

RIDT

ANO I / SETEMBRO 2021 / Nº 2
SEMESTRAL

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Depósito Legal

480082/21

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



A ESTABILIDADE DO EMPREGO EM CONTEXTO PANDÉMICO NO TERRITÓRIO ANGOLANO

Raúl Carlos de Freitas Rodrigues*

Sumário - 1. Preliminares considerações - 2. A estabilidade do emprego e a intercessão com o tema da pandemia - 3. Os desafios ligados à manutenção da estabilidade do emprego - 4. Aspectos significativos a considerar sobre o enfraquecimento da estabilidade do emprego - 5. Reflexões finais - 6. Bibliografia

Resumo:

Manifesta-se significativo abordar o tema sobre a estabilidade do emprego nestes inquietantes tempos, marcados pela quebra da continuidade dos contratos de trabalho e consequentes despedimentos, certamente em virtude da situação crítica que debilita ou estagna em termos económicos a actividade das empresas, particularmente no território de Angola, cujas medidas legais de carácter provisório constituem uma solução abaixo do ideal por se configurarem insuficientes para assegurar a manutenção de inúmeros postos de trabalho.

Abstract:

It is quite significant to approach the issue that is the job stability in these troubling times, marked by the break in the continuity of employment contracts, certainly due to the critical situation that weakens or stagnates in terms of economics the activity of companies, particularly in the Angolan territory, whose provisional legal measures are less than ideal by being insufficient to guarantee the maintenance of the large amount jobs.

Palavras-chave:

Contexto pandémico; medidas legais provisórias; estabilidade do emprego; despedimento.

* Raúl Carlos de Freitas Rodrigues, Licenciado pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto; Mestre e Doutor em Ciências Jurídico-Civis pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

1. Preliminares considerações

Os aspectos legais sobre a problemática da estabilidade de natureza laboral, têm merecido implícitas considerações nos diplomas especiais relacionados com a afectação pandémica, exatamente como efeito lógico resultante do conjunto de situações envolvidas sob o manto trabalhista à luz de persistentes medidas restritivas; porém, em certa medida e entendidas nos devidos termos, não se prestam a atender os interesses imediatos da massa trabalhadora mediante mecanismos extraordinários destinados a preservar a manutenção dos empregos e assegurar a continuidade das actividades empresariais, vedando-se ao menos por enquanto a hipótese de se criarem novas situações de estabilidade do emprego - obviamente em observância ao direito à segurança do emprego -, ainda que se possa conferir particular evidência à nossa realidade económica nacional em larga medida baseada nas exportações de petróleo¹ e, sem lugar para dúvida, directamente ligada às sucessivas recessões registadas nos últimos anos, por óbvio com efeitos impróprios no tecido básico que sustém o sector produtivo em geral, com força para relegar uma imensa massa de trabalhadores para o desemprego.

¹ Com destacada importância se referencia o Decreto Presidencial nº 96/20, de 9 de Abril que aprova as medidas transitórias de resposta à baixa do preço do petróleo e ao impacto da pandemia COVID-19 sobre o Orçamento Geral do Estado de 2020. Contudo, a conjuntura macroeconómica já antes era digna de elevada preocupação, como documenta o Decreto Presidencial nº 56/15, de 5 de Maio que estabeleceu as medidas de natureza conjuntural (monetárias, cambiais e fiscais) e estrutural destinadas a enfrentar a débil situação económica no país, depois revogado pelo Decreto Presidencial nº 40/16, de 24 de Fevereiro que aprovou as linhas mestras da estratégia para saída da crise derivada da queda do preço do petróleo no mercado internacional.

2. A estabilidade do emprego e a intercessão com o tema da pandemia

As medidas laborais de enfrentamento do estado de crise sanitária, como se percebe, são provisórias, ou seja, a prazo, como de maneira esclarecedora se colhe do preâmbulo do Decreto Presidencial nº 81/20, de 25 de Março que declarou o Estado de Emergência, mas também do artigo 1º do Decreto Presidencial nº 142/20, de 25 de Maio referente à declaração do Estado de Calamidade Pública.

