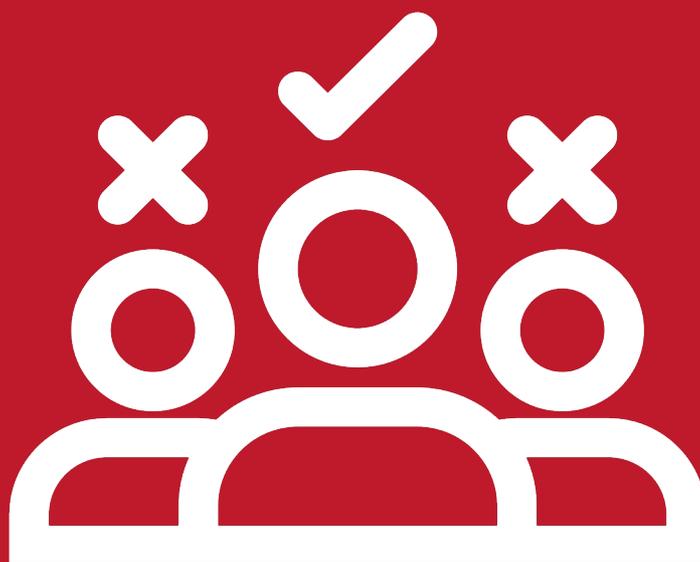


03

ABR 2020

POLÍTICAS EM ANÁLISE



INSUFICIÊNCIAS DAS MEDIDAS EXCECIONAIS
DE PROTEÇÃO
DO EMPREGO NO ÂMBITO DA COVID-19

FILIPE LAMELAS
ANA ALVES DA SILVA

INSUFICIÊNCIAS DAS MEDIDAS EXCECIONAIS DE PROTEÇÃO DO EMPREGO NO ÂMBITO DA COVID-19

1. Nota introdutória

Um pouco por toda a Europa, os governos têm, progressivamente, adotado um conjunto de medidas tendentes a atenuar o impacto socioeconómico da crise provocada pela propagação do Corona Vírus. Essas medidas vão desde a proibição da cessação de todo e qualquer contrato de trabalho, incluindo despedimentos por razões objetivas (Espanha e Itália) e caducidade dos contratos a termo (Espanha). Numa versão ainda mais moderada, a proibição de despedimentos aplica-se apenas às empresas que recorram a apoios financeiros, fiscais ou previdenciais prestados pelo Estado, como no caso português.

Em Portugal, a declaração do estado de emergência, que, como já tivemos oportunidade de referir,¹ pressupõe a afetação de alguns direitos, permite contextualizar as medidas entretanto adotadas, bem como o seu desenvolvimento nos sucessivos diplomas aprovados pelo governo. Neste enquadramento, devemos ter presente a suspensão temporária e excecional de um conjunto de direitos fundamentais, em particular do direito à greve e do direito à iniciativa privada.

Se o primeiro impede a mobilização dos trabalhadores para a sua “última forma de luta” nos setores considerados essenciais ou que possam contender com determinados serviços –,

o segundo coarctar a liberdade do empresário de dispor livremente do modo de gestão da empresa. Esta suspensão, prevista na alínea b) do art. 4.º do Decreto Presidencial n.º 14-A/2020, de 18 de Abril, tem um alcance extenso, permitindo situações como a requisição da “prestação de quaisquer serviços e a utilização de bens móveis e imóveis de estabelecimentos comerciais e industriais, de empresas e outras unidades produtivas”, além de poder “ser determinada a obrigatoriedade de abertura, laboração e funcionamento de empresas, estabelecimentos e meios de produção ou o seu encerramento e impostas outras limitações ou modificações à respetiva atividade, incluindo alterações à quantidade, natureza ou preço dos bens produzidos e comercializados ou aos respetivos procedimentos e circuitos de distribuição e comercialização, bem como alterações ao respetivo regime de funcionamento”. Face a esta realidade – não obstante o esforço e o desenvolvimento de instrumentos tendentes à manutenção do emprego e proteção social dos trabalhadores –, não se pode afirmar que o governo tenha tido uma visão maximalista na adoção de medidas que permitem a salvaguarda de postos de trabalho. Desde logo, a proibição de despedimentos por razões objetivas circunscreve-se ao conjunto de empresas que

¹ Lamelas, F. (2020). “Proteção do emprego em tempos de COVID-19” (Políticas em Análise N.º 1/2020). CoLABOR. https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Pol%C3%ADticas-em-an%C3%A1lise_1.pdf

pretendam beneficiar dos apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março. No entanto, atendendo à presente crise, mesmo os despedimentos coletivos fora desse âmbito, por razões de ordem prática, dificilmente se poderão verificar de forma lícita (tal como também já referimos,² 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). Por outro lado, a desproteção dos trabalhadores mais vulneráveis, como é o caso dos contratados a termo, deve ser também motivo de reflexão.

