

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O *Redeployment* como medida alternativa ao Lay-Off e ao Despedimento Coletivo

Sara Maria Galiano Marques Pinto

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador: Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

O *Redeployment* como medida alternativa ao Lay-Off e ao Despedimento Coletivo

Sara Maria Galiano Marques Pinto

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador: Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

À minha mãe, o meu maior apoio e inspiração.

Agradecimentos

Como diria o filósofo Paulo Freire “*ninguém caminha sem aprender a caminhar, sem aprender a fazer o caminho caminhando, refazendo e retocando o sonho pelo qual se pôs a caminhar*”. Quem me conhece sabe que não poderia estar mais de acordo com este ensinamento. Acredito que nos devemos mover no mundo que nos rodeia, na sociedade e no nosso trabalho sempre com um propósito. Não nos devemos esquecer do nosso “porquê”, uma vez que ele será a nossa bússola orientadora quando perdermos o norte e nos afastarmos do nosso propósito. Devemos estar rodeados de pessoas que nos relembram dele e nos voltam a colocar na meta. Daí acreditar que o caminho se faz caminhando, mas que essa caminhada nunca se faz sozinha. Somos e sempre seremos o que resulta da interação com o outro. Somos os filhos, os amigos, os namorados, os familiares e os colegas de alguém. Não somos só uma individualidade, somos sim uma unidade que resulta de várias individualidades. Eu não sou exceção à regra. Tudo aquilo que sou hoje devo-o aos meus. E todos os caminhos que fiz tive a sorte de os ter ao meu lado para me ampararem, guiarem e lembrarem daquele que é o meu propósito.

Agradeço por isso, em primeiro lugar, à minha Mãe, por todo o amor, carinho, sabedoria e força que sempre me deu nesta caminhada. Sem ela nada disto teria sido possível.

À minha Irmã, por todos os ensinamentos que sempre me deu e por ser a minha inspiração diária, a sua genialidade e intelectualidade não tem limites.

À memória dos meus avós, que foram os mentores de uma vida, espero deixar-vos orgulhosa.

Às minhas melhores amigas que são família, em especial, à Ju, Carol, Inês Amaro, Inês Almeida, Barreto e Vicky, obrigada pelo vosso amor, senti-o sempre nesta jornada. Toda a vossa paciência infundável para os meus medos, devaneios e ansiedades, não tem preço. Obrigada por terem sempre acreditado em mim.

Ao meu orientador Exmo. Senhor Professor Doutor Mário Silveiro de Barros, um especial agradecimento por todo o apoio, dedicação e disponibilidade. É também graças a si e aos seus valiosíssimos contributos, dados ao longo de toda a orientação da presente dissertação, que a conclusão da mesma foi possível.

Por fim, ao Zé, pelo apoio, paciência e amor incondicional. Equipa que vence em conjunto cresce em conjunto. Obrigada por teres acreditado em mim mesmo quando eu não acreditei.

Resumo

O mundo do trabalho tem sido alvo de alterações constantes que surgem a um ritmo vertiginoso, provocadas por fatores como: o avanço tecnológico, o surgimento de formas, mais flexíveis, de pensar e prestar o trabalho, a globalização, crises económicas imprevisíveis, como ocorreu em 2020 fruto da pandemia COVID-19, e, por último, a instabilidade geopolítica que se tem vindo a observar, decorrente do atual cenário de guerra que se vive na Ucrânia. Todos contribuem para a criação de cenários laborais cada vez mais desafiantes, para os quais o Direito de Trabalho deve arranjar resposta, criando soluções mais ajustadas à realidade que regula. Porém, sem se tornar, exclusivamente, num produto de uma economia disruptiva e incerta, mantendo sempre o seu “norte”: preservar e promover o trabalho digno e decente, salvaguardando os direitos fundamentais do trabalhador.

Um dos grandes desafios do Direito do Trabalho atual é o de continuar a manter os níveis de emprego, num cenário em que alguns setores empresariais estão cada vez mais debilitados financeiramente, fruto de uma economia fragilizada, ainda a recuperar de uma pandemia.

Neste sentido, a presente dissertação procura contribuir para solucionar este desafio, propondo uma solução que permita a manutenção dos postos de trabalho, em situações de crise empresarial das empresas, configurando uma via alternativa a processos de *lay-off* e despedimentos coletivos. Para tal sugerimos uma revisão da legislação laboral, mediante a introdução de uma nova figura no CT: o *redeployment*, que irá marcadamente impactar o futuro do trabalho, permitindo salvaguardar postos de trabalho e recuperar economicamente as empresas.

Palavras-chave: Situação de Crise Empresarial; Manutenção dos Postos de Trabalho; *Redeployment*; Lay-off; Despedimento coletivo;

Abstract

The world of work has been subject to constant changes that emerge at an astonishing pace, driven by factors such as technological advancement, the emergence of more flexible ways of thinking and providing work, globalization, economic crises, such as the one that started in 2020 due to the COVID-19 pandemic, and finally, the geopolitical instability that has been felt, stemming from the current scenario of war in Ukraine. They all contribute to the creation of increasingly challenging work scenarios, to which Labour Law must find a response, creating solutions that are better suited to the reality it aims to regulate. However, in order to not become an exclusive product of a disruptive and uncertain economy, it must always keep facing its true north: preserving and promoting dignified and decent work, while safeguarding the fundamental rights of the worker.

One of the major challenges of current Labour Law is to continue to maintain employment levels in a scenario where some business sectors are increasingly weak from a financial standpoint, as a result of an economy that is still fragile and recovering from a pandemic.

In this sense, this dissertation seeks to provide a response to this challenge by proposing a solution that allows for jobs to be maintained in situations of corporate crisis, presenting an alternative to lay-off procedures and collective redundancies. To achieve this, we suggest a revision of labour legislation, by introducing a new provision in the Portuguese Labour Code: *redeployment*, which will have significant influence over the future of work, enabling the preservation of jobs and providing an economic recovery to companies.

Keywords: Corporate Crisis; Job Loss Prevention; Redeployment; Lay-off; Collective Redundancy

Índice

Lista de Abreviaturas e Siglas	xiii
1. Introdução	1
2. O <i>Redeployment</i>	5
2.1. Caracterização.....	5
2.2. As Figuras Afins	9
2.2.1. Cedência Ocasional de Trabalhadores	9
2.2.2. <i>Ius Variandi</i>	14
2.2.3. Trabalho Temporário.....	15
2.2.4. Suspensão do contrato de trabalho por acordo e a celebração de um novo contrato de trabalho	17
2.3. O contributo do Direito Comparado.....	19
2.3.1. Alemanha	19
2.3.2. França	21
2.3.3. Bélgica	24
2.4. Contexto e Relevância	25
3. O Despedimento Coletivo	31
3.1. Noção	31
3.2. Requisitos Legais.....	32
3.3. Procedimento	32
3.4. Consequências da medida	35
3.5. Apreciação crítica relativa ao <i>redeployment</i>	36
4. <i>Lay-Off</i>	38
4.1. Noção	38
4.2. Requisitos Legais.....	39
4.3. Procedimento	40
4.4. Consequências da medida	41
4.5. Apreciação crítica relativamente ao <i>redeployment</i>	45

5. O caso do <i>Lay-off</i> simplificado.....	48
5.1. Noção	48
5.2. Diferenças entre o <i>lay-off</i> clássico e o <i>lay-off</i> simplificado	49
5.3. Apreciação crítica relativamente ao <i>redeployment</i>	53
6. A previsão jurídica do <i>Redeployment</i> : Uma proposta de <i>iure constituendo</i>	56
6.1. Inserção sistemática no Código do Trabalho	56
6.2. Condições de Admissibilidade	58
6.3. Regime jurídico aplicável	62
6.4. Reflexão crítica.....	65
Conclusão	68
Fontes	70

Lista de Abreviaturas e Siglas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Al(s). – Alínea(s)

Art(s). – Artigo(s)

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

CC – Código Civil

Cfr. – Confrontar

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSC – Código das Sociedades Comerciais

CT – Código do Trabalho

Ed. – Edição

Et. al – E outros

ETT – Empresa de Trabalho Temporário

EUA – Estados Unidos da América

i.e. – Isto é

IGT – Inspeção Geral do Trabalho

N.º - Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OE – Orçamento de Estado

Pág(s). – Página(s)

P. – Processo

RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

Vol. – Volume

1. Introdução

Com a presente Dissertação de Mestrado, no âmbito do Direito do Trabalho, pretendemos debruçar-nos sobre o estudo de uma nova figura jurídica, o *redeployment*, mais concretamente, sobre as suas potencialidades enquanto via alternativa válida a processos de *lay-off* e despedimentos coletivos, propondo, de *iure constituendo*, a sua introdução no CT. Contudo, antes de concretizarmos, em termos estruturais, o caminho que este trabalho de investigação irá seguir, cremos que se revela de extrema relevância explicarmos ao Leitor quais foram as motivações de base e o interesse, que desencadearam a escolha do estudo desta temática.

Na verdade, em 2020, o mundo foi brutalmente assolado por uma crise pandémica provocada pela doença COVID-19, a qual trouxe consigo grandes mudanças a todos os níveis, principalmente, ao nível de saúde pública, económico-social, político e laboral. A resposta a essa crise surgiu essencialmente por parte do Estado, através da implementação de um role de medidas extraordinárias, de apoio aos trabalhadores e empregadores, a fim de mitigar os efeitos decorrentes da pandemia, dentro das quais se destacou o mecanismo do *lay-off* simplificado. No fundo, durante este período pandémico, as empresas em situação de crise tinham essencialmente três alternativas para ultrapassar a situação económico-financeira difícil em que se encontravam: a) o *lay-off*; b) o *lay-off* simplificado e, por último, c) o despedimento coletivo. Apesar de se ter verificado, em grande medida, por parte das empresas, o recurso ao despedimento coletivo, com o conseqüente aumento exponencial dos níveis de desemprego, muitas outras lançaram mão do *lay-off* simplificado que se revelou um recurso valioso no combate à crise de emprego provocada pela pandemia, sem o qual, sem dúvida, esta teria atingido proporções ainda mais catastróficas. Todavia, apesar das inúmeras vantagens que trouxe o *lay-off* simplificado, este não permitiu ao trabalhador, caso fosse essa a sua vontade, continuar a laborar, mantendo-se ativo, nem permitiu manter a sua remuneração por inteiro. Além disso, a entidade empregadora não conseguiu reduzir os seus custos com o pessoal por completo, dado que manteve sempre o pagamento de 30% da compensação retributiva ao mesmo. Por fim, a aplicação desta medida contribuiu para o aumento da dívida pública do Estado, mediante a oneração da Segurança Social em 70% do pagamento da compensação retributiva.

Noutras geografias, desde os EUA, à Europa e até à China, foi testada uma outra solução de combate ao desemprego provocado pela crise pandémica, fora do conjunto de soluções disponíveis na lei laboral portuguesa nesse período: o *redeployment*. Tendo como dado adquirido que essa crise não afetou de igual modo todos os setores empresariais, através desta solução inovadora, o trabalhador de uma empresa afetada por uma situação de crise empresarial, dando o seu avale, é

cedido para uma outra com capacidade económica para investir e com necessidade de mão-de-obra. Os casos paradigmáticos de sucesso verificados no uso desta figura jurídica, a sua utilidade na resolução de situações de crise das empresas, bem como na necessidade de mão-de-obra de outras, e as vantagens que apresenta para todos os intervenientes, trabalhador, empresas e Estado levou-nos a questionar o porquê desta figura não ter surgido como medida de combate ao desemprego durante o período pandémico e, por outro lado, num contexto laboral pós-pandémico, já capaz de retirar ensinamentos da experiência vivida. Ou seja, acreditamos que se deveria retirar partido das soluções vantajosas implementadas, a longo-prazo, noutros ordenamentos jurídicos para fazer face às situações de crise empresarial sentidas pelas empresas, fruto da pandemia, para melhor podermos enfrentar novas crises e, conseqüentemente, os seus efeitos nocivos ao nível do emprego.

Na verdade, sabemos que as crises económicas, apesar de tendencialmente imprevisíveis, são cíclicas. Logo, apesar da lei não conseguir, nem mesmo que quisesse, proibir o seu surgimento (como aconteceu com a crise económica provocada pela inesperada crise pandémica resultante da doença COVID-19), cujos efeitos se fazem sentir pelas empresas, tem um papel fundamental na mitigação da adoção de soluções mais drásticas na sua resolução, como os despedimentos por motivos económicos. Essa missão é alcançada colocando à disposição das entidades empregadoras mecanismos que lhes permitam recuperarem da sua situação económica, sem que isso implique a rutura dos vínculos laborais. Assim, e tendo em conta a resposta reduzida e limitativa dada pelo CT atual às situações de crise empresarial, e munidos da experiência e clarividência, trazida por outros ordenamentos jurídicos, de que o *redeployment* tem consistido numa ótima medida de resposta às situações de crises económicas das empresas, considerámos fundamental, e de enorme interesse e utilidade, equacionar a adoção de uma figura como o *redeployment*, enquanto estratégica a longo-prazo, de combate às situações de crise das empresas e, conseqüentemente, ao desemprego, acrescentando assim como uma terceira via alternativa ao elenco legal previsto no CT para fazer face às situações de crise empresarial.

Tecidas as breves considerações sobre o interesse e a pertinência do tema, revelamos agora como será composta, em termos de estrutura, a presente dissertação, e como se interligam os vários aspetos abordados em torno da figura do *redeployment*, patenteando-se assim a sequencialidade lógica de todo o texto.

Em primeiro lugar, faremos um enquadramento geral da figura do *redeployment*, avançando a sua noção, caracterizando os seus traços gerais, realçando o seu escopo e pertinência, bem como a inexistência de um enquadramento legal para a figura. Na sequência desse silêncio legal, distinguiremos o *redeployment* de figuras afins consagradas no CT, como é o caso, da cedência ocasional de trabalhadores, do *ius variandi*, do trabalho temporário e do acordo de suspensão, com celebração de um novo contrato de trabalho. De seguida, descortinaremos a forma como o *redeployment* foi acolhido nos ordenamentos jurídicos alemão, francês e belga, tirando partido dessa

experiência, em termos de direito comparado, enquanto fonte de exemplo na edificação do instituto jurídico. Por conseguinte, entraremos em mais detalhe sobre o contexto do “nascimento” do mecanismo *redeployment* e a importância do mesmo na resolução de situações de crise empresarial, convocando para tal o conceito de crise empresarial ao nível laboral. Fazendo assim a ponte com o terceiro e quarto capítulo, onde abordaremos, respetivamente, as figuras do despedimento coletivo e do *lay-off*, as quais configuram atualmente os “remédios” legais consagrados no CT para fazer face às situações de crise empresarial da entidade empregadora. Já no capítulo quinto faremos uma breve alusão à figura do *lay-off* simplificado, que apesar de não fazer, atualmente, parte do elenco legal destinado a fazer face às situações de crise empresarial, durante o período pandémico, em legislação especial associada à COVID-19, ficou consagrado como tal, pelo que se considera de extrema importância a sua abordagem.

Por fim, apresentaremos uma proposta de *iure constituendo*, colocando novamente o foco total na figura do *redeployment*, estabelecendo uma previsão jurídica do mesmo. Neste âmbito, atrevemo-nos a inserir a figura sistematicamente no CT, a concretizar as suas condições de admissibilidade e o regime jurídico aplicável, bem como a refletir criticamente sobre o acolhimento da figura no ordenamento jurídico laboral, mais precisamente, no CT.

2. O Redeployment

2.1. Caracterização

O *redeployment* – ou a “recolocação” de trabalhadores – assenta na economia de partilha business-to-business (B2B¹) e consiste na recolocação temporária de trabalhador, mediante a sua vontade, de uma empresa em situação de crise empresarial, para outra empresa, a qual não tem que pertencer ao mesmo grupo societário ou ter estruturas organizativas comuns, mas que contrariamente à primeira, se encontra economicamente saudável e com necessidade excepcional de mão-de-obra, mantendo-se o vínculo contratual inicial. Ou seja, este mecanismo de flexibilização laboral tem por objeto a deslocação de trabalhadores de empresas que estão em crise para outras com capacidade de investir e com escassez de mão-de-obra. Formando-se assim, nas palavras de GUILHERME DRAY “*um puzzle gigante partilhado, em que um dos puzzles tem uma peça a mais e que, por sua vez, encaixe perfeitamente no puzzle vizinho, a quem está precisamente, a fazer-lhe falta*”². Destina-se assim a ser um mecanismo jurídico, o qual permite às entidades empregadoras fazerem face a uma situação de crise empresarial, dando suporte às suas necessidades, evitando que estas assumam como primeira medida um despedimento coletivo ou um *lay-off*.

O *redeployment* surgiu como resposta do mercado de trabalho às situações de crise empresarial causadas pela pandemia mundial da doença COVID-19, que surgiu em 2020, resultante do aparecimento de um vírus, designado Coronavírus, o qual acarretou consigo, como era de esperar, uma crise sanitária, mas também uma crise económica, social e laboral, sem precedentes. Este modelo flexível de organização do trabalho foi ensaiado noutros países como foi o caso da Alemanha³, França⁴, EUA⁵ e China⁶, e revelou-se uma peça essencial na manutenção dos postos de trabalho em tempos de crise, constituindo uma verdadeira via alternativa à adoção de procedimentos como o *lay-off* ou

¹ A economia partilhada B2B radica na troca de ativos, serviços e informação entre diferentes empresas, distinguindo-se da partilha desses ativos, serviços e informações entre empresas e consumidores (B2C).

² Cfr. FERREIRA, Joana Nabais; PEDREIRA, Frederico e FARIAS, Louise - *Redeployment: partilhar para evitar despedimentos e lay-off. Um win-win para empresas, trabalhadores e Estado*, in Revista Advocatus, Jornal Eco, 2021, pág.3.

³ Cfr. Autor desconhecido - *Corona-Krise macht kurzfristige Arbeitnehmerüberlassung möglich* – 2020. Disponível em: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitnehmerueberlassung-in-der-corona-krise_76_513028.html.

⁴ Cfr. Etienne, Hélène - *Prêt de main d'œuvre et Covid-19 : les aménagements pendant la crise sanitaire* – Freelance, 2020. Disponível em: <https://www.freelance.com/blog/achats/amenagements-pret-de-main-oeuvre-et-coronavirus/>.

⁵ Veja-se, Bender, Ruth e Dalton, Matthew - *Coronavirus Pandemic Compels Historic Labor Shift* – artigo publicado no WSJ, 2020. Disponível: <https://www.wsj.com/articles/coronavirus-pandemic-compels-historic-labor-shift-11585474206>.

⁶ Veja-se, Tianyu, Wang - *Employee sharing helps companies survive COVID-19* – artigo publicado em CGTN, 2020. Disponível em: <https://news.cgtn.com/news/2020-03-09/Employee-sharing-helping-companies-get-through-COVID-19-OqvFZWc67m/index.html>.

despedimentos coletivos. Esta figura, apesar do especial enfoque que teve durante a crise pandémica de 2020, e que durou até 2022, considera-se, do que pudemos apurar com o trabalho de investigação realizado, que a mesma remonta aos tempos da Segunda Guerra Mundial, ainda que nessa altura tenha sido utilizada em sentido diferente, nomeadamente, para alocar unidades, soldados e equipamentos de uma determinada operação, dentro do exército norte-americano, para uma outra operação onde fossem mais precisos⁷. Atualmente, este mecanismo do *redeployment* tem vindo a alastrar-se dos EUA à Europa, ainda que por vezes utilizado sob outra designação, como é o caso do termo *sharing employees* (ou “partilha de trabalhadores”) mas em todo o caso o conceito é o mesmo: possibilitar às empresas que se encontram em situação de crise empresarial e que, por isso, têm trabalhadores desocupados e em risco de desemprego, a recolocação, temporária, desses trabalhadores, para empresas que, excecionalmente, se encontrem com uma necessidade de recrutamento, tendo sempre, como cerne desta partilha, o acordo do trabalhador⁸.

O nosso regime jurídico-laboral não dispõe de normas que regulem a figura do *redeployment*, nem tão pouco existe qualquer figura jurídica no CT que habilite de forma expressa a deslocação de um trabalhador de uma empresa para outra, quando está em causa a sustentabilidade da primeira, fruto de uma crise empresarial que a afeta. Na verdade, o CT prevê, essencialmente, duas modalidades para a entidade empregadora fazer face às situações de crise empresarial, com impacto nos contratos de trabalho: 1) por um lado, temos o *lay-off*, previsto nos arts. 298.º e ss. do CT, o qual implica a redução normal do período de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho; 2) por outro, ao abrigo dos arts. 359.º e ss. do CT, encontramos a figura do despedimento coletivo, que permite ao empregador promover a cessação de contratos de trabalho com fundamento em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Contudo, nenhuma destas figuras se aproxima da noção de *redeployment*. Diríamos que a hipótese legal mais aproximada do *redeployment* que existe no ordenamento jurídico-laboral português é a cedência ocasional de trabalhadores, prevista nos arts. 288.º e ss. do CT. No entanto, não se confunde com esta, tendo em conta que, a cedência ocasional de trabalhadores contemplada no CT, enquanto vicissitude contratual, não está prevista para solucionar situações de crise empresarial

⁷“A recolocação é a “transferência de uma unidade, de um indivíduo ou de material destacado num teatro de operações ultramarino para outro teatro de operações, ou para outro local dentro do teatro de operações, ou para a zona do interior, com o objetivo de continuar a ser utilizado”, o que implica aquisições, fornecimentos e manutenção. Para a AAF, na Segunda Guerra Mundial, a recolocação significava, especificamente, a transferência de unidades e equipamento dos teatros europeus e mediterrânicos para os teatros do Pacífico e da China-Birmânia-Índia [“Redeployment is the “transfer of a unit, an individual or supplies deployed in an overseas theater to another theater, or to another location within the theater, or to the zone of interior for the purpose of further employment” it entails procurement, supply, and maintenance. To the AAF in World War II redeployment meant, specifically, the transfer of units and equipment from the European and Mediterranean theaters to the Pacific and China-Burma-India theaters”].Cfr. CRAVEN, Wesley Frank e GATE, James Lea - *The Army Air Forces in World War II*, Vol. 7.: *Services Around The World*, Office of Air Force History Washington, D.C., 1983, pág. 545.

⁸ Neste sentido, DRAY, Guilherme – *Redeployment: tempo de agir*, in Revista *Advocatus*, Jornal Eco, 2021, pág.1.

e encontra-se circunscrita à cedência ocasional de trabalhadores entre empresas que fazem parte do mesmo grupo societário ou que têm estruturas organizativas comuns.

Este silêncio da lei portuguesa não deve ser interpretado como uma proibição total e absoluta da possibilidade de vir a ser integrada no CT uma modalidade de flexibilidade laboral que permita à entidade empregadora, em situação de crise empresarial, poder ceder o seu trabalhador a uma outra entidade, mediante a vontade daquele, que se encontre a precisar desesperadamente de mão-de-obra. Na verdade, esse silêncio decorre única e exclusivamente do facto de esta ter sido uma temática que, pelo menos até ao surgimento da crise pandémica, não tinha sido questionada na realidade portuguesa, pelo menos com expressividade. Ainda que, ao nível da prática da advocacia, temos conhecimento de alguns casos em que a temática, mesmo antes do aparecimento da doença COVID-19, tenha sido levantada por alguns clientes empresários e, conseqüentemente, pelos seus respetivos advogados laboristas. No entanto, apontamos que este silêncio tenha sido quebrado, com maior expressividade, a partir de 2020, derivado dos ensinamentos que a crise pandémica trouxe, em termos de mudança do paradigma do mercado de trabalho. Tanto que no Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho de 2021, editado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, são estabelecidas, enquanto dinâmicas de transformação do emprego em Portugal, as principais linhas de reflexão das políticas públicas a desenvolver no futuro do trabalho, dentro das quais se admite figuras como o *redployment* ou a recolocação de trabalhadores, afirmando-se: “(...) no âmbito da promoção do trabalho em rede, entre organizações e empresas e da chamada economia partilhada, através da qual os trabalhadores de empresas que estão em situação de crise económica e eventualmente em situação de lay-off podem, querendo, ser temporariamente colocados em empresas que têm carência de mão-de-obra, mediante acordos de colaboração e de cedência, de forma a permitir que os trabalhadores em causa possam manter atividade profissional e adquirir novas experiências de trabalho.”⁹

Em termos doutrinários, recentemente, alguns autores¹⁰ têm vindo a pronunciar-se sobre o conceito de *redployment* e as potencialidades da figura, ajustadas ao Direito do Trabalho atual, a recuperar de uma pandemia, e influenciado por um mercado globalizado que implica, sem dúvida, uma regulação laboral mais compreensiva e até amiga do mercado, mas, também, um mercado mais compreensivo e

⁹ MOREIRA, Teresa Coelho [et. al.] - *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, 2022. Disponível para consulta em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>

¹⁰ Ainda que o tema do *redployment* também ao nível doutrinário, ainda não tenha sido muito desenvolvido.

amigo dos valores do Direito do Trabalho, que nunca poderá esquecer de onde veio para saber para onde vai.¹¹

Para o autor RICARDO NASCIMENTO, “o redeployment permite que as empresas possam compartilhar rapidamente a experiência e as habilidades das suas forças de trabalho cedendo as mesmas a empresas que procuram trabalhadores porque precisam de produzir bens para combater uma pandemia, por causa de picos de produção, etc. (...) Nesta lógica, as empresas que em tempos de crise têm excesso de mão-de-obra, cedem os seus trabalhadores às que excepcionalmente estão com falta da mesma. Tudo isto numa lógica de voluntariedade dos trabalhadores cedidos.”¹²

Já GUILHERME DRAY entende que “o redeployment significa a “recolocação” ou “reafectação” do trabalhador de uma empresa que é atingida por uma situação de crise empresarial para outra empresa que está bem e que carece de mão-de-obra”¹³.

Na opinião de PEDRO DA QUITÉRIA FARIA, o redeployment consiste numa “forma de equilibrar o mercado de trabalho colocando temporariamente trabalhadores nas empresas ou locais onde fazem mais falta, desonerando-se o Estado com custos nos apoios à manutenção de postos de trabalho”¹⁴.

Assim, em termos legislativos, bem como jurisprudenciais¹⁵, o silêncio vivenciado até ao momento não retira a relevância jurídica da figura, nem implica um obstáculo incontornável à sua análise. Da análise a outros elementos do sistema jurídico, como por exemplo, a legislação aplicável à figura aproximada da cedência ocasional de trabalhadores, o conceito de crise empresarial, o regime jurídico das figuras existentes no CT aplicáveis às situações de crise empresarial e a própria análise de outros ordenamentos jurídicos, que já consagram a figura jurídica do redeployment ou figuras cujo seu regime jurídico é muito aproximado daquela, conseguimos retirar critérios normativos aplicáveis ao redeployment, ousando assim abrir a “caixa de Pandora”, propondo, de iure constituendo, uma alteração à legislação laboral, com a introdução de uma nova figura jurídica: o redeployment.

¹¹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho – *Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do Direito do Trabalho*, em *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier* Vol. III, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa: Direito e justiça, 2015, pág. 562.

¹² NASCIMENTO, Ricardo - *Cedência Ocasional de Trabalhadores: Configuração Geral e Problemas Actuais*, Almedina, Coimbra, 2021, pág. 78.

¹³ DRAY, Guilherme – *Redeployment: tempo (...)*, op. cit., pág. 1.

¹⁴ FERREIRA, Joana Nabais; PEDREIRA, Frederico e FARIAS, Louise - *Redeployment: partilhar (...)*, op. cit., pág. 4.

¹⁵ Resultante da ausência do questionamento da pertinência da figura na realidade portuguesa até muito recentemente.

2.2. As Figuras Afins

Na senda do estabelecido anteriormente, cumpre-nos distinguir o *redeployment* de outras figuras afins, existentes no CT, e vincar as suas principais diferenças substanciais, permitindo assim uma melhor construção e delimitação daquele instituto jurídico.

2.2.1. Cedência Ocasional de Trabalhadores

De acordo com o artigo. 288.º do CT, *“a cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial”*.

Da sua noção legal retiramos, desde logo, que o que se pretende com a cedência ocasional é precisamente a alocação do trabalhador a outra entidade, a qual passa a exercer o poder de direção sobre o trabalhador cedido, durante um período limitado e com base num propósito muito específico, o de colmatar uma necessidade temporária¹⁶. Ou seja, ao abrigo desta figura, ergue-se uma verdadeira relação triangular entre o trabalhador, o cedente e o cessionário. Ocorre uma cisão dos poderes do empregador, que se mantém titular do poder disciplinar, mas transmite o seu poder de direção para o cessionário.¹⁷ Não se forma, contudo, entre o trabalhador e a entidade cessionária, um novo contrato de trabalho, mas tão-só um contrato de cedência ocasional, mantendo o trabalhador, por sua vez, o seu vínculo contratual laboral com a entidade empregadora. Como avança a autora MARIA REGINA GOMES RENDINHA, *“[o] objecto deste negócio é assim, em rigor, a disponibilidade da força de trabalho, embora o contrato de cedência não seja uma subespécie do contrato de trabalho, mas sim um contrato civil ou comercial (pela natureza dos sujeitos envolvidos no comum dos casos) com repercussões sobre um contrato de trabalho preexistente”*.¹⁸

Quer da noção legal de cedência ocasional de trabalhadores enunciada, quer da noção *redeployment* por nós avançada anteriormente, seríamos levados a concluir que, no fundo, estariam em causa duas figuras jurídicas exatamente iguais e que, por isso, existiria a desnecessidade de introdução da segunda relativamente à primeira. Porém, as notas distintivas destas duas figuras jurídicas decorrem, essencialmente, do objetivo prosseguido por cada uma, das suas condições de admissibilidade e dos regimes jurídicos aplicáveis.

¹⁶ Como refere MONTEIRO FERNANDES: *“(…) sinaliza-se o sentido útil da cedência: permitir o aproveitamento de um trabalhador do quadro de uma empresa, que é, em certo momento, dispensável e faz falta noutra empresa”*. Vd. MONTEIRO FERNANDES, António - *Direito do Trabalho*, 21ª Edição, Almedina, Coimbra, 2022, pág. 490;

¹⁷ E não só, pode ficar estipulado em acordo entre a entidade cedente e cessionária, que a primeira pode delegar também o seu poder disciplinar, exceto no que diz respeito à sanção disciplinar máxima – o despedimento com justa causa – que nunca poderá ser delegada;

¹⁸ REDINHA, Maria Regina - *Cedência Ocasional de Trabalhadores Anotação aos artigos 322º a 329º do Código do Trabalho de 2003*, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2007, págs. 1 e 2;

A cedência ocasional de trabalhadores, enquanto vicissitude modificativa do contrato de trabalho, pretende a persecução de um escopo específico, temporário, que é o da deslocação ou mobilidade intragrupo de trabalhadores¹⁹, para fazer face a excedentes de mão-de-obra, e por isso, a necessidades pontuais e imprevistas de uma empresa, em termos de níveis de produção. Consiste num mecanismo de flexibilização laboral, o qual surge, no CT, enquanto estratégia de gestão de recursos humanos, capaz de proporcionar à entidade empregadora a satisfação de necessidades de gestão, reorganizando recursos, contribuindo para a melhoria da sua produtividade, para as dinâmicas do grupo e para o clima organizacional. No entanto, não foi concebida como uma solução, ao dispor da entidade empregadora, no CT, para fazer face a situações de crise empresarial, não pressupondo como requisito legal a sua verificação. De tal forma que, nas condições de admissibilidade da figura dispostas no art. 289.º, n.º 1 do CT, nenhuma das alíneas tem como condição a verificação de uma situação de crise empresarial. Para além do mais, no próprio elenco legal do art. 361.º, n.º 1 do CT, a cedência ocasional de trabalhadores não faz parte das medidas alternativas a serem ponderadas aquando do procedimento de um despedimento coletivo²⁰. Já o *redeployment* implicaria, sempre, a verificação de uma situação de crise empresarial da entidade cedente, a qual motivaria, excecionalmente, que se derrubasse a garantia do trabalhador prevista no art. 129.º, n.º 1, al. g) do CT, sendo o trabalhador, por isso, cedido para uma outra empresa economicamente bem e com escassez de mão-de-obra. Esta figura teria como móbil a recuperação económica da empresa em situação de crise e a manutenção dos seus postos de trabalho, constituindo uma verdadeira alternativa ao *lay-off* e ao despedimento coletivo, acrescentando mesmo ao elenco legal de medidas alternativas a este.

No que concerne aos pressupostos legais da cedência ocasional de trabalhadores, o art. 289.º, n.º 1 do CT estabelece um conjunto de condições cuja verificação é necessária para que a cedência não seja reputada de ilícita. É, precisamente, no que respeita à condição de admissibilidade prevista na alínea b) daquele artigo que se estabelece a diferença entre a cedência ocasional de trabalhadores e o *redeployment*. Na cedência ocasional de trabalhadores, o trabalhador apenas pode ser cedido entre empresas pertencentes ou mesmo grupo societário (*i.e.*, sociedades coligadas, em relação societária

¹⁹ Cfr. ANTUNES, José Engrácia - *A disciplina juslaboral da empresa plurissocietária*, em AA/VV *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Revista da Universidade Católica Portuguesa: Direito e justiça, 2015, pág. 306;

²⁰ Claro que tudo isto não descarta o facto da cedência ocasional de trabalhadores poder ser utilizada, na prática, em momentos de crise económica de uma empresa, como forma de evitar despedimentos ou processos de *lay-off*. Veja-se, como exemplo, a situação referida por MARIA REGINA RENDINHA in NASCIMENTO, Ricardo – *Cedência (...)* op. cit., pág. 348: “a cláusula 21.º do Contrato Coletivo de Trabalho para a Construção Civil e Obras Públicas, publicado no BTE n.º8 de 28-02-1995, em que os representantes dos trabalhadores e dos empregadores consagram a cedência ocasional como modo de evitar o despedimento coletivo ou por motivos económicos ou estruturais.” No mesmo sentido, veja-se também o exemplo da Sonae que, no período de confinamento, preferiu realocar 1800 trabalhadores das cafetarias Bagga, as quais se encontravam encerradas devido à pandemia, para as lojas Continente, evitando assim recorrer ao *lay-off*. Cfr. NASCIMENTO, Ricardo – *Cedência (...)*, op. cit., pág. 397.

de participações recíprocas, de domínio ou de grupo²¹) ou que tenham estruturas organizativas comuns. Nas palavras de MONTEIRO FERNANDES, “[a] cedência não surge, pois, como um negócio realizado num mercado, mas como uma forma de circulação de recursos no interior de um agrupamento formal ou informal de empresas”²², o que se compagina com a componente marcadamente utilitarista de cooperação dos grupos empresariais. Já no *redeployment*, o trabalhador poderá ser cedido entre empresas fora do mesmo grupo societário ou sem estruturas organizativas comuns, não constituindo a estrutura societária ou empresarial qualquer impedimento à recolocação do trabalhador. Assim, contrariamente à cedência ocasional de trabalhadores, o *redeployment* segue um propósito a uma escala macro, em que empresas fora do mesmo grupo societário ou sem estruturas organizativas comuns formam sinergias entre si, em prol de um crescimento económico global, que vai muito para além do crescimento económico do próprio grupo, e que faz o país avançar, mantendo o emprego e minimizando o impacto de crises económicas, não só nas empresas por elas afetadas, como na economia do país no seu todo.

Em termos de regimes jurídicos aplicáveis a cada uma das figuras, e apesar do regime jurídico do *redeployment* ter como regime jurídico subsidiário o aplicável à cedência ocasional de trabalhadores²³, dado os problemas afins a que ambas têm necessidade de dar resposta, existe um aspeto deste regime marcadamente diferente do primeiro. Assim, o regime regra do pagamento da retribuição no *redeployment* é diferente do implicitamente previsto para a cedência ocasional de trabalhadores. Referimo-nos aqui a uma regra implicitamente prevista, uma vez que não decorre diretamente do regime jurídico da cedência ocasional consagrado no art. 291.º do CT, mas antes se infere do dever geral do empregador pagar pontualmente a retribuição ao trabalhador, contido no catálogo legal dos deveres gerais do empregador, no art. 127.º, n.º 1, al. b) do CT. Ou seja, em regra, cabe ao cedente – na sua qualidade de empregador, da qual não se demite ao realizar a cedência – pagar ao trabalhador ocasionalmente cedido o seu crédito retributivo, em conformidade com a tabela salarial aplicável na cessionária, caso esta seja mais favorável ao trabalhador²⁴. No que diz respeito ao *redeployment*, deverá estar contemplada, no seu regime jurídico, uma exceção a esta regra do 127.º, n.º 1, al. b) do CT, cabendo antes à cessionária o pagamento da retribuição ao trabalhador recolocado no seio da sua empresa. Tal fará todo o sentido, uma vez que a cessionária é agora a beneficiária efetiva da prestação laboral do trabalhador e, para além disso, é a empresa cessionária que se encontra economicamente com capacidade de investir, ao contrário da empresa cedente, que está em situação de crise

²¹ Sobre estes conceitos e regime societário de sociedades coligadas, vejam-se os arts. 481.º e ss. e 488.º e ss. do CSC;

²² MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, op., cit., pág. 491;

²³ O regime jurídico aplicável ao *redeployment* será analisado com mais destaque no capítulo destinado a tal e, por isso, o capítulo 6;

²⁴ Neste sentido, NASCIMENTO, Ricardo – *Cedência (...)* op. cit., pág. 227;

empresarial e, por isso, com dificuldades financeiras, atravessando uma fase crítica, com necessidade de redução dos seus custos, nomeadamente, os com o pessoal, necessitando de recuperar economicamente. O estabelecimento desta regra geral no *redeployment*, a *contrario* da regra prevista para a cedência ocasional, é permitida ao abrigo do art. 767.º, n.º1 do CC, que dispõe que “a prestação pode ser feita tanto pelo devedor como por terceiro, interessado ou não no cumprimento da obrigação.” Por outras palavras, ao considerarmos o pagamento da retribuição ao trabalhador como uma prestação fungível, nada impede que o regime jurídico do *redeployment* contenha a regra do encargo remuneratório pertencer ao cessionário, enquanto terceiro ao contrato,²⁵ ainda que as partes possam, por acordo, estipular outros moldes em que o pagamento da retribuição deva ser efetuado. Ao abrigo de uma figura como o *redeployment*, fará todo o sentido a inversão do ónus relativo ao pagamento retributivo, do cedente para o cessionário, essencialmente por dois motivos:

1. O facto do *redeployment* servir como mecanismo de resolução de uma situação de crise empresarial de uma empresa, criando um “palco” para a sua recuperação económica, através da redução dos custos, enquanto mantém os postos de trabalhos. E como é que essa redução de custos é atingida? Através da redução, em grande medida, dos custos com a mão-de-obra, transmitindo o encargo do pagamento da retribuição do trabalhador cedido para a empresa cessionária. Na verdade, se é a empresa cedente que se encontra numa situação financeira frágil e que, por isso, pretender ver reduzidas as suas despesas, por forma a conseguir tornar-se novamente economicamente estável, e conseqüentemente, conseguir manter os postos de trabalho, não fará sentido que seja a mesma a manter o pagamento da remuneração ao trabalhador cedido. Apesar da empresa cedente se manter como entidade empregadora, mantendo, por isso, as suas obrigações contratuais, nomeadamente as remuneratórias, entendemos que as mesmas devam ser transmitidas à nova empresa, a cessionária, tendo em conta a *ratio* e o objetivo do *redeployment*. Caso assim não fosse, seria contraproducente, e desincentivaria qualquer empresa em situação de crise empresarial a recorrer primeiramente a esta figura, ao invés de um *lay-off*, onde é o Estado que comparticipa, maioritariamente, a remuneração do trabalhador.
2. Não se coloca a lógica dos grupos societários ou das estruturas organizativas comuns. Isto é, inexistente ao abrigo de uma figura como o *redeployment* um fluxo económico circular característico dos grupos societários. No caso do *redeployment*, estamos perante duas entidades completamente independentes e que, por isso, não prosseguem um interesse

²⁵ Uma vez que, tal como acontece na cedência ocasional, o cessionário não chega a ser parte no contrato de trabalho ao abrigo da figura do *redeployment*.

comum – o interesse do grupo²⁶ – mas sim regem-se pelos seus próprios interesses. Assim sendo, numa lógica de um grupo societário será indiferente a quem cabe o pagamento da retribuição ao trabalhador cedido, na medida em que, num contexto de grupo societário, o património é aferido na globalidade, pela composição dos patrimónios individuais de todas as sociedades pertencentes ao grupo, as quais agem como um todo, na prossecução de um interesse comum, aplicando-se o princípio da responsabilidade solidária das sociedades em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo consagrado no art. 334.º do CT²⁷. Por outro lado, como o objetivo é reduzir os custos com a contratação de novo pessoal onde ele seja necessário e, assim, aproveitar os recursos humanos dentro do grupo, tornando-o mais eficiente, também fará sentido a manutenção do pagamento da retribuição ao trabalhador cedido, por parte da cedente.

Já numa lógica fora de um grupo societário ou de estruturas organizativas comuns, o que fará mais sentido será a entidade beneficiária da prestação da atividade laboral pagar a contrapartida ao trabalhador cedido por esse trabalho prestado. Tal justifica-se pelo facto de a colaboração entre duas empresas independentes ser feita no decurso de uma crise empresarial de uma e no período de crescimento económico de outra. Logo, aquela que se encontra economicamente saudável deve assumir o encargo remuneratório, já que tem uma necessidade efetiva de mão-de-obra, e por outro lado, fica a beneficiar de um trabalhador qualificado, com certas e determinadas competências, acabando por poupar nos custos, em que sempre incorreria, com o recrutamento. Assim, este encontro de vontades corresponde a um “negócio” no âmbito do mercado de trabalho, ainda que não tenha fins lucrativos.

Em conclusão, não obstante as diferenças apontadas, a figura do *redployment* aproxima-se em muitos aspetos da figura da cedência ocasional de trabalhadores. Ambas representam vicissitudes do próprio contrato de trabalho e implicam a cedência de um trabalhador de uma empresa para outra, mediante o seu acordo. No entanto, enquanto o *redployment* é um instrumento para fazer face a situações de crise empresarial de uma empresa, recolocando o trabalhador noutra empresa, fora do

²⁶ O interesse do grupo é entendido como o interesse da sociedade-mãe. Veja-se neste sentido o disposto no Ac. do TRC de 18-01-2011 – P. 255/10.2T2AVR-E.C1 (FONTE RAMOS) “*Disto resulta que os credores de uma - a sociedade dominante - e de outra - a sociedade dependente - contam, em cada momento, com os patrimónios de ambas as sociedades como garantia geral dos seus créditos, em resultado da consagração legal da situação material de verdadeira unidade daqueles patrimónios, afectos a uma direcção unitária e a um interesse único: o interesse do grupo, ou seja, o interesse da sociedade-mãe.*”

²⁷ Cfr. Ac. do STJ de 06-02-2019- P. 49/14.6TTBRR.L1.S1 (FERREIRA PINTO): “ (...) sempre que o empregador integrar uma das modalidades de coligação societária referidas no artigo 334º, do CT, os trabalhadores podem exigir, não só da sociedade empregadora, mas também de qualquer uma das restantes sociedades coligadas, a totalidade dos créditos emergentes do contrato de trabalho, assim como da sua violação ou cessação, verificado que seja o requisito temporal do vencimento há mais de três meses.”

grupo, em crescimento e com capacidade para investir, a cedência ocasional do trabalhador é um instrumento de gestão estratégica de recursos dentro de um grupo societário ou entre empresas com estruturas organizativas comuns, contribuindo para a sua eficiência e competência²⁸.

2.2.2. *Ius Variandi*

O instituto jurídico do *ius variandi* ou “mobilidade funcional” encontra-se regulado no art. 120.º do CT, consistindo num mecanismo de flexibilidade funcional que permite ao empregador, de forma unilateral, introduzir modificações no programa contratual do trabalhador, exigindo-lhe a realização de funções que se encontrem fora do objeto do seu contrato de trabalho. Essa faculdade é considerada anormal²⁹, pelo que pressupõe a verificação de determinados requisitos legais para que seja considerada lícita. Assim, é necessário que esteja em causa: 1) um interesse sério e objetivo da empresa; 2) a variação ser imposta a título transitório; 3) não pode implicar nem a modificação substancial da posição do trabalhador, nem a diminuição da sua retribuição; 4) a ordem de alteração do empregador deve ser expressa, indicando o motivo e a duração da variação, não podendo ultrapassar o prazo de dois anos previsto no art. 120.º, n.º 3 do CT; 5) terá de ser observado o princípio de tratamento mais favorável ao trabalhador, no que diz respeito às novas funções exercidas, especialmente em matéria de retribuição.

Com efeito, da breve exposição da figura do *ius variandi*³⁰ conseguimos, desde logo, identificar notas distintivas desta figura relativamente ao *redeployment*.

Em primeiro lugar, o *ius variandi* apenas permite alterações ao programa contratual no seio da mesma empresa. Isto é, a posição do trabalhador varia, mas dentro da mesma empresa, pelo que variam as funções a que estava vinculado. A prestação do trabalho mantém-se perante a mesma entidade, não existindo qualquer cisão dos poderes da entidade empregadora, mantendo-se intacta a relação bilateral característica entre empregador e trabalhador. O que se reputa substancialmente diferente da figura do *redeployment*, a qual implica a recolocação do trabalhador para uma nova entidade, diferente da entidade empregadora, originando uma cisão de poderes da entidade

²⁸ Seguindo de perto o entendimento da autora CATARINA NUNES DE OLIVEIRA CARVALHO, no âmbito do grupo o objetivo é o de “proporcionar a outras empresas a utilização de mão-de-obra especializada necessária ao «desenvolvimento de novas actividades» ou de proceder à transferência de trabalhadores entre sociedades do mesmo grupo com o intuito de «diminuir os custos de mão-de-obra de uma das sociedades».” Cfr. CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira – *Da Mobilidade dos Trabalhadores No Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais: Perspetiva das relações individuais de trabalho*, Publicações Universidade Católica – Porto, 2001, pág. 110.

²⁹ Dado que, implica uma mudança unilateral das funções do trabalhador por parte do empregador, consubstancia um desvio à regra *pact sunt servanda* (art. 406.º, n.º 1 do CC), e um desvio ao princípio da invariabilidade da prestação;

³⁰ A qual não poderemos tratar com maior profundidade por razões de tempo, espaço e por não constituir a análise do seu regime jurídico o objeto de estudo do presente trabalho;

empregadora e edificando uma relação triangular entre o trabalhador, a entidade cedente e a cessionária.

Segundamente, o *ius variandi* parte de uma decisão unilateral do empregador, com impacto no contrato de trabalho, nomeadamente, devido à imposição da realização de uma atividade diversa daquela para a qual foi contratado. Já no *redeployment*, para que se gere essa mudança de posto de trabalho, é imprescindível a concordância do trabalhador, sem a qual a recolocação do mesmo numa nova entidade será considerada ilícita.

Concluindo, apesar do *ius variandi* e do *redeployment* representarem, ambos, modificações contratuais, essas modificações ocorrem a diferentes níveis e dependem de requisitos diferentes. Do lado do *ius variandi*, observamos uma modificação contratual – independente da vontade do trabalhador – somente funcional, passando o trabalhador a exercer outras funções que não estavam compreendidas no seu objeto contratual, mantendo-se, contudo, a laborar no seio da mesma empresa, e sob o poder de direção e disciplinar do mesmo empregador. Ao abrigo da figura do *redeployment*, a modificação contratual – dependente da vontade do trabalhador – ocorre ao nível da alteração subjetiva do beneficiário direto da prestação e das condições de trabalho. Neste sentido, ocorre uma mudança do trabalhador para um posto de trabalho numa nova empresa³¹, sujeitando-se este ao poder de direção desta, apesar do poder disciplinar se manter, em princípio, com a entidade empregadora.

2.2.3. Trabalho Temporário

O contrato de trabalho temporário, contrariamente ao *redeployment*, corresponde a uma modalidade atípica de contrato de trabalho e não a uma vicissitude ao mesmo. Na verdade, trata-se de uma modalidade especial de contrato de trabalho em que um trabalhador se obriga, mediante a celebração de um contrato de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária com uma ETT, mediante a retribuição desta, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, que estabelecem, com a ETT, um contrato de utilização, por virtude do qual aquela disponibilização ocorre, mantendo-se o trabalhador vinculado à empresa de trabalho temporário (art. 172.º, al. a), b) e c) do CT).

Assim, a relação de trabalho temporário implica uma relação triangular, e sustenta-se numa dicotomia contratual. Por um lado, é celebrado um contrato de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária entre uma ETT e o trabalhador que se pretende ver cedido. Por outro lado, teremos um contrato de utilização de trabalho temporário que consiste num contrato de prestação de serviços a termo resolutivo celebrado entre um utilizador e uma ETT. Esta estrutura

³¹ Que poderá ser ou não no mesmo setor de atividade, podendo ou não implicar uma mudança de funções.

contratual do trabalho temporário difere, desde logo, da estrutura contratual do *redeployment*, o qual apesar de assentar também numa relação tripartida, apenas implica a celebração de um único negócio jurídico, o de recolocação, entre cedente, cessionário e trabalhador, com impacto num contrato de trabalho já existente.

Além da existência de uma relação triangular no contrato de trabalho temporário, é necessário que a empresa que cede os seus trabalhadores a terceiros (utilizadores), seja uma ETT licenciada. Isto é, nos termos art. 2.º, al. d) do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, considera-se ETT “a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui”, a qual necessita de obter uma licença para o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores, nos termos dos arts. 5.º e 6.º daquele Decreto-Lei, sob pena dos contratos de utilização, de trabalho temporário e de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, serem nulos (art. 173.º do CT). Esta obrigatoriedade de estarmos perante uma ETT licenciada para o exercício da atividade de cedência temporária dos trabalhadores a certos utilizadores faz sobressair outras duas diferenças da figura do trabalho temporário para o *redeployment*. A exigência de estarmos perante uma ETT licenciada para o exercício daquela atividade aplica-se exclusivamente ao fenómeno de cedência de pessoal no seio de um contrato de trabalho temporário, e já não para a recolocação de trabalhadores, compreendida pelo *redeployment*. O que se compreende, tendo em conta que o objeto social primordial de uma ETT é, precisamente, a cedência temporária de trabalhadores aos utilizadores. Contrariamente ao *redeployment*, em que essa exigência não se coloca, uma vez que a situação de uma empresa ceder ocasionalmente os seus trabalhadores corresponde a uma ocorrência isolada, excecional. A empresa cedente, nessa situação, age com base numa necessidade específica, esporádica e temporária – a situação de crise empresarial – e, por isso, o seu objeto social ou sua atividade principal (*core business*) não se prende com a cedência temporária de trabalhadores aos seus utilizadores, dedicando-se antes a qualquer outro ramo de atividade. Por outro lado, devido ao facto da ETT ter como atividade principal a disponibilização de trabalhadores aos seus utilizadores, resulta que essa cedência é feita de forma regular e constante, fazendo parte do objeto contratual acordado, e não excecionalmente, como ocorre no *redeployment*.

Outra das diferenças diz respeito ao tipo de contrato de trabalho mediante o qual o trabalhador está vinculado à entidade cedente. No caso do contrato de trabalho temporário celebrado entre a ETT e o trabalhador, o mesmo pode ser a termo ou por tempo indeterminado (art. 172.º do CT). Já ao abrigo do *redeployment*, resulta como condição *sine qua non* a inexistência de um contrato de trabalho temporário entre a cedente e o trabalhador cedido, não podendo este ter sido contratado com o objetivo de ser cedido. Ou seja, deverá existir entre a cedente e o trabalhador, um contrato de trabalho

por tempo indeterminado³², que se mantém intacto, no decorrer da recolocação, permanecendo o trabalhador nos quadros da empresa cedente.

Porquanto, o contrato de utilização temporária corresponde a um negócio jurídico oneroso celebrado entre a ETT e o utilizador, na medida em que este paga uma compensação àquela pela disponibilização da força de trabalho, configurando assim uma cedência com fins lucrativos. Já no *redeployment*, estamos perante um negócio jurídico sem fins lucrativos, em que a cessionária apenas coloca à disposição do trabalhador nada mais do que a sua retribuição, não pagando qualquer importância à cedente.

Em suma, apesar da proximidade que conseguimos identificar entre o trabalho temporário e o *redeployment*, permitindo ambas a reafecção de um trabalhador de uma empresa para outra, consideramos que existem diferenças estruturais de base que fazem com que não se confundam, prosseguindo objetivos diferentes e tendo a sua aplicação relevo em situações distintas.

2.2.4. Suspensão do contrato de trabalho por acordo e a celebração de um novo contrato de trabalho

Com características diferentes das figuras anteriormente enunciadas, a suspensão do contrato de trabalho na empresa de origem, e a conseqüente nova contratação dos trabalhadores na empresa de destino, configuram duas figuras jurídicas presentes no CT, que se articuladas conjuntamente, permitem operar a recolocação de trabalhadores entre empresas não pertencentes ao mesmo grupo societário ou com estruturas organizativas comuns. Pelo que estas são, na nossa perspectiva, as ferramentas jurídicas que de forma mais aproximada conseguem chegar aos resultados de uma figura como o *redeployment*, mas com algumas diferenças relevantes pelo caminho.

Quando falamos aqui em suspensão do contrato de trabalho por acordo, estamos a referir-nos às licenças sem retribuição previstas no art. 317.º do CT. Estas resultam de um comum acordo entre o empregador e o trabalhador, através do qual, durante o período da suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho (art. 295.º, n.º 1 do CT). Significa isto que, durante período da licença, o trabalhador mantém o seu vínculo laboral

³² Contudo, contrariamente ao previsto para a figura da cedência ocasional de trabalhadores, consideramos que os trabalhadores com contrato de trabalho a termo com a entidade cedente não devem ser descartados, desde logo, da aplicação da figura do *redeployment*. Ainda que o argumento para o serem ao nível da cedência ocasional de trabalhadores também possa ter acuidade nesta sede, tendo em o objetivo do *redeployment*, de procurar salvaguardar postos de trabalho, em situações de crise empresarial da entidade empregadora, acreditamos que para atingir esse objetivo fará sentido abranger também os trabalhadores contratados a termo fazendo os possíveis para manter os seus contratos. Além do mais, a figura do *lay-off* aplica-se a trabalhadores com contratos de trabalho a termo pelo que, sendo o *redeployment* uma alternativa a esta compreende-se que o seu âmbito de aplicação seja o mesmo.

com a entidade empregadora, conservando-se o seu direito ao lugar³³ e a sua antiguidade. No reverso da moeda, durante esse período, não recebe qualquer retribuição.

Posto isto, para que durante o período da licença o trabalhador passe a laborar noutra empresa, é necessário que seja celebrado um novo contrato de trabalho na nova empresa. Assim, esta dualidade contratual, na esteira do argumento que apontámos anteriormente para a figura do trabalho temporário, afasta-se da figura do *redeployment*, o qual apenas convoca a celebração de um único contrato – o de recolocação de trabalhador – para operar. Além disso, esse contrato envolve três intervenientes: o trabalhador, o cedente e o cessionário. O que não sucede ao abrigo destas duas figuras, em que embora estejam em causa três intervenientes, não se relacionam numa relação triangular direta como no *redeployment*.

Por outro lado, coloca-se uma questão de praticidade, uma vez que para se chegar aos resultados de um *redeployment* – conseguindo a empresa original recuperar economicamente, enquanto mantém os postos de trabalho – teriam de se articular duas figuras jurídicas independentes entre si, tornando-se o processo mais burocrático, moroso e dispendioso. Além disso, a nova empresa teria sempre de celebrar um novo contrato de trabalho precário, o que também contribui para esse dispêndio de tempo e dinheiro, com um processo de contratação que seria evitado numa figura como o *redeployment*.

Por último, consideramos que o facto de não existir um regime jurídico específico contemplado no CT ao abrigo do qual se possa realizar essa recolocação de trabalhadores de uma empresa para outra durante um determinado período, acaba por desproteger o trabalhador em termos de tutela dos seus direitos. Isto é, mesmo que se consigam alcançar os mesmos resultados utilizando estas duas figuras jurídicas contempladas no CT – licença sem retribuição e celebração de um novo contrato – o trabalhador não fica sob a mesma proteção como ficaria numa figura como o *redeployment*. Em particular, no que diz respeito à questão do princípio da igualdade de retribuição, que não teria a mesma acuidade que no *redeployment*, não se podendo garantir que o trabalhador na nova empresa mantivesse a retribuição que lhe era atribuída na empresa original. No máximo, o trabalhador teria direito à mesma retribuição auferida pelos trabalhadores da nova empresa, que exercessem as mesmas funções para a qual ele estaria a ser contratado, o que poderia sempre ser inferior ao que ele receberia anteriormente.

Concluindo, apesar destas duas figuras jurídicas permitirem chegar a resultados similares aos que chegaríamos com a aplicação de um *redeployment*, este afasta-se daquelas duas figuras, como vimos, em vários aspetos. Consideramos que a existência de um regime jurídico apropriado para se proceder

³³ Neste sentido, LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual de Direito do Trabalho* – 4.ª Ed., Editora Rei dos Livros, 2020, págs. 683 e 684;

à recolocação do trabalhador de uma empresa em situação de crise para outra diferente que esteja numa situação económica favorável, fará muito mais sentido para qualquer uma das partes envolvidas, do que a utilização de duas figuras existentes no Código, que nem se encontram pensadas como solução para as situações de crise empresarial, não configurando alternativas nem ao *lay-off* nem ao despedimento coletivo.

2.3. O contributo do Direito Comparado

Como tivemos oportunidade de referir, aquando da caracterização do *redeployment*, esta é uma figura jurídica que tem vindo a ser ensaiada noutros ordenamentos jurídicos, urgindo agora compreender como é que alguns desses países têm vindo a integrar esta figura – ou figuras muito aproximadas – no seu sistema jurídico, retirando dessa experiência ensinamentos e contributos jurídicos relevantes para a edificação do *redeployment* no ordenamento jurídico português.

2.3.1. Alemanha

Na Alemanha, a Lei do Trabalho Temporário (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung – AÜG) aplica-se não só aos trabalhadores temporários, às empresas de trabalho temporário e às empresas de utilizadores, como também se aplica aos trabalhadores contratados ao abrigo de um contrato de trabalho típico e às empresas que não têm por objeto a prestação de trabalho temporário, mas que ainda assim pretendem recolocar trabalhadores da sua empresa para realizar trabalhos em terceiros.

Segundo a regra geral contida no § 1 Parágrafo 1, uma empresa de trabalho temporário, mediante licença oficial para tal, pode fornecer trabalhadores temporários em benefício de uma empresa utilizadora. Porém, o § 1 Parágrafo 3, n.º 2, al. a) da AÜG estabelece um desvio a esta regra, permitindo a locação de trabalhadores, que não têm de ser trabalhadores temporários, de uma empresa, que também não tem de ser ETT, para uma outra. De acordo com o disposto nesta norma, é possível recolocar ocasionalmente trabalhadores entre empresas, sem necessidade de licença oficial, desde que o trabalhador não seja especificamente contratado na empresa de origem para fins de locação.

Assim, ambas as disposições normativas, constituem exceções à regra contida no § 613 (“Intransmissibilidade” ou Unübertragbarkeit) do Código Civil Alemão, da qual decorre que, em regra, a prestação de trabalho não é alvo de transmissibilidade³⁴. Contudo, enquanto no primeiro caso, a regra geral de intransmissibilidade é afastada através da obtenção de uma licença de autorização de trabalho temporário, no segundo caso, e segundo declarações do Ministério Federal do Trabalho e

³⁴ Cfr. GIRÓN, Jesús Martínez e VARELA, Alberto Arufe – *Leys Laborales Alemanas: Estudio Comparado Y Traducción Castellana*, A Coruña, Netbiblo, 2007, págs. 32 e 33.

Assuntos Sociais (BMAS)³⁵, será necessário preencher um conjunto de requisitos para que esse “empréstimo” de mão-de-obra seja lícito:

- i. Concordância do Trabalhador;
- ii. O trabalhador cedido não pode ter um vínculo de trabalho temporário com a empresa cedente, e por isso, não pode ter sido contratado com o intuito de ser cedido a terceiros (utilizadores);
- iii. A cedência deve ser ocasional, isto é, a cedência não podia estar previamente planeada e deve antes decorrer de um imprevisto ou de uma imprevisibilidade, originária, por um lado, de um pico de trabalho na empresa cessionária, com a consequente urgência de pessoal, e por outro, um decréscimo de trabalho na empresa cedente;
- iv. A cedência tem de ser limitada à situação de crise empresarial, sendo que a literatura alemã tem vindo a considerar como referência o período de três meses³⁶.

A este modelo de locação ocasional temporária de trabalhadores, apesar do conteúdo disposto no § 1 Parágrafo 3, aplica-se o princípio da igualdade de tratamento em matéria de retribuição, decorrente do previsto no Direito da União Europeia, em que os trabalhadores cedidos ocasional e temporariamente são tratados em pé de igualdade com os trabalhadores permanentes da empresa cessionária. Aplicação deste princípio deve-se ao facto do BMAS ter considerado esta modalidade, também denominada de parceria de pessoal, de extrema importância a nível empresarial, permitindo evitar despedimentos e contratações a curto prazo, pelo que digna da tutela dos direitos do trabalhador.

Na verdade, esta solução explanada permitiu que os setores empresariais especialmente afetados, em termos de produção, pela crise económica, resultante da crise pandémica provocada pela COVID-19, lançassem mão de uma parceria de pessoal e recolocassem os seus trabalhadores, mediante o seu acordo, provisoriamente noutros setores empresariais em crescimento. Tal foi possível somente através da interpretação e aplicação daquela norma-exceção constante na AÜG, sem que se tenha justificado proceder a qualquer alteração à lei por parte do governo alemão. Como exemplo paradigmático, referimos a “parceria de pessoal” efetuada entre o McDonald’s Alemanha e o Aldi Sul e Norte, em que o primeiro recolocou trabalhadores, da sua cadeia de hambúrgueres, para as lojas do retalhista Aldi, numa base temporária, regressando aqueles novamente ao trabalho no restaurante de

³⁵ Disponíveis em: <https://www.bmas.de/DE/Service/Corona/corona.html>

³⁶ Cfr. SCHÜREN, Peter e HAMANN, Wolfgang *in* - FAQ ZU EINER "VORÜBERGEHENDEN ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG" ALS MODELL EINER SOG. PERSONALPARTNERSCHAFT, Artigo disponível em: <https://cms.law/de/deu/>

fast-food após decorrido o período para o qual foram cedidos³⁷. Nas palavras do CEO do McDonald's Alemanha, HOLGER BEECK, “[c]om esta solução, podemos, ao mesmo tempo, oferecer uma situação clássica em que todos ganham: Os nossos colaboradores podem - se quiserem - manter-se empregados. Ao mesmo tempo, o Aldi beneficia de recursos adicionais. E isto garante à empresa na Alemanha que o Aldi pode atuar plenamente mesmo durante a crise”³⁸.