Elas justificam-se inteiramente pela alarmante complexidade do fenómeno pandémico e intentam favorecer o conveniente equilíbrio no contexto empregatício (por certo há lugar para diferenciações entre os referidos diplomas especiais), obviamente sem ameaçar subverter o regime comum cuja proeminente fonte constitui a Lei Geral do Trabalho (LGT), bastando isso para perceber e explicar a recusa em admitir o papel absoluto daqueles enfáticos documentos com considerações específicas sobre as novas formas de abordar as relações de trabalho em tempo de pandemia.

Ao encarar-se assim a problemática, põe-se a descoberto o facto das manifestações normativas de fins trabalhistas contempladas nos diplomas especiais surgirem mais em defesa da estabilidade na execução do trabalho (estabilidade do trabalho), mas com certeza guardam intensa relação com a estabilidade do emprego quando concorrem para a manutenção das relações laborais, sugerindo-se até que a estabilidade do trabalho (ou seja, a execução do trabalho) acaba por ter uma função destacada na tutela da estabilidade do

emprego, tendo ambas em si impressas a segurança do emprego (implicitamente assegurada no texto do nº 4, artigo 76º da Constituição da República de Angola -CRA), como atributo das suas essências.

Num exame directo sobre tais diplomas especiais de natureza transitória, dá-se lugar de maior relevo à não autorização da ruptura dos contratos de trabalho, como uma determinação prevista no quadro das medidas concretas de excepção no período em que vigorou o Estado de Emergência (nº 1, artigo 13º do Decreto Presidencial nº 82/20, de 26 de Março²), claramente em benefício da estabilidade e garantia da manutenção do emprego, diante de uma conjuntura de ordem sanitária e económico-financeira adversa.

À sua vez, não deixou de ter reflexos na preservação do emprego a protecção especial assegurada aos trabalhadores vulneráveis por específicos motivos, permitindo-se a manutenção das actividades por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador mediante o estabelecimento de um regime voltado para o exercício do trabalho presencial (nº 3, artigo 14º do Decreto Presidencial nº 39/21, de 9 de Fevereiro que actualizou as medidas preventivas e de controlo da propagação da doença pandémica³), no mínimo em ciclos de alternância; não deixando igualmente de acentuar-se a hipótese da redução do efectivo presencial nas empresas, privilegiando-se o teletrabalho ou outros mecanismos para a prestação da actividade

² O mesmo determinaram os diplomas legais de prorrogação do Estado de Emergência (Decreto Presidencial nº 97/20, de 9 de Abril, Decreto Presidencial nº 120/20, de 24 de Abril e Decreto Presidencial nº 128/20, de 8 de Maio).

³ O mesmo ficou determinado nos anteriores diplomas legais sobre a matéria, apontando-se como exemplo mais recente o disposto no nº 3, artigo 14º do Decreto Presidencial nº 10/21, de 8 de Janeiro.

laboral (nº 4, artigo 15º do Decreto Presidencial nº 10/21, de 8 de Janeiro, estabelecendo no mesmo sentido o Decreto Presidencial nº 39/21); ou ainda uma precedente determinação que teve assento próprio no nº 4, artigo 2º do Decreto Presidencial nº 81/20, de 25 de Março (declarou o Estado de Emergência), quando sob a guarda de interesses vitais a proteger no seio da comunidade em geral, se determinou a possibilidade de qualquer trabalhador, por ordem emanada de autoridade pública competente, passar a desempenhar função em lugar diferente, numa entidade distinta daquela com quem estabeleceu o vínculo de trabalho, em condições e horários específicos diversos da duração laboral correspondente ao vínculo existente ou de origem, fixando-se assim uma forma de continuidade da primitiva relação de trabalho por inviabilizar a hipótese da sua ruptura durante o exercício da invocada actividade de proveito geral ou colectivo, inspirando tal situação um caso de inalterabilidade contratual de matriz civilista, e ao lado disso a sugestiva figura de um pretense “utilizador temporário de força de trabalho”⁴, porém sob uma forma que dá a impressão clara de estarmos perante o mecanismo da requisição civil regulado pela Lei nº 33/20, de 17 de