Além disso, no atual contexto, verifica-se, ainda, um conjunto de situações que têm dado azo a interpretações *contra legem*, bem como medidas incongruentes com os objetivos a que se propõem. Impõe-se, deste modo, uma análise crítica à insuficiência, omissão ou problemas da legislação que cria e implementa estas medidas.

2. Contratação a termo: a questão da caducidade

A contratação a termo surge como consequência do processo de flexibilização do direito do trabalho na maioria dos sistemas jurídicos europeus. Na generalidade desses ordenamentos, esta tendência traduz-se numa regulamentação legal aberta que permite, deste modo, a introdução de formas atípicas de trabalho. O objetivo dessa abertura visa, alegadamente, a estabilização geral do mercado de emprego a curto prazo,³ ao promover maior

flexibilidade nas transições no mercado de trabalho – entre emprego, desemprego e re-emprego, tendo, na prática, como efeito a normalização do recurso a modalidades mais precárias de contratação, a sucessiva redução da proteção jurídico-laboral dos trabalhadores e do custo da contratação.

No nosso ordenamento, a excecionalidade da contratação a termo é um corolário do direito à segurança no emprego (art. 53.º CRP) e o seu âmbito de proteção abrange todas as situações de trabalho precário. Ora, o trabalho a termo (certo ou incerto) é, por natureza, precário e contrário à ideia de segurança, razão pela qual esta garantia constitucional implica que a relação de trabalho temporalmente indeterminada seja a regra e o contrato a termo a exceção. Daí a exigência de um motivo justificativo para que este tipo de contratação possa ocorrer: a relação de trabalho só pode ficar sujeita a prazo quando houver fortes razões que o justifiquem. À excecionalidade dos motivos que permitem o recurso a este tipo de contratação soma-se um regime formal particularmente exigente, cujo objetivo é claramente obstar ao abuso do contrato a termo, bem como permitir a aferição judicial da celebração destes contratos: todos os contratos a termo (certo ou incerto) celebrados sem um motivo justificativo expresso e verdadeiro, ou desrespeitando algumas regras formais, são nulos, o que implica a sua conversão em contratos sem termo.

Esta questão é de suma importância, especialmente no atual contexto.

² Lamelas, F. (2020), op. cit.

³ Mais controverso é saber se esta flexibilização funcionará como elemento estabilizador a longo prazo uma vez que, na verdade, não se conseguiu demonstrar, de forma unívoca e universal, qualquer nexo de causalidade entre a descida dos níveis de proteção jurídico-laboral – através de medidas de flexibilização – e a criação de empregos (basta ver que países com níveis de proteção laboral mais elevados apresentam taxas de desemprego mais baixas – Suécia, Alemanha, Áustria – do que outros países com regimes com níveis de proteção mais baixos – EUA e Inglaterra).

Os trabalhadores a termo que vejam o seu contrato caducar por verificação do termo e considerem que o motivo que levou à sua contratação é inexistente, insuficiente ou falso, ou que verifiquem a preterição de alguns requisitos formais na celebração do contrato, podem recorrer aos serviços com competência fiscalizadora e inspetiva do Ministério do Trabalho (a Autoridade para as Condições no Trabalho), sem prejuízo de poderem intentar a respetiva ação judicial, exigindo ao empregador a sua integração como trabalhadores permanentes e sem a perda de quaisquer direitos.

Estes são mecanismos legais que podem garantir a manutenção do posto de trabalho, ainda que no caso da ação judicial esses efeitos possam ser diferidos no tempo.

O recurso a tais mecanismos – isto é, aos serviços inspetivos da Autoridade para as Condições no Trabalho –, pode também servir como elemento dissuasor da intenção do empregador de fazer caducar os contratos a termo, porquanto o recurso a um conjunto de apoios financeiros, fiscais e previdenciais se encontra condicionado à manutenção do nível de emprego. Ora, se o empregador tiver um trabalhador a termo a satisfazer necessidades permanentes ou em qualquer outra situação que determine a nulidade do termo, a cessação desse contrato, durante o período de atribuição dos apoios pelo Estado, será ilícita. Se o trabalhador intentar ação judicial a reclamar a sua integração e tiver provimento, esse reconhecimento retroage à data da celebração do contrato a termo e, assim sendo, é fácil concluir que, nessa situação, o empregador não

manteve o nível de emprego, tendo, como tal, de devolver os respetivos incentivos.

