

# Despedimentos e medidas de apoio

Em época de pandemia são vários os mecanismos em vigor destinados a apoiar financeiramente as empresas. Um ponto comum de todas estas medidas são os entraves colocados à possibilidade de cessação dos contratos de trabalho. Mas será que as empresas estão mesmo impedidas de fazer cessar os vínculos laborais?

Não totalmente. Pese embora estejam previstas algumas limitações no que contende à possibilidade de cessação de contratos de trabalho, a verdade é que esta possibilidade não está absolutamente afastada, dependendo do concreto tipo de apoio e modalidade em vigor. Vejamos então cada uma das medidas de apoio actualmente em vigor e as limitações colocadas em cada uma. No que concerne ao Incentivo Extraordinário à Normalização do Contrato de Trabalho a possibilidade de cessação de contratos de trabalho depende da modalidade escolhida. Assim, se a empresa aderiu à modalidade

impõe a observância de duas obrigações: a proibição absoluta de despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação (bem como a proibição de iniciar os respetivos procedimentos) e a obrigação de manutenção do nível de emprego (nível de emprego que se afere por referência ao último mês da aplicação do “lay-off” simplificado ou Plano Extraordinário de Formação, excepto se o último mês for o de Julho, caso em que se vai observar ao nível de emprego no mês de Junho). De realçar, contudo, que em rigor esta obrigação de manutenção do nível de emprego não impede a cessação de contratos de trabalho (excepto nos casos absolutamente proibidos já referidos), impondo sim que essa cessação não afete o nível de emprego. Por conseguinte, sempre que ocorra a cessação de um contrato de trabalho que diminua o nível de emprego, deverá proceder-se a nova contratação dentro de 30 dias, para que o nível de emprego se mantenha estável. No entanto, salientamos que a necessidade de manter o nível de emprego não obriga a que o trabalhador recém-contratado exerça as mesmas funções do trabalhador cujo contrato de trabalho cessou. De igual forma, não se exige que afra a mesma remuneração.

## Existem hipóteses de cessação que não são consideradas como diminuição do nível de emprego

Já quando tenha sido requerido o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade, encontram-se proibidas as seguintes hipóteses de despedimento: despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação (estando também vedada a possibilidade de dar início ao seu procedimento). Assim, são admitidas as cessações de contratos de trabalho nas seguintes modalidades: caducidade, despedimento

por facto imputável ao trabalhador, denúncia por parte do trabalhador, cessação durante o período experimental e acordo de revogação do contrato de trabalho (inclusive com fundamento na extinção do posto de trabalho ou despedimento coletivo). Importante reter que tais restrições se colocam durante todo o período de aplicação da medida, bem como nos 60 dias seguintes. Assim, numa lógica de partilha de esforços e de responsabilidades, estas são, portanto, as medidas de apoio às empresas que, na óptica do Governo, criarão condições para manter o país a funcionar, sendo os impactos da pandemia mitigados pelo equilíbrio entre os apoios à economia das empresas e a proteção dos trabalhadores, para garantir a manutenção dos empregos.

## A obrigação de manutenção do nível de emprego não impede a cessação de contratos de trabalho

de uma Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) por trabalhador, vigora apenas o impedimento de cessação de contratos de trabalho por uma das seguintes modalidades: despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação (não podendo tão-pouco dar início aos respetivos procedimentos). Isto significa que às empresas continua a ser possível cessar contratos por uma das seguintes vias: caducidade, despedimento por facto imputável ao trabalhador, denúncia por parte do trabalhador, cessação durante o período experimental e acordo de revogação do contrato de trabalho (de notar que é possível celebrar acordos de revogação em virtude de extinção do posto de trabalho ou despedimento coletivo, garantindo assim o acesso ao subsídio de desemprego aos trabalhadores, desde que a empresa ainda disponha de quotas para o efeito). Na modalidade de uma RMMG, as limitações à cessação dos contratos de trabalho vigora a partir do dia do pagamento do apoio e nos 60 dias subsequentes. Já no que respeita à modalidade de duas RMMG por trabalhador, a cessação dos contratos de trabalho está mais dificultada, isto porque a adesão a esta modalidade

Em todo o caso, existem hipóteses de cessação que não são consideradas como diminuição do nível de emprego (e que, portanto, não necessitam de ser compensadas com novas contratações). São, desde logo, os seguintes casos: caducidade dos contratos a termo, denúncia pelo trabalhador e a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (por exemplo, doença do trabalhador que o impeça definitivamente de prestar trabalho). Em suma, na modalidade de 2 RMMG a Entidade Empregadora não pode cessar contratos de trabalho mediante despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação, podendo livremente cessar contratos por caducidade, denúncia pelo trabalhador e impossibilidade absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho e o empregador o receber. Quanto às demais formas de cessação, estas são possíveis, mas deverá ser mantido o nível de emprego. Nesta modalidade os constrangimentos à cessação dos contratos de trabalho colocam-se durante os 6 meses de concessão do apoio e nos 60 dias posteriores.

Mais informação

[www.sociedadeadvogados.eu](http://www.sociedadeadvogados.eu)



**Regina Gonçalves**  
In Vida Económica