⁴ A cedência temporária da utilização de trabalhadores a terceiros prevista na LGT (artigo 31º), não é disciplinada com suficientes pormenores, nem se antevê a entrada em vigor de regulamento que venha a colmatar tal insuficiência normativa, cabendo assim recorrer ao Decreto Executivo nº 57/96, de 13 de Setembro para dar algumas respostas em torno da matéria. Sobre a figura que nos parece próxima da cedência ocasional de trabalhadores, cfr. Maria Regina Gomes Rendinha, *Da Cedência Ocasional de Trabalhadores*, Anotação aos artigos 322º a 329º do Código do Trabalho de 2003, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, pp. 16-23; Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado do Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, Almedina, 2019, p. 816 ss; Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, Almedina, 2017, p. 799 ss; Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2019, p. 397 ss.

Agosto⁵ (significadamente o trabalhador preserva o contrato com o originário empregador sem qualquer modificação lesiva dos seus direitos - parece-nos previsível que isso ocorra durante o período de tempo da requisição -, mas por determinada contingência da natureza pública sujeita-se temporariamente a aspectos organizativos e ambientais necessários ao exercício efectivo da actividade profissional⁶, bem assim a um plano de obediência estritamente conexionado a um ente diverso, a título excepcional, desconhecendo-se as obrigações deste último sujeito, uma realidade com força para suscitar iminentes problemas práticos, caso não sejam explicados logo no início do desempenho da actividade⁷), pois a situação não pode ser enquadrada nem confundida com a modificação temporária de funções por motivos respeitantes ao empregador, em linha com o previsto no corpo do artigo 73º da LGT⁸.

Em rigor, esta última realidade, à luz do mecanismo da requisição civil⁹, parece colocar o contrato sob o efeito da figura da interrupção do vínculo jurídico-laboral, um critério classificatório obtido em contraponto aos elementos e aspectos constantes no tipo

⁶ Em torno do assunto num cenário de normal actividade laboral, cfr. Jorge Leite, Direito de exercício da actividade profissional no âmbito do contrato de trabalho, Revista do Ministério Público nº 47, 3º trimestre, 1991, p. 19 ss.

⁷ Serve como exemplo de concretização daquele mecanismo, o Despacho de Requisição nº 197/20, de 7 de Abril da ministra da saúde que, mediante poderes delegados pelo titular do Executivo, convocou os médicos e enfermeiros da sector privado e também do sector público, nos termos do artigo 32º da lei sobre a requisição civil.

⁸ Sobre a matéria da modificação temporária de funções por razões ligadas ao empregador fora do contexto pandémico, cfr., entre outros, António Nunes de Carvalho, Suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial, in Revista de direito e de estudos sociais, Coimbra: Atlântida, 2012 - A.53, (26 da 2.ª Série), n.º(s) 1-2 (Jan.-Jun. 2011), p. 119-161.

⁹ A sua consagração constitucional consta do nº 2, artigo 37º da CRA.

legal da suspensão do contrato de trabalho¹⁰ - nº 1, artigo 185º da LGT (em sede da requisição civil, o empregador primitivo continua a assumir o pagamento da remuneração devida, além de outros direitos e regalias desde que não colidam com a situação de requisitado¹¹ - nº (s) 2 e 3, artigo 14º da Lei da Requisição Civil) , e não se considera o período de desempenho dessa actividade para efeitos de indemnização, além de caber-lhe dirigir o procedimento disciplinar se porventura o trabalhador recusar a execução das tarefas determinadas no acto de requisição - nº 2, artigo 14º e nº 1, artigo 9º, ambos da Lei nº 33/20), embora seja um facto não previsto na LGT¹², aferindo-se logo estarmos diante de um procedimento resultante de uma medida extrema do poder público no exercício de atribuições excepcionais, como aliás ocorre com as outras situações antes apontadas.