Por outro lado, os contratos de trabalho a termo que tenham a sua duração especificada não podem caducar antes da data prevista para o seu termo. Isso constitui um despedimento ilícito e, como tal, o empregador poderá ser condenado a pagar todas as retribuições até ao fim do contrato, sem prejuízo de outras indemnizações decorrentes dessa cessação ilícita.

No caso específico dos contratos a termo incerto, haverá situações em que terá de aferir-se, em concreto, o nexa entre o motivo que justificou a contratação por um período específico e a alegada caducidade.⁴ Imagine-se, por exemplo, um trabalhador contratado a termo incerto para a substituição de outro trabalhador que se encontra impedido de prestar a sua atividade. Se o trabalhador substituído não regressar, não há motivo para fazer cessar esse contrato de trabalho a termo incerto, porquanto os motivos que levaram à sua celebração mantêm-se. Ou se o trabalhador foi contratado a termo incerto para a execução de um serviço específico e se essa necessidade se mantém, também o contrato deverá manter-se em vigor. Estes são, contudo, mecanismos legais pré-existentes a esta crise e que têm como escopo o combate a situações abusivas, fraudulentas e ilegais. Nos demais casos, ou seja, quando a contratação a termo for lícita e o termo se verificar durante o período de atribuição dos apoios (e até 2 meses depois), estes trabalhadores encontram-se absolutamente desprotegidos, ao contrário dos trabalhadores com um vínculo permanente.

⁴ À semelhança do que sucede com o contrato a termo certo, também este tipo contratual tem uma duração limitada temporalmente que, no entanto, termina com a verificação de determinado evento com a particularidade do termo desse evento ser incerto.

Considerando a abrangência do âmbito da declaração do estado de emergência, a salvaguarda destes vínculos encontrava-se perfeitamente justificada. Ao legislador bastaria proibir expressamente a caducidade destes contratos durante um determinado período (à semelhança do que fez com os contratos de arrendamento) ou determinar a sua suspensão (e da contagem do tempo até à sua cessação) durante um determinado período, numa solução equiparada à encontrada para a suspensão, em regime de *layoff*, dos contratos de trabalho permanentes. Estes trabalhadores poderiam, posteriormente, retomar o seu posto de trabalho pelo período remanescente ou, inclusivamente, ver os seus vínculos renovados mediante a não verificação dos motivos que determinaram a aposição do termo (exceção feita a situações pontuais, como a de substituição de trabalhadores temporariamente ausentes, tendo estes entretanto regressado).

É neste sentido que as medidas adotadas para fazer face à presente crise, nomeadamente as que constam do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março, não acautelam o interesse dos trabalhadores mais precários e, desse ponto de vista, refletem uma visão minimalista da proteção do emprego.

3. Outras situações de precariedade: trabalho temporário e período experimental

Há semelhança do que sucede com o contrato a termo, o trabalho temporário, em algumas situações, também é celebrado durante um determinado prazo, tendo outra originalidade: a dissociação entre empregador e beneficiário da atividade prestada. Ou seja, o trabalhador é contratado por uma empresa de trabalho

temporário – que assume as vestes de empregador – para prestar serviço, temporária e onerosamente, a um terceiro, o utilizador.

Na presente situação, cumpre referir que, no que respeita à cessação dos contratos de trabalho temporário, qualquer cessação fora do quadro legislativo existente – nomeadamente, a antecipação da cessação de contratos – é ilegal. Vejamos: mesmo que a empresa utilizadora pretenda prescindir dos serviços desses trabalhadores, se o seu vínculo contratual tiver uma duração específica para lá do momento em que o utilizador queira prescindir dos seus serviços, a empresa de trabalho temporário é obrigada a manter estes trabalhadores ao seu serviço, não podendo fazer cessar os seus contratos. Por sua vez, no caso dos contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (uma modalidade específica do trabalho temporário), o quadro legal aplicável é exatamente o mesmo que é aplicado a qualquer trabalhador sem termo.

Por outro lado, no que respeita aos trabalhadores em período experimental, uma vez mais, não surge qualquer referência nos diplomas relativos à proteção no emprego nestes tempos de crise provocada pela COVID-19. Cumpre referir que, relativamente a estes trabalhadores, a cessação do contrato é livre, sem necessidade de qualquer fundamento ou justificação, e que o prazo para a duração do período experimental foi recentemente alargado para os 180 dias para os trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração. A ausência de referência a estes trabalhadores, por essa razão mais desprotegidos, coloca-os, de novo, na rota do desemprego. Para a sua proteção, bastaria ao legislador introduzir uma cláusula de salvaguarda ou que antecipasse o início do

período de contagem relevante para a manutenção do nível de emprego para uma data específica, como por exemplo, 15 dias (ou, no limite, na própria data da entrada em vigor) antes da publicação do primeiro diploma relativo às medidas de proteção no emprego: a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março (posteriormente revogada pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março). Uma salvaguarda desta natureza permitiria, por certo, a manutenção de muitos postos de trabalho, pelo menos no tocante às empresas que pretendessem recorrer aos apoios previstos nesta legislação de proteção no emprego.

Também nestas situações as medidas adotadas não acautelam o interesse dos trabalhadores mais vulneráveis e, desse ponto de vista, refletem, igualmente, uma visão minimalista da proteção do emprego.

4. Teletrabalho e assistência à família: dois conceitos que não devem ser confundidos

O n.º 1 do art. 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 10-E/2020 de 24 de março, estabelece que “fora dos períodos de interrupções letivas fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, 18 de junho, consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas

e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência”.

Para este efeito, o n.º 1 do art. 23.º do mesmo diploma estipula que “o trabalhador por conta de outrem tem direito a receber um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social (tendo por limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida e por limite máximo três RMMG, nos termos do n.º 2).

Contudo, o n.º 3 do art. 23.º daquele Decreto-Lei estabelece que este apoio apenas é passível de ser atribuído desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho, sendo que o n.º 6 proíbe expressamente que ambos os progenitores aufirmam simultaneamente este benefício (o que, de resto, ao contrário da situação prevista no n.º 3, é lógico e coerente).

Ora, a interpretação generalizada relativa ao n.º 3 do art. 23.º é a de que se um dos progenitores estiver em teletrabalho, o outro não pode usufruir do regime excecional de assistência à família e vice-versa.⁵ Se assim for, a injustiça da medida é flagrante. Mesmo que se perceba a racionalidade económica deste mecanismo, no sentido de permitir ao Estado uma economia de despesa nesta medida para a poder alocar a outras necessidades igualmente prementes, a medida carece de razoabilidade no que toca à conciliação entre o trabalho profissional e a prestação de cuidados às crianças, assumindo como possível a prestação simultânea dessas

⁵ Entendemos, contudo, que tal não parece resultar claro da norma. Quando o preceito refere que o apoio apenas pode ser atribuído se não existirem outras formas de prestação da atividade (nomeadamente teletrabalho) refere-se ao destinatário da norma no momento da previsão da norma (e esse destinatário é quem requer num preciso momento o regime excecional de assistência à família – a norma não tem na sua previsão a eventualidade de, posteriormente, outro membro do agregado familiar poder desempenhar funções em regime de teletrabalho).

atividades no domicílio. Não leva, pois, em consideração que o trabalho de cuidado das crianças implica uma dedicação tanto mais exclusiva quanto menor a idade das crianças e maior o seu número no agregado, impossibilitando a boa prestação de trabalho profissional aos pais/cuidadores. Não leva, também, em consideração que o trabalhador continua a ser avaliado na sua prestação de trabalho e que esta situação poderá ter uma influência negativa no que respeita a progressões, prémios e até mesmo à manutenção do posto de trabalho. Por último, não leva em consideração o desgaste físico e psíquico que pode colocar em causa a própria saúde e bem-estar do trabalhador. Não basta proclamar que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (art. 33.º do Código do Trabalho). Do mesmo modo, não se pode esquecer que Constituição da República Portuguesa consagra, na alínea b) do n.º 1 do art. 59º, o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar como um direito fundamental dos trabalhadores.

Há que efetivar esses direitos. Nessa dimensão, a medida em apreço, dificilmente poderia ser mais incongruente.

Por outro lado, é útil referir que o conjunto de direitos e garantias previstos para as situações de parentalidade previstos no Código do Trabalho em nada foram alterados. Assim sendo, o direito a prestar trabalho a tempo parcial ou em horário flexível para trabalhadores com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica,

mantém-se. Como também se mantém a proibição de prestar trabalho em horário concentrado, regime de adaptabilidade ou banco de horas, bem como a dispensa de trabalho suplementar ou noturno, além do regime de proteção em caso de despedimento. A respeito da prestação de trabalho a tempo parcial, bem como em horário flexível, poderia o legislador simplificar e agilizar o processo de solicitação destes regimes, tal como fez para as situações de *layoff*, nomeadamente encurtando prazos e estabelecendo uma presunção de que o trabalhador tem direito a este regime, competindo, assim, ao empregador demonstrar de forma manifesta e explícita o motivo pelo qual é imprescindível e vital para a empresa que aquele trabalhador preste serviço a tempo inteiro e dentro de um horário fixo.

5. Teletrabalho e complementos remuneratórios: teletrabalho não é menos trabalho

No âmbito da presente situação, provocada por uma situação de emergência de saúde pública, o Decreto-Lei n.º 10-A, de 13 de Março, no n.º 1 do art. 29.º, veio estipular que o regime de prestação subordinada de teletrabalho passaria a poder ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas (com exceção dos profissionais de saúde, militares, forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários e trabalhadores dos serviços públicos essenciais). No mesmo sentido, o art. 8.º do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril (que regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República) estabeleceu, expressamente, que é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho,

independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

Por sua vez, o regime do teletrabalho encontra-se previsto e regulado no Código do Trabalho (arts. 165.º a 171.º).

Ultimamente têm sido colocadas algumas interrogações, nomeadamente se a prestação de serviço em regime de teletrabalho pode dispensar o empregador do pagamento de complementos remuneratórios, como por exemplo do subsídio de refeição, em virtude de o trabalhador se encontrar a prestar serviço em casa. Ora, resulta do regime legal que a prestação de serviço nesta modalidade específica não altera em nada as obrigações e direitos das partes. Assim sendo, qualquer complemento remuneratório que o trabalhador receba que se encontre contratualizado, previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou que resulte dos usos da empresa, não pode ser retirado. Até porque tal constituiria uma alteração unilateral das condições de trabalho e, sendo o contrato de trabalho uma relação bilateral e sinalagmática, tal afigura-se de todo impossível (exceto em situações expressamente previstas na lei, o que não é manifestamente o caso). Mais não fosse, o próprio n.º 1 do art. 169.º do Código do Trabalho é unívoco ao estipular que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente (...) limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho...”. Ora, significa isto que o facto de o trabalhador prestar agora o seu serviço a partir de casa não exonera o empregador de cumprir as suas obrigações e deveres (resultem de contrato de trabalho, instrumento de regulamentação coletiva ou usos laborais, tal como referido anteriormente). A

retirada de complementos remuneratórios a pretexto da prestação de teletrabalho é, neste contexto, abusiva e ilegal: a prestação de serviço em regime de teletrabalho não afeta as condições de trabalho – e respetivos direitos e obrigações – preexistentes.

6. Manutenção do nível de emprego

Inicialmente, a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de Março (e respetivas alterações), definiu e regulamentou 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, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial. Contudo, ao longo do diploma não constava qualquer definição relativa ao conceito de “manutenção do nível de emprego”.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, que revogou a Portaria n.º 71-A/2020, esse conceito foi clarificado, estipulando o art. 13.º daquele diploma que “durante o período de aplicação das medidas de apoio previstas no presente decreto-lei, bem como nos 60 dias seguintes, o empregador abrangido por aquelas medidas não pode fazer cessar contratos de trabalho ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho”.

Tal como referimos a propósito dos trabalhadores que se encontram em período experimental, o limite temporal do conceito deveria ser alargado de forma a abranger o período imediatamente pré-crise. Nesse sentido, seria importante que essa delimitação tivesse como momento inicial 15 dias (ou, no limite, na própria data da entrada em vigor) antes da

publicação do primeiro diploma relativo às medidas de proteção no emprego: a Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março. Uma salvaguarda desta natureza evitaria, por certo, algumas cessações que ocorreram entretanto e que poderão ocorrer nos próximos tempos. No limite, depois da publicação destes diplomas, caso o momento inicial de aferição do nível de emprego não seja em data anterior à sua publicação, na prática, é como se houvesse um “período moratório” para que empresas possam despedir (licita ou ilicitamente, consoante os casos em concreto, ainda que licitamente pareça menos provável pelo que referimos *supra* relativamente à desrazoável afetação de meios públicos para o efeito num momento como o atual) e, mesmo assim, tenham depois direito a requerer apoios financeiros com base no quadro de pessoal à data desse requerimento.

A antecipação do momento inicial de aferição do nível de emprego para data anterior à publicação dos diplomas que regulam esta matéria permitiria, por certo, a manutenção de muitos postos de trabalho, pelo menos no tocante às empresas que pretendessem recorrer aos apoios previstos nesta legislação de proteção no emprego, sob pena de o financiamento ser canalizado para empresas que, não obstante não terem despedido durante o período de concessão de apoios, o tenham feito em momento imediatamente anterior.

7. Nota conclusiva

Não está em causa o objetivo das medidas constantes destes diplomas legais mas, tão-só, a evidência de que alguns mecanismos adotados revelam-se insuficientes e geradores de consequências perversas, assentes sobretudo na replicação e aprofundamento de

desigualdades transversais ao mercado de trabalho, que vulnerabilizam todos os que, nesta fase emergencial, se encontram numa condição laboral precária e, por isso, mais vulnerável à perda de emprego e de rendimento.

Nesse sentido, seria útil repensar alguns aspetos críticos desta legislação para que a proteção no emprego seja efetiva. Não havendo leis perfeitas, uma legislação na área laboral que não salvaguarde os mais vulneráveis, que não proteja valores socialmente eminentes e que dê azo a um recurso abusivo dos instrumentos tendentes à proteção do emprego é ela própria precária. Por conseguinte, há um conjunto de medidas a adotar no desenvolvimento de políticas públicas referentes à proteção no emprego que importa considerar no contexto da presente crise. Assim, para mitigar o efeito de desigualdades estruturais no mercado de trabalho, poder-se-á:

- prever a suspensão dos contratos de trabalho a termo em moldes similares ao regime do *layoff* simplificado ou, em alternativa, proibir a caducidade dos contratos a termo durante um determinado período;
- reportar a aferição da manutenção do nível de emprego a momento anterior à entrada em vigor do primeiro diploma que veio regulamentar o *layoff*, incluindo no seu âmbito os trabalhadores que se encontram em período experimental;
- suspender a contagem do período experimental, determinando a impossibilidade de cessação do contrato de trabalho durante esse período de suspensão.

Para garantir a manutenção de direitos laborais, urge:

- prever expressamente que, no mesmo agregado familiar, um dos progenitores possa usufruir do regime excecional de assistência à família e o outro prestar serviço em teletrabalho, em simultâneo;
- simplificar e agilizar o procedimento nas situações em que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, pretenda prestar serviço em horário flexível ou em trabalho a tempo parcial e, simultaneamente, prever que o empregador apenas se possa opor nas situações em que estejam em causa exigências imperiosas do funcionamento de unidades de prestação de cuidados de saúde ou de apoios sociais ou em setores económicos vitais para a produção, abastecimento e fornecimento de bens e serviços, acautelando para o trabalhador uma alternativa adequada em articulação com serviço público local nestas situações;
- esclarecer que os trabalhadores que, por iniciativa própria ou por iniciativa do empregador, passaram a desempenhar as funções em regime de teletrabalho, mantêm as mesmas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à retribuição base e a todos os outros complementos retributivos;
- esclarecer que para efeitos da alínea b) do n.º1 do art. 14.º do Decreto-Lei 10 -G/2020, o conceito de “obrigações retributivas” inclui todas as prestações que, pela sua regularidade e periodicidade, integrem o conceito de retribuição.
- reportar a período anterior à entrada em vigor do primeiro diploma que veio regulamentar o *layoff* (Portaria n.º 71-A/2020) o momento relevante para permitir aferir da manutenção do nível de emprego por empresa que recorra aos apoios concedidos no âmbito da presente crise (evitando assim que empresas que procederam a despedimentos antes da requisição de apoios, mas já em período de crise, possam, abusivamente, recorrer a mecanismos criados para a proteção no emprego);
- atribuir aos serviços da Segurança Social e/ou da Autoridade Tributária a competência de verificação do número e identificação de trabalhadores que, no período anterior legalmente previsto para aferir do requisito de manutenção do nível de emprego, se encontrava ao serviço de entidade empregadora que solicite o regime de *layoff*.

Filipe Lamelas

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

Ana Alves da Silva

*Socióloga,
Assistente de Investigação
do CoLABOR, Laboratório Colaborativo para o
Trabalho, Emprego e Proteção Social*

Para assegurar maior alcance à condição de manutenção do nível de emprego de diferentes medidas já adotadas, importa:

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:

