

# COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

01

MAR 2020

## POLÍTICAS EM ANÁLISE



## PROTEÇÃO DO EMPREGO EM TEMPOS DE COVID-19

FILIPE LAMELAS

## A PROTEÇÃO DO EMPREGO EM TEMPOS DO COVID-19

### 1. Breve enquadramento constitucional

O *Direito Constitucional do Trabalho* integra o acervo de normas e princípios estruturantes do trabalho dependente e assume o primado na hierarquia das fontes laborais.

Nesse sentido, o art. 53.º da CRP estipula que aos trabalhadores é garantida “a *segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos*”.

A sua consagração constitucional implica o reconhecimento de que o *direito ao trabalho comporta uma dimensão humana, de realização pessoal* e como tal subtrai da *arbitrária disponibilidade* (1) do empregador a livre cessação do vínculo laboral.

Mas o alcance deste princípio estruturante não se esgota nessa proibição e manifesta-se, nomeadamente, na “*necessidade de proteção do trabalhador contra mudanças arbitrárias do posto ou do local de trabalho e, duma forma geral, contra toda e qualquer modificação substancial do conteúdo da relação de trabalho, determinadas unilateralmente pelo empregador*”, assumindo, ainda, uma “*expressão primordial no instituto da suspensão do contrato de trabalho, edificado em desvio aos princípios civilistas característicos dos contratos bilaterais, com vista*

*a assegurar precisamente a estabilidade da relação de trabalho*” (2).

Os poderes do empregador, isto é, do sujeito contraparte no contrato de trabalho, são conaturais aos interesses dos trabalhadores e continuam limitados pela matriz estruturante do nosso ordenamento constitucional – a dignidade da pessoa humana – e pelo conjunto dos direitos fundamentais, mormente o direito à segurança no emprego.

### 2. Regime legal

O nosso regime legal, na sua concretização, é moldado pelo conjunto de direitos fundamentais de natureza social e económica, em particular, como *supra* referido, pelo direito à segurança no emprego.

O ordenamento jurídico nacional, ainda que prevendo situações nas quais o despedimento é permitido por razões objetivas (relacionadas com questões tecnológicas, de mercado ou estruturais) – despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho (que tem um carácter individual) –, restringe e condiciona essas formas de cessação do contrato a um conjunto de requisitos de carácter material, formal e de natureza procedimental.

<sup>1</sup> Ou conforme é referido no Acórdão n.º 107/88 do Tribunal Constitucional: “A *garantia de segurança do emprego (...) postula, desde logo, a garantia da estabilidade da posição do trabalhador na relação de trabalho e de emprego e a sua não funcionalização aos interesses da entidade patronal*”. Em sentido próximo, GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, *Constituição...*, p. 287, referem que o direito à segurança no emprego revela uma “*alteração qualitativa do estatuto do titular da empresa*” que, assim, “*não goza de liberdade de disposição sobre as relações de trabalho*”.

<sup>2</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, «O Direito do Trabalho e a Constituição», p. 70-71.

Cumpra referir que este enquadramento legal não sofreu qualquer alteração no quadro das medidas excepcionais tomadas para responder ao Coronavírus, não constituindo, por isso, uma faculdade nova do empregador justificada pelo presente contexto. De resto, deve recordar-se que, nestas situações, há, além dos requisitos materiais, formais e procedimentais de natureza laboral, também um conjunto de condições essenciais do ponto de vista da Segurança Social para que cessações do contrato desta natureza possam verificar-se. Sendo certo que na legislação relativa a estas matérias também não se verificou qualquer alteração que, por exemplo, tenha em vista facilitar ou agilizar os despedimentos<sup>3</sup>. Bem pelo contrário. Vejamos:

De um modo geral, as políticas de incentivos (fiscal, previdencial ou financeiro) para as empresas têm como contrapartida a manutenção do nível de emprego. Na situação em apreço, não se vislumbram motivos para que tal não suceda. Aliás, a recente Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março (e respetivas alterações), tem precisamente como objetivo definir e regulamentar os termos e as condições de atribuição dos apoios imediatos de carácter extraordinário, temporário e transitório, destinados aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, **em vista a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial** (sublinhado nosso). Tem, por isso, um carácter preventivo no que respeita à possibilidade de despedimentos.

Aliás, no próprio texto, refere-se que “a medida de apoio extraordinária à manutenção dos

*contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial que se concretiza na presente portaria visa, essencialmente, dar uma resposta rápida e imediata às necessidades urgentes de apoio à manutenção do emprego em empresas especialmente afetadas pelo surto do vírus COVID-19...”. Certo que simplifica e encurta procedimentos para situações de suspensão ou encerramento provisório da atividade das empresas, mas as medidas aí tomadas são todas no sentido de manter o nível de emprego. Nesse sentido, reforçam o princípio da segurança no emprego e contribuem para a estabilização dos vínculos laborais. Além disso, refere-se, ainda “a criação de um incentivo financeiro extraordinário, para apoio à normalização da atividade da empresa no valor de uma RMMG, por trabalhador, pago apenas por um mês, e que visa apoiar as empresas que, já não estando constrangidas na sua capacidade laboração, carecem de um apoio, na primeira fase de retoma da normalidade, de modo a prevenir o risco de desemprego e a manutenção dos postos de trabalho em empresas que tenham estado em situação de crise empresarial em consequência do surto de COVID-19.”.*

*Por fim, prevê-se a isenção temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social, a cargo da entidade empregadora, para as empresas abrangidas de qualquer uma das medidas previstas na presente portaria.”.*

É óbvio que, neste contexto, as empresas que procedessem a despedimentos não poderiam usufruir destes incentivos. Por outro lado, num momento em que se suspendem direitos fundamentais de uma relevância histórica

<sup>3</sup> Note-se ainda que, após ser declarado o estado de emergência, afigura-se problemático – não só de uma perspetiva legal mas também política – sustentar que se possam efetuar despedimentos desta natureza até porque isso implicaria uma mobilização desrazoável e irracional de meios, nomeadamente públicos, que não se coaduna - ou cuja mobilização seria impossível ou particularmente difícil de justificar – com o contexto atual.

assinalável – como o direito à greve em sectores essenciais –, seria no mínimo pouco consistente permitir-se a desvinculação de trabalhadores através de despedimentos de natureza coletiva ou por extinção do posto de trabalho. É que o ordenamento jurídico e os respetivos institutos não podem ser interpretados isoladamente e carecem sempre de contextualização, especialmente atendendo ao momento de aplicação da lei. Assim, restringir direitos fundamentais dos trabalhadores, invocando o estado de emergência, nomeadamente no que concerne a um dos mais nobres e emblemático direitos coletivos – o direito à greve – permitindo, paralelamente, a cessação de contratos de acordo com um regime legal estruturado para situações de normalidade social é, de um ponto de vista jurídico, insustentável. Seria incompreensível que trabalhadores de uma empresa de um setor essencial abrangidos por um hipotético despedimento coletivo não pudessem exercer o seu direito à greve para obstar ou protestar contra essa eventualidade.

Se é verdade que ao exercício de um direito está normalmente associado um potencial conflito ou colisão com outros, também é verdade que quando se impede o exercício de um direito terão de acautelar-se as situações que possam colidir com esse impedimento, sob pena de irracionalidade e desestruturação do sistema normativo.

### 3. Dos contratos a termo e de trabalho temporário

Nas situações de trabalho a termo ou temporário também não se verificou qualquer alteração legislativa. Cumpre lembrar que este tipo de contratos apenas podem ser celebrados quando

exista um motivo específico que permita a sua celebração (e esses fundamentos constam da lei). Se o contrato for celebrado fora desse elenco, considera-se que o termo é nulo e o contrato converte-se num vínculo permanente. Um exemplo: se um trabalhador foi contratado a termo há 2 meses para trabalhar para uma empresa pelo período de 3 anos, esse contrato mantém-se e não pode cessar. Além da questão temporal relativa à duração do contrato enquanto os motivos subjacentes à contratação se mantiverem, também o vínculo laboral se deverá manter. Note-se que a contratação sucessiva para o mesmo posto de trabalho de trabalhadores a termo é ilegal e implica a conversão do vínculo.

Acresce, ainda – e isso pode respeitar aos contratos termo e temporários, além de dizer respeito aos vínculos permanentes – que o Decreto Presidencial que declara o estado de emergência suspende parcialmente os direitos de propriedade e iniciativa económica privada. A liberdade de iniciativa económica privada assume duas vertentes essenciais no que ao trabalho diz respeito: o direito de criação de empresa e o direito de escolha do objeto e modo de gestão da empresa <sup>(4)</sup>.

Se é certo que não é possível aferir a extensão dessa suspensão, deve sustentar-se que as cessações de contrato que não tenham a ver com razões subjetivas (despedimento com justa causa), eventualmente, não devem ocorrer porquanto são uma faculdade que emana de um direito que está suspenso: o direito de iniciativa privada, nomeadamente no que concerne à escolha do modo de gestão da empresa.

<sup>4</sup> Nesse sentido, Jorge Manuel Coutinho de Abreu, «Limites constitucionais à iniciativa económica privada», *Temas de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, p. 425.

#### 4. Nota final

Ainda que, estruturalmente, não tenha havido uma alteração substantiva do regime legal laboral, a situação conjuntural, pelo que foi *supra* exposto, vai no sentido de assegurar a manutenção dos postos de trabalho.

A legislação aprovada nos dias recentes confirma-o, por exemplo, ao condicionar a atribuição de apoios à manutenção do nível de emprego, mas também ao recurso a outros mecanismos que permitam contribuir para que essa realidade se verifique.

Fazendo apelo à coerência do sistema constitucional e legal, deve ter-se presente que a declaração do estado de emergência suspendeu o exercício de dois direitos fundamentais: o direito à greve em setores essenciais e, de forma generalizada, o direito de iniciativa privada.

A constrição do direito à greve não pode, no entanto, ser vista isoladamente uma vez que, se assim fosse, haveria uma afetação desproporcional deste direito. Há que integrar esse condicionamento mas, acima de tudo, teleologicamente, há que considerar que os outros direitos que possam contender com este direito – ou no caso em apreço com a sua suspensão – deverão ser constringidos na mesma medida.

De igual modo, se o direito de iniciativa privada se encontra suspenso (sem que, na verdade, se possa definir os termos precisos do alcance dessa suspensão), há que considerar essa situação no que respeita ao

condicionamento ou até impossibilidade da prática de alguns atos que tenham nele o seu fundamento, nomeadamente no que respeita à cessação do contrato quando não estejam em causa faltas graves do trabalhador (despedimento com justa causa).

Finalmente, cumpre enfatizar o papel decisivo que, neste contexto, os órgãos responsáveis pela promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território nacional serão chamados a desempenhar. Uma coisa é o normativo laboral, outra, distinta, são práticas ilegais, que, neste contexto, por maioria de razão, devem ser denunciadas, inspecionadas e sancionadas. É de assinalar que a função destes institutos se revela, especialmente no atual quadro, de extrema importância, garantindo o cumprimento da legislação laboral e impedindo, paralelamente, comportamentos ilegais que possam contribuir para um agravamento da erosão do tecido socioeconómico nacional.

#### **Filipe Lamelas**

*Jurista especialista em relações laborais  
Assistente de Investigação  
do CoLABOR, Laboratório Colaborativo para o  
Trabalho, Emprego e Proteção Social*

O CoLABOR – Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social é uma instituição de investigação científica reconhecida pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, que conta com uma equipa multidisciplinar de investigadores altamente qualificados.

O CoLABOR tem quatro objetivos centrais: apoiar a conceção e reformulação de políticas nas suas áreas temáticas; capacitar as instituições, incluindo a administração pública, as empresas e as instituições do terceiro setor; qualificar o emprego, mediante a formação de quadros e a criação de emprego científico; contribuir para debate público nas áreas do trabalho e da proteção social, através de formas de divulgação eficazes e inovadoras dos resultados da investigação que leva a cabo.

O CoLABOR concretiza estes objetivos através de uma agenda ambiciosa de aprofundamento do conhecimento científico em torno de três eixos temáticos centrais: o trabalho e emprego; a proteção social e os equipamentos e respostas sociais. Nesta agenda, destacam-se as seguintes prioridades: o estudo dos impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e a proteção social; a reflexão sobre a adequação e sustentabilidade de diferentes modelos de proteção social; e a avaliação de equipamentos e respostas sociais.

Transversalmente a estas áreas temáticas, o CoLABOR encontra-se a desenvolver a plataforma digital DataLABOR, dedicada à divulgação de informação estatística e jurídica centrada nas áreas do trabalho, emprego e proteção social.

Para desenvolver a sua atividade, o CoLABOR conta com o apoio dos seus associados, onde se contam diversas instituições universitárias e de investigação, instituições do terceiro setor e empresas.

#### Associados



#### Cofinanciado por:

