

COVID-19 e proteção dos contratos de trabalho: sentido e limites de mais uma proibição de despedimento

Joana Vasconcelos

Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa

SUMÁRIO: I. INTRODUÇÃO. II. A “PROIBIÇÃO DO DESPEDIMENTO” PREVISTA NO ARTIGO 13.º DO DL N.º 10-G/2020, DE 26.III. 1. Antecedentes. 2. Aspetos essenciais. 2.1. Finalidade. 2.2. Duração. 2.3. Âmbito da proibição: as situações abrangidas. 3. Preterição: consequências.

I. INTRODUÇÃO

A recente e abundante produção legislativa destinada a atenuar o forte impacto da pandemia de COVID-19 nas relações laborais, traduzida num significativo conjunto de medidas de carácter excepcional e temporário, visou, também, o despedimento. E fê-lo por duas vias: a “proibição do despedimento” dirigida aos empregadores beneficiários do *lay-off* “simplificado”^[1] e dos demais apoios previstos

[1] A denominação, cedo generalizada na prática, radica no Preâmbulo do DL n.º 10-G/2020, de 26.III, que anuncia a criação de “um regime simplificado” de redução temporária do período normal de trabalho ou de suspensão de con-

trato de trabalho em situação de crise empresarial, previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (CT). E foi recentemente assumida pelo próprio legislador que, no DL n.º 20/2020, de 1.V, entre as várias normas aditadas

ao DL n.º 10-A/2020, de 13.III, incluiu um artigo 25.º-C, que expressamente permite às empresas, na situação descrita no seu n.º 1, “aceder ao mecanismo de *lay-off* simplificado”.

e regulados no DL n.º 10-G/2020, de 26.III, consagrada no respetivo artigo 13.º, e o “reforço” dos poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) relativamente a despedimentos já efetuados e que, em seu entender, apresentem “indícios” de ilicitude (previsto, primeiro, nos artigos 24.º, n.ºs 1 e 2, e 26.º, n.ºs 1 e 2, respetivamente, dos Decretos n.º 2-B/2020, de 2.IV, e n.º 2-C/2020, de 17.IV, que regularam a primeira e a segunda prorrogações do estado de emergência e, uma vez findo este, pelo artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19.III, adicionado pela Lei n.º 14/2020, de 9.V).

O presente estudo trata da primeira destas medidas, procurando determinar-lhe o sentido e a finalidade, delimitar os seus traços essenciais e, bem assim, abordar as principais dúvidas e questões que suscita. Para tanto, começará por deter-se nas soluções que, no plano normativo, a precederam, porquanto as similitudes e os contrastes com estas que marcam a nova regra se mostram particularmente aptos a permitir fixar-lhe os específicos contornos e medir o seu alcance. Serão, ainda, versadas as consequências associadas à sua preterição.

II. A “PROIBIÇÃO DO DESPEDIMENTO” PREVISTA NO ARTIGO 13.º DO DL N.º 10-G/2020, DE 26.III

1. ANTECEDENTES

São três as prescrições normativas que anteciparam a consagrada no artigo 13.º do DL n.º 26-A/2020, de 26.III, e que cabe considerar: o artigo 303.º, n.º 2, do CT, o artigo 12.º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 71-A/2020, de 15.III, e a sua própria versão original, modificada pela Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28.III.

Aditado pela Lei n.º 23/2012, de 25.VI, ao regime jurídico da redução temporária do período normal de trabalho e da suspensão

do contrato de trabalho em situação de crise empresarial (*lay-off* “comum” ou “clássico”, por contraste com o recentíssimo “simplificado”), o n.º 2 do artigo 303.º do CT prescreve que «durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes» à aplicação de qualquer destas medidas (consoante a mesma «não exceda ou seja superior a seis meses»), o empregador «não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido» pela mesma – a menos que se trate de «cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador»^[2].

Ditada pelo propósito de evitar a fraude à disciplina em que se insere, dirigida a «assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho»^[3], e naturalmente circunscrita às medidas de redução e de suspensão previstas e reguladas nos artigos 298.º e ss. do CT, esta proibição vigora por todo o tempo que as mesmas se mantiverem^[4], bem como por um período adicional, cuja extensão varia consoante a daquele. E acautela unicamente os trabalhadores abrangidos por tais medidas, ficando fora da sua previsão os demais a quem estas não tenham sido aplicadas.

Quanto à limitação que faz recair sobre o empregador, apesar de a formulação muito lata adotada sugerir, num primeiro relance, que abarca a extinção, sem mais, do contrato de trabalho, outra é a conclusão que se impõe diante da sua parte final. Esta, com efeito, ao excluir a sua aplicabilidade a várias modalidades de cessação em que intervém ainda, em maior ou menor medida, a vontade do

[2] Sobre esta norma, v. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Suspensão ou redução de laboração em situação de crise empresarial”, in *RDES*, 2012, n.ºs 1-2, pp. 155 e ss.; JOANA VASCONCELOS, “Anotação ao artigo 303.º”, in Pedro Romano Martinez / Luís Miguel Monteiro / Joana Vasconcelos / Pedro Madeira de Brito / Guilherme

Machado Dray / Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed., Coimbra: Almedina, 2020.

[3] Artigo 298.º, n.º 1, do CT.

[4] As medidas de redução e de suspensão referidas no texto *supra* podem ser aplicadas por um período (previa-

mente definido) não superior a seis meses, em regra, ou a um ano «em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa»: afirma-o o n.º 1 do artigo 301.º do CT, cujos n.ºs 3 e 4 admitem a prorrogação de um e de outro por um máximo de seis meses, nos termos neles definidos.