3. Os desafios ligados à manutenção da estabilidade do emprego

As normas providenciadas nos diplomas legais de natureza especial sobre a vigência do estado de excepção vedavam o rompimento dos vínculos de trabalho, como atrás já se fez referência. Porém, o leque de instrumentos legais concebidos para o

¹⁰ Sobre a suspensão do contrato de trabalho em época normal, cfr., entre outros, Jorge Leite, Notas para uma teoria da suspensão do contrato de trabalho, em QL 9 (2002), nº 20, p. 121 ss.

¹¹ Tal só não acontece se o requisitado for um trabalhador em greve, caso em que o Estado assume o pagamento “de um abono de valor igual ao da remuneração” auferida por aquele sujeito laboral (nº 4, artigo 14º da Lei da Requisição Civil).

¹² A LGT descreve os casos de suspensão do contrato de trabalho no corpo do seu artigo nº 189º.

estado de calamidade pública, não oferecem garantias plenas nesse sentido a todos os trabalhadores, antes conferem essa possibilidade à luz de cada caso concreto, como se percebe.

Por via disso, nas entidades empregadoras desafortunadas ou até já condenadas ao insucesso antes da crise pandémica, ou mesmo aquelas a viver medianos apuros resultantes das recentes vicissitudes, despontam motivos em desfavor da permanência dos vínculos de trabalho, mostrando-se oportuno referir com acento tónico - aqui releva a verdadeira essência da questão - a ausência em território nacional de medidas concretas de auxílio financeiro extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho respaldadas, por exemplo, numa ferramenta que vai tendo o seu crédito, o *lay off* simplificado¹³ (a finalidade prende-se com a protecção das empresas em crise e os respectivos trabalhadores em caso de redução temporária do vínculo laboral ou da sua suspensão provocada pela pandemia), tido na terminologia laboral como um mecanismo atenuador da carga remuneratória da entidade empresarial, surgindo assim como uma compensação retributiva, no sentido de se criar a expectativa de continuidade dos contratos de trabalho, apontando-se como referência a Medida Provisória (brasileira) nº 936/2020, de 1 de Abril, que estabeleceu o programa emergencial para a manutenção do emprego e renda mínima (a fim de vigorar por sessenta dias, prorrogável pelo mesmo espaçamento de tempo), por certo com o objectivo de preservar os vínculos de trabalho suspensos,

¹³ Tal matéria, obviamente haveria de constar em diploma especial, como um desvio ao *lay off* comum ou tradicional disciplinado nos artigos 193º-197º da LGT. Sobre a figura do *lay off* tradicional, cfr. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, pp. 509-516; Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 778-780.

bem como assegurar a continuidade da dinâmica empresarial com o mínimo de danos possível; colocando-se também em destaque a solução portuguesa prevista no Decreto-Lei nº 46-A/20, de 30 de Julho que institui o apoio extraordinário à retoma progressiva das actividades nas empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho¹⁴, mediante a redução de custos salariais imediatos, cabendo à instituição de segurança social suportar em 70% a compensação retributiva e ao empregador 30%; ou o tratamento observado em Espanha mediante a *Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Lei n. 8/2020 de 17 de marzo* (este real decreto-lei, estabelece medidas urgentes extraordinárias para enfrentar o impacto social e económico resultante da crise pandémica, no qual os artigos 22 e 23 declaram a protecção dos trabalhadores afectados pela suspensão ou redução das jornadas de trabalho), basilarmente voltado para assegurar a estabilidade provisória dos vínculos laborais pelo menos por seis meses, contados da data de retoma das actividades empresariais, procedendo-se ao pagamento de uma compensação retributiva partilhada entre o Estado e o empregador; ou ainda na França que através da *Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19*, procurou tanto quanto possível evitar o desemprego massivo, delineando-se como ponto de partida o incremento do trabalho de curta duração e de flexibilização de

¹⁴ Este diploma veio a merecer alterações por força do disposto no Decreto-Lei nº 90/2020, de 19 de Outubro, bem assim do Decreto-Lei nº 98/20, de 18 de Novembro e do Decreto-Lei nº 101-1/2020, de 27 de Novembro e do Decreto-Lei nº 6-C/2021, de 15 de Janeiro. Os indicados instrumentos legais sustentam-se no Programa de Estabilidade Económico e Social aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 41/2020, de 6 de Julho.

jornadas laborais, por força da adopção do regime de exercício parcial das actividades para todas as empresas independentemente das respectivas dimensões, mas amparadas temporariamente pelo regime social aplicável às indemnizações pagas neste contexto (a parcela maior da remuneração é paga através deste regime e a menor corre a cargo do empregador), uma solução alargada aos desempregados e trabalhadores autónomos¹⁵.

Contudo, num exame à nossa realidade, um país com economia débil e a tentar escapar dos efeitos estatizantes vividos na economia até anos atrás¹⁶, a sobrevivência das empresas e a estabilidade das relações laborais frequentemente não convergem, e para evitar o pior buscam diminuir as despesas fixas com a consequente eliminação de postos de trabalho¹⁷, pois de contrário alimentam-se progressivas razões capazes de paralisar ou levar ao encerramento inúmeros entes empresariais de variados sectores de actividades¹⁸.

¹⁵ Em torno das medidas provisórias adoptadas em vários países, cfr. Beatriz Ferreira, Despedimentos Proibidos, trabalhadores em casa com salário a 100%, crédito ilimitado. Que apoios estão os outros países a dar? Observador, mar, 2020. Disponível em <http://observador.pt> (acedido em 06 de Março de 2021).

¹⁶ Encontra-se em curso uma espécie de lipoaspiração do sector empresarial público, à luz da recente Lei nº 10/19, de 14 de Maio - Lei de Bases das Privatizações. Paralelamente, foi publicada a Lei nº 34/20, de 5 de Outubro - Altera a Lei de Bases do Sector Empresarial Público, tendo sido antes posta a vigorar a Lei da Concorrência - Lei nº 5/18, de 10 de Maio e o respectivo Regulamento previsto no Decreto Presidencial nº 240/18, de 12 de Outubro, a par do Estatuto Orgânico da Autoridade Reguladora da Concorrência - Decreto Presidencial nº 313/18, de 21 de Dezembro. As privatizações de empresas do sector público empresarial, constam de um programa aprovado pelo Decreto Presidencial nº 250/19, de 5 de Agosto.

¹⁷ Sobre os fundamentos do despedimento por eliminação dos postos de trabalho em tempos normais, cfr. Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição revista e atualizada, Código do Trabalho de 2012, Principia, pp. 268-275.

¹⁸ Em sede das iniciativas governamentais colocadas em marcha ainda antes do início da pandemia, impressivamente no intento de contrariar os efeitos da recessão económica e inaugurar uma nova era nos diferentes sectores da

Isso impulsiona o surgimento de larga paralisação ou quase-paralisação da força de trabalho e também dá causa a fortes estrangimentos no mercado de emprego, trazendo a tona o impacto sócio-económico e político da pandemia, num país com um grosso da população por sinal já inactiva antes da dantesca crise sanitária.

À volta disso, estamos em meio de inúmeras rupturas contratuais já que o nosso frágil sector privado encontra-se em modo de sobrevivência (algumas empresas só conservam o nome, outras encontram-se retraídas em fazer certas apostas perante um mercado que não infunde a devida segurança, e outras com incipientes estruturas paralisaram ou encerraram as actividades) e mesmo o sector empresarial público (embora a aposta segura ainda seja obter emprego nas entidades públicas), ambos fortemente abalados pela drástica diminuição do comércio, investimento externo e na queda abrupta na procura de serviços, a par do movimento de pessoas e mercadorias bloqueado (o mercado de compras públicas e privadas ainda se encontra voltado para a aquisição de bens de origem estrangeira, embora desponham ténues sinais em sentido inverso), resultando manifestas dificuldades de manutenção dos postos de trabalho, como envolventes com efeitos inteiramente perniciosos na vida económico-social, cujas consequências são um desafio lamentável por fortalecer imenso o mercado informal¹⁹, à falta de

economia, avançou-se com uma plêiade de programas, entre eles, o PRODESI (Programa de Apoio à Produção, Diversificação das Exportações e Substituição das Importações); o PAPE (Plano de Acções de Promoção da Empregabilidade), disposto no Decreto Presidencial nº 113/19, de 16 de Abril.

¹⁹ Cabe assinalar que o país perdeu desde 2020 mais de 537 mil empregos formais, sendo estes os que realmente constam ou garantem maior estabilidade no mercado laboral. Com isso, a taxa de desemprego fixou-se em 30,6 % (4.747.622

outras soluções, num cenário já quase incapaz de afrontar as leis básicas de sobrevivência.

4. Aspectos significativos a considerar sobre o enfraquecimento da estabilidade do emprego

Em meio à pavorosa pandemia, tem papel secundário referir o poder de expressão contido nas normas sobre a estabilidade do emprego prevista na LGT, pois apresenta-se previsível a sua menor aplicabilidade enquanto durar o estado de calamidade pública, obviamente por se dar primacial lugar às alterações temporárias de fisionomia laboral (dispostas nas leis especiais) enlaçadas com crise sanitária e sócio-económica. Ainda assim, no intento de realçar uma ideia geral sobre o escopo de tais fórmulas legais na preservação dos empregos no período caracterizado como normal, manifesta-se de modo merecedor de nota a matéria disposta em sede dos direitos do trabalhador que proclama a necessidade de “ser-lhe garantida estabilidade no emprego” (al. c), artigo 43º), uma fórmula que por certo se espraia para todo o ordenamento *juslaboral* e neste ocupa um lugar de maior relevo, pois quando se pensa em estabilidade, pensa-se em relação contínua, por certo a mandar ter em conta o preceito constitucional que funda o trabalho como um direito (nº 1, artigo 76º da CRA) - inspirado na manutenção da dignidade humana²⁰

peçoas) no ano de 2020 e a informalidade absorve 80,8% dos empregos. Cfr. Jornal de Angola, Sexta-feira, 28 de Maio de 2021, ano 45, n.º 16367, p. 5.

²⁰ Para uma abordagem sobre a nova dogmática entre o contrato de trabalho e direitos fundamentais, cfr. José João Abrantes, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, pp. 172-175. Em torno da relevância da constituição e dos direitos fundamentais dos trabalhadores, cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, *A Constituição portuguesa como fonte do direito do trabalho e os*

(um superprincípio) -, colocando-se, igualmente, na sua órbita as tradicionais situações justificadoras da ruptura do contrato de trabalho (corpo do artigo 198º da LGT), obviamente em reverência ao critério da estabilidade do emprego²¹.

Mas como se percebe, a questão maior para o tema tem a sua lógica básica captada nos estritos efeitos da pandemia, como fundamento cardeal para o enfraquecimento da estabilidade do emprego, criando-se assim condições tendentes a admitir que a referida estabilidade passou a ter um formato diferente daquele fundado e centrado na LGT, por via das restrições à circulação dos trabalhadores e a consequente afectação sem precedentes do normal funcionamento das empresas (tanto naquelas de fracas receitas, como nas consideradas robustas financeiramente, optando-se inúmeras vezes nas últimas por manter a continuidade apenas de um leque menor de vínculos laborais através da junção de certos segmentos de actividade, extinguindo-se por via disso inúmeros postos de trabalho), uma situação que provoca inúmeros despedimentos em território nacional, embora não haja informação oficial compilada sobre o assunto, mas em termos claros a ruptura dos contratos de trabalho passou a ser tema recorrente na vida nacional, a par de uma solução recentemente regulamentada, o mecanismo da reforma antecipada, previsto no corpo do artigo 5º do

direitos fundamentais dos trabalhadores, em Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Alonso Olea, Almedina, Coimbra, 2004, p. 163 ss; Jorge Miranda, Constituição Laboral ou do Trabalho, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, p. 18 ss.

²¹ Nessa perspectiva, J. J. Gomes Canotilho/Vital Moreira realçam que o direito ao trabalho constitui um “pressuposto do próprio direito à vida, enquanto direito de sobrevivência”. Cfr. Constituição da República Anotada, Vol. I, 2ª Edição, Coimbra Editora, 1984, p. 319.

Decreto Presidencial nº 299/20, de 23 de Novembro que aprova o regime jurídico sobre a protecção social na velhice, no âmbito do sistema de protecção social obrigatória.

Num exame directo a essa realidade, afirma-se que os arrasantes efeitos pandémicos sobre inúmeras empresas geram instabilidade com largas reacções negativas na manutenção dos vínculos de trabalho, sob um cenário de aligeiramento ou aceleração das formalidades e critérios negociais para o despedimento individual e colectivo por causas objectivas, fechando-se acordos em curto tempo (o regime que deve ser atendido consta dos artigos 210º ss. da LGT, nos quais se estabelece um procedimento próprio nem sempre compatível com a urgência que se exige de decisões em situação extraordinária, como acontece notadamente na situação de crise empresarial associada ao contexto pandémico, quando potencia apressadas soluções e menores exigências nos procedimentos junto dos serviços de Inspeção Geral do Trabalho, atreladas a alguma fraqueza das organizações sindicais diante da reconhecida pandemia)²², como alternativa destinada a evitar irreparáveis prejuízos financeiros para as empresas. Os entes empresariais em alargados apuros (frequentemente as micro e pequenas empresas), na generalidade, não têm alternativas para atenuar os despedimentos, tornando-se mesmo difícil fazer ajustes negociais nesse sentido, restando-lhes em razão das suas vulnerabilidades de variada ordem, a paralisação por tempo indefinido ou mesmo o

²² No caso referimo-nos à tramitação do processo, particularmente a constante dos artigos 211º, 212º, 216º 217º, 218º e 219º, todos da LGT, como mecanismos que favorecem negociações em conformidade com a legislação em vigor, embora se possa admitir, em nossa opinião, as práticas locais a título supletivo.

encerramento, sem soluções indemnizatórias ou, no mínimo, compensatórias para os trabalhadores, por sinal com salários estagnados em razão da tamanha crise pandémica, combinada com outros factores desabonatórios para o nosso tecido produtivo.

5. Reflexões finais

A temática relacionada com a estabilidade do emprego, em sede das medidas contundentes para amortizar o impacto da crise pandémica, determinaram a paralisação abrupta por imposição legal de inúmeras empresas ou forçaram a redução de forma temporal do número de trabalhadores em actividade laboral (suspenderam-se os contratos de trabalho para impedir a propagação do vírus, um procedimento transformado em arma de defesa nos tempos de pandemia), a par da redução temporária do período normal de trabalho.

Esta anormal situação entrou de maneira profunda o processo produtivo, num contexto social e económico-financeiro hipercomplexo, provocando inescapáveis efeitos negativos sobre a manutenção dos contratos de trabalho.

Com efeito, daqui abriram-se portas para o enfraquecimento da estabilidade do emprego que municiou inúmeros despedimentos e, à vista disso, mitigou-se um utensílio que se inspira em valores humanistas, quando deixou de ter um papel central por não se ter adoptado um remédio extraordinário assente num auxílio emergencial mínimo suportado pelo fundo nacional de solidariedade

e assistência²³ (nº 2, artigo 31º da Lei de Bases da Protecção Social - Lei nº 7/04, de 15 de Outubro), ou, ao menos, pelo fundo de garantia salarial²⁴ (uma alternativa mais modesta) - previsto no nº 4, artigo 176º da LGT, mas na pureza da verdade mantém-se apenas na letra da lei - a empregadores de natureza privada em convincente crise empresarial²⁵, com vista a garantir, temporariamente, uma compensação retributiva mensal mínima aos trabalhadores nestes dias cada vez mais intrincados - ainda não chegamos ao rescaldo da pandemia -, como uma ferramenta atenuadora dos despedimentos e de preservação dos empregos na forma de suspensão temporária dos contratos e redução da jornada de trabalho em carácter transitório (por certo constitui uma solução capaz de cortar nos custos salariais imediatos), mantendo-se deste modo uma magnitude de estabilidade do emprego (a estabilidade evidentemente não é absoluta) em níveis razoáveis, e ao mesmo tempo surge como um amortecedor capaz de atenuar as desigualdades sociais neste momento crítico.

À vista destas considerações, mostra-se evidente que a conformação da actual crise empresarial com a estabilidade do emprego reclama meticulosa e imediata atenção pelas largas repercussões em toda a extensão sobre a colectividade laboral e

²³ A título de particular referência, cabe que foi aprovado o Regulamento para a Gestão das Reservas Técnicas e Activos do Instituto de Segurança Social - Decreto Presidencial nº 297/20, de 19 de Novembro.

²⁴ Sobre o fundo de garantia salarial, cfr. João Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, 2ª Edição, Wolters Kluwer, Coimbra Editora, 2010, pp. 345-346.

²⁵ Ao encararmos este problema, cabe referir que a taxa de desemprego de longo prazo nos países da região austral de África atinge 15%-35% e prevê-se que entre 2015-2030 cerca de 16,5 milhões de pessoas estejam a procura de emprego. Cfr. *Dinâmicas do Desenvolvimento em África, Crescimento Emprego e Desigualdades*, AUC (2018), Addis Ababa/OECD Publishing, Paris, p. 97; em <https://doi.org/10.1787/9789264306301.pt> (acedido em 8 de Março de 2021).

mesmo sobre a vida nacional, sendo irrealista supor que na situação presente os trabalhadores possam ser tratados como peças acessórias na marcha de contenção da pandemia.

Enfim, numa forma básica, transparece a ideia de que a influência das novas peculiaridades resultantes da anómala situação pandémica, faz soar como possível esculpir a estabilidade do emprego mais ajustada aos tempos recorrentes, como mais um desafio às regras comuns sedimentadas na lei laboral vigente.

Bibliografia

ABRANTES, José João - Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, Coimbra Editora, Julho de 2005.

AMADO, João Leal - Contrato de Trabalho, 2ª Edição, Wolters Kluwer, Coimbra Editora, 2010.

CANOTILHO, J. J. Gomes / MOREIRA, Vital - Constituição da República Anotada, Vol. I, 2ª Edição, Coimbra Editora, 1984.

CARVALHO, António Nunes de - Suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial, *in* Revista de direito e de estudos sociais, Coimbra: Atlântida, 2012 - A.53, (26 da 2.ª Série), n.º(s) 1-2 (Jan.-Jun. 2011), p. 119-161.

FERREIRA, Beatriz - Despedimentos Proibidos, trabalhadores em casa com salário a 100%, crédito ilimitado. Que apoios estão os outros países a dar? Observador, mar, 2020. Disponível em <http://observador.pt> (acedido em 06 de Março de 2021).

FERNANDES, António Monteiro - Direito do Trabalho, 13ª Edição, Almedina.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - Direito do Trabalho, Almedina, 2019.

LEITE, Jorge - Notas para uma teoria da suspensão do contrato de trabalho, em QL 9 (2002), nº 20.

MARTINEZ, Pedro Romano - Direito do Trabalho, 8ª Edição, Almedina, 2017.

MARTINS, Pedro Furtado - Cessaçãõ do Contrato de Trabalho, 3ª edição revista e atualizada, Código do Trabalho de 2012, Principia.

MIRANDA, Jorge - Constituição Laboral ou do Trabalho, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado do Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, Almedina, 2019.

RENDINHA, Maria Regina Gomes - Da Cedência Ocasional de Trabalhadores, Anotação aos artigos 322º a 329º do Código do Trabalho de 2003, Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - A Constituição portuguesa como fonte do direito do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores, em Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Alonso Olea, Almedina, Coimbra, 2004.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa