à distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, sendo sinónimo de trabalho em domicílio”.

Nem todos estavam preparados para o teletrabalho, nem a nível de equipamentos, nem a nível de conhecimentos de utilização. Num curto espaço de

---

<sup>1</sup> **Código Trabalho** alterado – **Teletrabalho** com novo regime a partir de janeiro/2022. A Lei 83/2021, de 6 de dezembro, alterou pela 17.ª vez o **Código do Trabalho**, estabelecendo, particularmente nos artigos 165.º a 171.º, o novo regime jurídico do **teletrabalho**, em vigor a partir a 1 de janeiro de 2022.

tempo tiveram que se adaptar à nova realidade de trabalho, o que provocou medo e insegurança (Nascimento & Creado, 2020).

Inicialmente foi agradável ficar em casa. Mas haveria direito à desconexão? Muitas vezes, o teletrabalho era utilizado de forma indevida, uma vez que trabalhavam mais devido à não desconexão do trabalho. Tudo isto levou ao aumento de doenças psicológicas, tais como: ansiedade, depressão e síndrome de Burnout, entre outras.

As regras da proteção da saúde nem sempre eram consideradas, nem sempre se dava importância aos intervalos de trabalho. A regulamentação do direito à desconexão surgiu, em 2016, no Direito francês com o regime de teletrabalho. Surgiu porque havia dificuldade em delimitar a vida profissional com a privada. E foi, assim necessário assegurar o direito ao repouso e ao lazer (Scalzilli, 2020).

O teletrabalho promove e facilita a conciliação entre a vida pessoal e familiar do trabalhador? Ou terá efeitos contrários?

No que concerne ao teletrabalho, a maior parte das cláusulas têm a sua fonte no Código do Trabalho, designadamente nos artigos n. 165º a 171º, mas há convenções com soluções diferentes:

Atribuem o direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho a trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham a seu cargo filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica. É o caso da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML) e de outros.

A cessação do acordo que titula o regime de prestação de teletrabalho subordinado, pode ocorrer por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, tendo o trabalhador o direito de regressar ao posto que ocupava ou, na sua falta, ao exercício de funções equiparadas às que vinha desenvolvendo.

A Lei n. 83 (2021) modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n. 98 (2009) que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

### **3.3. O TRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19**

Para uma relação de emprego, a legislação não exige que o trabalho seja realizado nas instalações do empregador, embora devam ser cumpridas as mesmas ordens /instruções.

Muitas empresas suspenderam as atividades e outras tiveram que se adequar às exigências do momento. Estas medidas acabam por se refletir na relação de emprego, seja porque alguns empregadores optaram por férias coletivas, pela antecipação de férias individuais, pela redução da carga horária, dentre outras medidas.

O regime jurídico português em matéria de segurança e saúde no trabalho (Lei n. 102, 2009) está de acordo com os parâmetros da União Europeia. Também nesta matéria se deve destacar a necessidade de articulação do regime legal nacional com o Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais – Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de maio de 2016 – , porque os dados de saúde do trabalhador são dados pessoais (Ramalho, 2019).

## **4 CONCLUSÃO**

Como vimos, o surgimento inesperado da pandemia da Covid-19, trouxe medidas de segurança – sugeridas, algumas, e, outras impostas por legislação, vários setores tiveram que se adequar. Nem tudo correu bem na gestão da pandemia.

Registaram-se algumas violações dos direitos humanos, foram cometidas algumas injustiças, nem sempre os valores foram priorizados da melhor forma. Mas, não é fácil lidar com um problema que, num curto espaço de tempo, galgou fronteiras e atingiu o planeta. Não estávamos preparados para isto.

A pandemia levou a uma implementação rápida e em grande escala do teletrabalho e nalguns setores, esta forma de trabalhar será mantida. Acreditamos que com os avanços da tecnologia será mais fácil controlar a jornada do teletrabalhador, respeitar as horas de trabalho e o direito ao descanso.

Foram assegurados bens essenciais, como os Sistemas Nacionais de Saúde, infraestruturas de abastecimento de água e saneamento e foi dado amparo social aos trabalhadores levando, assim, à diminuição da desigualdade social. Nesta situação,

não podemos esquecer que a crise económica é uma realidade que acompanha sempre o Direito do Trabalho, ao longo do seu percurso histórico.

Estamos perante uma crise sem precedentes, uma vez que se trata de uma crise sanitária e económica a nível mundial que coloca desafios novos ao Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

Araújo, I., & Brandão, V. (2021). Trabalho E Renda No Contexto Da Pandemia De Covid-19 No Brasil. *Revista Práxis*, (2), 96-111. doi: 10.25112/rpr.v2i0.2545. Recuperado de <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistapraxis/article/view/2545>.

*Decreto n. 14-A, de 18 de março de 2020*. Declara o estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.

*Lei n. 102, de 10 de setembro 2009*. Regime jurídico português em matéria de segurança e saúde no trabalho.

*Lei n. 102, de 10 de setembro de 2009*. Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

*Lei n. 83, de 6 de dezembro de 2021*. Modifica o regime de teletrabalho.

Lima, J. S. F. Filho, & Brasil, A. L. S. (2019). O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. *Revista Juris UniToledo*, 4(1), 111-126.

Ludwig, G. G. (2020). O Fato do Príncipe e as normas administrativas de suspensão de funcionamento e estabelecimentos na pandemia do Covid-19. In A. A. Belmonte, L. Martinez, & N. Maranhão (Coord.), *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: JusPodivm.

Miranda, J. (2020). *Direitos Fundamentais*. Almedina.

Moreira, T. C. (2020). Direito ao trabalho em tempos de pandemia. In M. Martins, & E. Rodrigues (Ed.), *A Universidade do Minho em tempos de pandemia: Tomo III: Projeções*. Braga: UMinho Editora. doi: <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.25.5>

Moreira, T. C. (2020). Privacidade em tempos de pandemia? In M. R. P. Ramalho, & T. C. Moreira (Coord.), *Covid-19 e Trabalho* (pp. 65-87). Lisboa: AAFDL.

Nascimento, G. A. F., & Creado, R. S. R. (2020). O direito à Desconexão no período Home Office: análise dos impactos da quarentena pelo Covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista Direito UFMS*, 6(1), 131-149.



Ramalho, P. (2019). *A economia digital e a negociação coletiva*. Lisboa: Centro de Relações Laborais.

Scalzilli, R. (2020). O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. t. II, (esp.)*, 643-664.