Concluimos que a Alemanha, no seu ordenamento jurídico, ao abrigo do § 1 Parágrafo 3, n.º 2, al. a) do AÜG, acaba por consagrar o conceito do *redeployment* tal como por nós aqui caracterizado, permitindo que empresas não pertencentes ao mesmo grupo societário e sem estruturas organizativas comuns enfrentem situações de crise empresarial, recolocando os seus trabalhadores temporariamente, e na estreita medida do seu acordo, noutras empresas em crescimento e com necessidade de mão-de-obra.

2.3.2. França

Em França, como forma de se ultrapassar as dificuldades de recrutamento em determinados sectores em tensão ou para evitar o despedimento ou redução do período normal de trabalho, em caso de quebra de atividade, uma empresa pode recorrer ao “empréstimo” de mão-de-obra. Este “empréstimo” de mão-de-obra entre empresas (designado “*prêt de main-d'oeuvre*”) consiste na colocação de certos trabalhadores de uma empresa credora, à disposição de uma outra empresa, dita usuária. Segundo o artigo L8241-2 do Código do Trabalho Francês (*Code du Travail*)³⁹, esta operação, cujo único objetivo consiste no empréstimo de mão-de-obra, apenas é permitida caso seja efetuada sem fins lucrativos. Sendo que, o artigo L8241-1 do Código do Trabalho Francês determina que o “empréstimo” de mão-de-obra se considera sem fins lucrativos (*prêt de main-d'oeuvre non lucratif*) “quando a empresa mutuante apenas fatura à empresa usuária, durante a prestação, os salários pagos ao empregado, os correspondentes encargos sociais e despesas profissionais reembolsadas ao interessado pela prestação”⁴⁰.

Este *prêt de main-d'oeuvre* está sujeito à verificação de certas condições, cuja sua inobservância determina a ilicitude daquele. Vejamos agora quais são essas condições de validade exigidas pelo artigo L8241-2 do Código do Trabalho Francês:

- I. Concordância dos trabalhadores cedidos;

³⁷ Cfr. testemunho corporativo disponível para consulta em: <https://corporate.mcdonalds.com/>.

³⁸ SPRINGER, Jon - *Aldi, McDonald's Make Staff-Sharing Deal in Germany: First-of-its-kind partnership will immediately redeploy interested McDonald's workers at Aldi stores*, Winsight Grocery Business. Disponível em: <https://www.winsightgrocerybusiness.com/>.

³⁹ Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/>

⁴⁰ Article L8241-1 du Code du Travail.

- II. O acordo deve ser formalizado através de uma adenda ao contrato de trabalho assinada pelo trabalhador e contendo, especificamente, as informações referentes às tarefas confiadas à empresa usuária, os horários e local de execução do trabalho, bem como as características particulares do posto de trabalho;
- III. Além disso, também deve ser celebrado um acordo entre a empresa credora e a empresa utilizadora, para cada trabalhador disponibilizado, que defina a duração, identifique a identidade e qualificação do trabalhador em questão, bem como a forma de determinação dos salários, encargos sociais e custos profissionais que serão cobrados à empresa usuária pela empresa mutuante;
- IV. Por outro lado, ambas as empresas devem garantir que consultam o Comité Social e Económico (CSE)⁴¹ antes de implementarem o empréstimo de mão-de-obra e informá-los dos vários acordos assinados.

Aquele artigo também menciona que a empresa mutuante e o trabalhador podem estipular por acordo que o empréstimo de mão-de-obra está sujeito a um período experimental, o qual pode ser rescindido a pedido de uma das partes. Este período experimental, contrariamente às restantes condições de validade da figura, não é de verificação obrigatória, uma vez que a sua exigibilidade apenas se coloca quando o empréstimo de mão-de-obra conduz à alteração de elemento essencial do contrato de trabalho.

Em termos de regime jurídico aplicável ao *prêt de main-d'oeuvre*, dispõe também o artigo L8241-2 do Código do Trabalho Francês:

- I. Durante o período do “empréstimo” de mão-de-obra, o contrato de trabalho que vincula o trabalhador à empresa mutuante não cessa, nem fica suspenso. O trabalhador continua a pertencer aos quadros da empresa mutuante. Além disso, mantém o benefício de todas as disposições contratuais de que teria beneficiado se tivesse exercido o seu trabalho na empresa mutuante, permanecendo com esta o exercício do poder disciplinar. No final do “empréstimo”, o trabalhador regressa ao seu posto de trabalho ou posição equivalente na empresa mutuante, sem que o seu progresso profissional ou a sua remuneração sejam afetados pelo período do “empréstimo”;
- II. Os trabalhadores disponibilizados têm acesso aos equipamentos coletivos e meios de transporte de que beneficiam os colaboradores da empresa utilizadora, pertencendo a esta o exercício do poder de direção;

⁴¹ Esta corresponde a uma tradução direta para Português, pois da sua definição compreendemos que este *comité social et économique* corresponde à nossa designada comissão de trabalhadores.

- III. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou sujeito a uma medida discriminatória por ter recusado uma oferta de empréstimo;
- IV. Por seu turno, o destacamento não pode afetar a proteção de que goza um trabalhador por força de um mandato representativo.

No entanto, apesar do regime jurídico do *prêt de main-d'oeuvre*, previsto nos artigos L8241-1 a L8243-3, ser omissivo quanto à possibilidade deste “empréstimo” de mão-de-obra poder ser feito quer entre empresas pertencentes ao mesmo grupo, bem como entre empresas não relacionadas entre si, presume-se a sua admissibilidade nesses termos mais amplos, dado que não existe disposição legal em contrário.

Durante o período da crise pandémica em França, muitas entidades empregadoras registaram uma quebra significativa na sua atividade, mas o reverso também se verificou em muitas empresas, ligadas a setores críticos necessários à segurança da Nação e à continuidade da vida económica e social da mesma, e que se depararam com falta de pessoal. Neste contexto, sem dúvida que a figura jurídica do *prêt de main-d'oeuvre* (artigos L8241-1 a L8243-3 do Código do Trabalho Francês) foi fundamental nesse período, enquanto boia salva-vidas, por um lado, do declínio avassalador em que algumas empresas estavam a entrar, e por outro, das dificuldades de recrutamento que outras atravessavam. Assim, e tal como considerou o Ministério do Trabalho Francês, este mecanismo do *prêt de main-d'oeuvre* revelou-se uma verdadeira alternativa à redução do período normal de trabalho, tanto que o Decreto n.º 2020-1317, de 30 de outubro de 2020, visou facilitar a transferência temporária de trabalhadores entre empresas que enfrentavam quebras de atividade e empresas que necessitavam de recrutar, garantindo a sua sustentabilidade⁴².

Com efeito, os apoios à manutenção do emprego vigentes durante o período pandémico não surgiram só do Estado, pois a associação empresarial francesa Vénétis⁴³, enquanto plataforma *online*, dedicou-se (e continua a dedicar-se) à partilha de trabalhadores e à divulgação, entre os seus membros, de postos de trabalho desocupados. O que facilitou em grande medida o *prêt de main-d'oeuvre*.

Por fim, tendo em conta o exposto ao longo deste subcapítulo, consideramos que, também no ordenamento jurídico-laboral francês, a figura do *redeployment* tem vindo a ser contemplada, sob a veste deste mecanismo de flexibilização laboral: o *prêt de main-d'oeuvre non lucratif*. Esta figura apresenta algumas diferenças relativamente à figura do *redeployment* que se pretende vir a implementar no ordenamento jurídico português, nomeadamente, no que diz respeito à existência de

⁴² Cfr. Preâmbulo do Décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020 déterminant les secteurs d'activité dans lesquels les employeurs sont temporairement autorisés à effectuer des prêts de main-d'oeuvre dans des conditions aménagées. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/>

⁴³ Vide <https://www.venetis.fr/>

uma situação de crise empresarial como requisito imprescindível. Porém, no seu todo, entendemos que acaba por seguir a lógica do *redeployment*⁴⁴, permitindo fazer o *match* entre empresas com escassez de mão-de-obra e outras com excesso de mão-de-obra, servindo como alternativa à redução do tempo de trabalho.

2.3.3. Bélgica

Na Bélgica é proibido, em regra, o empréstimo de trabalhadores entre empresas, com a consequente transferência dos poderes de direção da entidade patronal para a entidade utilizadora, nos termos do art. 31 da Lei 24 de julho de 1987⁴⁵. No entanto, existem exceções a esta proibição, também elas contempladas nesta lei: a) o trabalho temporário (*Uitzendarbeid*) e o b) destacamento autorizado por um período limitado (*Toegelaten terbeschikkingstelling voor een beperkte tijd*).

No que diz respeito a estas duas exceções, daremos agora especial destaque àquela mais se aproxima do conceito de *redeployment*: o destacamento autorizado por um período limitado. Esta figura, também por vezes denominada de “empréstimo de pessoal” (*“uitlening van personeel”*), permite que, excepcionalmente, um empregador que não seja uma agência de trabalho temporário, ceda os seus trabalhadores permanentes por tempo limitado a outra empresa (utilizador), desde que obtenha uma autorização prévia da inspeção do trabalho (art. 32.º da Lei 24 de julho de 1987). Assim, ao abrigo deste artigo, o *uitlening van personeel* é permitido fora das situações de trabalho temporário, desde que se respeitem certas condições⁴⁶:

- i. A empresa cedente não pode ser uma ETT e, por isso, não pode fazer parte da sua atividade normal a cedência dos seus trabalhadores;
- ii. Apenas podem ser cedidos trabalhadores com um vínculo permanente à empresa cedente, e não aqueles com um vínculo temporário;
- iii. O “empréstimo” só pode ser concedido por um período limitado;
- iv. Deve existir um acordo escrito entre trabalhador, empregador e utilizador, onde sejam fixadas as condições e a duração do empréstimo. No entanto, o acordo por escrito do trabalhador será dispensável se o consentimento tácito for o habitualmente praticado no setor em que ele trabalha;

⁴⁴ Tanto que foi uma figura tão utilizada durante o período pandémico do COVID-19, e por isso, em situações de crise empresarial de muitos setores de atividade.

⁴⁵ Cfr. 24 Juli 1987 - Wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Disponível em: <http://www.ejustice.just.fgov.be/>

⁴⁶ Além de estarem contempladas naquele artigo, estas condições de admissibilidade da figura também se encontram enunciadas pelo Serviço Público Federal de Emprego, Trabalho e Diálogo Social Belga no seu site oficial, disponível para consulta em: <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/terbeschikkingstelling-van-werknemers/toegelaten>

v. Deve ser concedida uma autorização prévia por parte da inspeção do trabalho. Esta autorização dispensa-se em duas situações: a) no caso de o “empréstimo” ocorrer no âmbito de uma cooperação entre empresas da mesma entidade económico-financeira ou b) quando esteja em causa o desempenho de curta duração de tarefas especializadas que exijam competências profissionais especiais.

Em termos de regime jurídico aplicável, e também de acordo com o art. 32.º da Lei 24 de julho de 1987, o trabalhador mantém o seu vínculo laboral com a empresa originária durante todo o período em que vigorar o empréstimo, mantendo-se todas as obrigações contratuais resultantes dessa relação, como é o caso do pagamento de salários por parte do empregador. Já o utilizador, durante esse período, torna-se solidariamente responsável para com o empregador, assumindo, caso assim lhe seja exigido, o devido pagamento das contribuições sociais, salários, subsídios e benefícios resultantes do contrato de trabalho. Ao trabalhador é aplicável um princípio da igualdade de tratamento relativamente aos trabalhadores que exerçam as mesmas funções na empresa utilizadora. Por último, apesar de não existir uma relação contratual laboral entre o trabalhador destacado e a empresa utilizadora, a esta é conferida o exercício dos poderes de direção, uma vez que a autoridade efetiva durante este período do “empréstimo” é transferida para o utilizador, cabendo-lhe definir as normas de trabalho, o horário de trabalho e normas de segurança aplicáveis⁴⁷.

Como dissemos, esta figura do *uitlening van personeel*, prevista no art. 32.º na Lei de 24 de julho de 1987, aproxima-se da noção de *redeployment* por nós avançada. Contudo, entendemos que não a consagra na sua plenitude, sobretudo por não ter como condição de admissibilidade a verificação de uma situação de crise empresarial ou de uma situação de imprevisibilidade. Assim, entendemos que, ao não ser contemplada essa condição, esta figura do “empréstimo de pessoal” poderá afastar-se um pouco da figura do *redeployment*, a ser consagrada no ordenamento jurídico português, enquanto mecanismo alternativo ao *lay-off* e ao despedimento coletivo.

2.4. Contexto e Relevância

Conforme vimos aquando da caracterização da figura do *redeployment*, e apesar das suas origens remontarem os tempos da Segunda Guerra Mundial, foi no auge da grave crise pandémica da COVID-19 que o *redeployment*, enquanto mecanismo de flexibilização e reorganização do trabalho, ganhou especial destaque. Tal deveu-se, essencialmente, ao facto de durante este período pandémico, esta figura se ter revelado um instrumento de imensa utilidade, capaz de fazer face às situações de crise

⁴⁷ Neste sentido, veja-se o disposto pelo Serviço Público Federal de Emprego, Trabalho e Diálogo Social Belga no seu site oficial, disponível para consulta em: <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/terbeschikkingstelling-van-werknemers/toegelaten>

empresarial das empresas, possibilitando a deslocação dos trabalhadores destas para outras, em processo de crescimento e com necessidade de mão-de-obra. Ou seja, a sua utilidade revelou-se, ainda que não exclusivamente, na capacidade de solucionar duas situações empresariais inversamente opostas, cuja curva da procura de trabalho era afetada de forma inversamente proporcional. Por um lado, tínhamos empresas em situação de crise, com excesso de mão-de-obra, e por outro, empresas economicamente bem e com escassez de mão-de-obra. É precisamente nesses extremos opostos da vida económica de duas empresas que o *redeployment* atingirá uma situação ótima, em termos de utilidade, daí ter sido na crise pandémica uma figura de resposta por parte de muitas empresas em diferentes países⁴⁸. Vejamos, através da representação gráfica que se segue, um cenário em que duas empresas, a E1 e E2, estariam na situação agora descrita:

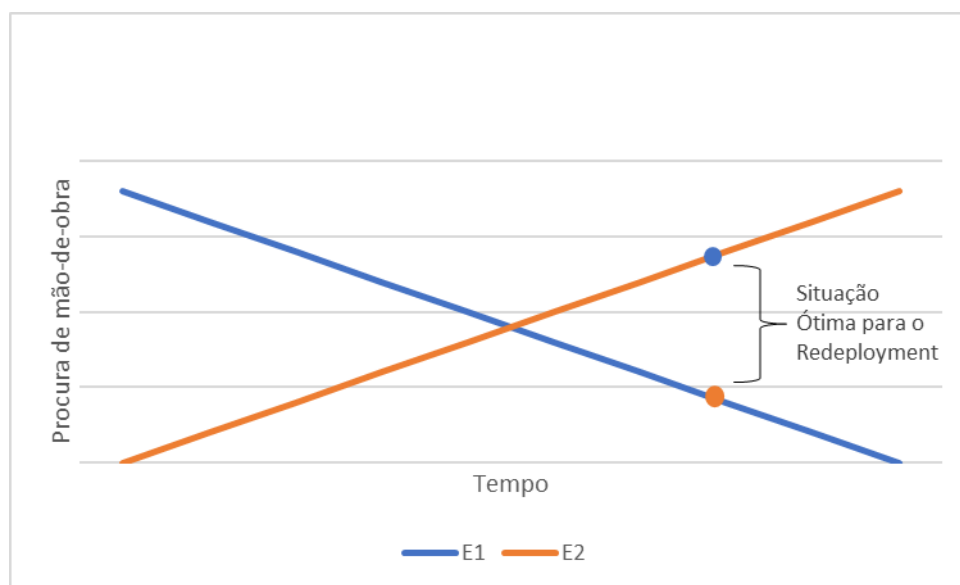


Figura 1.1 – Comportamento de duas empresas durante a COVID-19

Com efeito, consideramos que o *redeployment* é um mecanismo relevante num contexto de crise económica de uma empresa e de crescimento económica de outra, contribuindo para a recuperação económica da primeira, enquanto capacita a segunda da mão-de-obra necessária para se continuar a desenvolver. Além disso, permite aos trabalhadores da empresa em situação de crise, caso queiram,

⁴⁸ Anteriormente fizemos já menção a um exemplo de uma empresa que adotou o *redeployment*, o McDonald's Alemão, em parceria com o Aldi Sul e Norte Alemães. Mas existem outros casos como aconteceu com a cadeia de supermercados nos EUA, a Sedano's, que através de uma parceria com Versailles e La Carreta, dois restaurantes de comida tipicamente cubana no Estado da Florida, acolheu temporariamente trabalhadores vindos destes restaurantes locais, nos quais estavam em risco de lay-off ou de desemprego devido ao facto dos restaurantes terem sido obrigados a fechar, fruto da pandemia. Vd. MARTIN, Kat - *Sedano's, Local Restaurants Work Together to Keep Staff Employed, 2020*, publicado na revista Winsight Grocery Business. Disponível em: <https://www.winsightgrocerybusiness.com/>

continuarem a laborar, mantendo os seus contratos de trabalho. No entanto, para tal é necessário que se verifique este *match* de necessidades e/ou vontade das empresas, sem o qual o *redeployment* perde a sua utilidade e capacidade de atuação.

Assim, e uma vez que o conceito de *redeployment* convoca a verificação de uma situação de crise empresarial, vejamos agora como se caracteriza esse conceito ao nível laboral.

O conceito de crise empresarial constante do CT caracteriza-se por ser um conceito de carácter operacional, encontrando-se mencionado naquele, como pressuposto para adoção de determinada(s) figura(s) jurídica(s). Com efeito, é feita menção ao conceito de crise empresarial como requisito necessário para a aplicação do regime do *lay-off*, constante, no art. 298.º, n.º1 *in fine* do CT: “[o] empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e manutenção dos postos de trabalho”.

Assim, do disposto neste preceito retiramos que o conceito de crise empresarial surge de mãos dadas com o regime da redução do período normal de trabalho e da suspensão de contrato de trabalho, consubstanciando-se, no entanto, num conceito indeterminado, o qual carece necessariamente de densificação, dependendo de uma análise casuística. Porém, no que diz respeito aos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, que são referidos na norma, o próprio CT encarrega-se, no art. 359.º, n.º2⁴⁹, dedicado ao despedimento coletivo, de especificar estes conceitos, sendo que, uma vez verificados, só estaremos perante uma situação de crise empresarial, capaz de desencadear adoção do mecanismo contemplado no art. 298.º do CT, quando esses motivos impliquem gravemente a situação económica da empresa e, quer a sua viabilidade, quer a manutenção dos postos de emprego, só seja possível pela adoção daquela medida. Ou seja, representa, neste âmbito, uma situação de crise empresarial quando estiver em causa a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Além disso, também se poderá inferir o conceito de crise empresarial da análise do regime jurídico do despedimento coletivo (arts. 359.º a 366.º do CT), que numa das suas modalidades (*despedimento expediente*⁵⁰) convoca, necessariamente, a verificação de uma situação de crise empresarial,

⁴⁹ Cfr. art. 359.º, n.º2: “a) Motivos de mercado - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

⁵⁰ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama - A Crise na Empresa e o Despedimento Colectivo, *Scientia iuridica*, n.º 292, janeiro – abril 2002, págs. 115 e 116.

resultante de motivos de mercado, estruturais e tecnológicos⁵¹, para não ser considerado como ilícito. Por outro lado, em conjunto com o despedimento coletivo, um outro despedimento por uma causa objetiva, onde se enquadra, como pressuposto da sua aplicação, uma situação de crise empresarial, é o despedimento por extinção do posto de trabalho (arts. 367.º a 372.º), onde novamente, por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos relativos à empresa, um determinado posto de trabalho seja extinto, levando à aplicação de um despedimento por extinção do posto de trabalho.

Contudo, da análise efetuada às normas enunciadas anteriormente, não existe uma definição ou um quadro taxativo das situações em que se verifica essa mudança gritante na atividade normal da empresa e, por isso, uma situação de crise empresarial. Somos da opinião que nem tal seria razoável, uma vez que dependeria da apreciação de critérios técnico-económicos ou gestionários, que como bem sabemos, variam consoante uma data de fatores⁵² pertencendo estes ao espectro de conhecimentos específicos de uma realidade económica e financeira, em que o Direito do Trabalho pouco ou nada contribuirá. Sendo que, conforme dispõem os arts. 299.º, n.º 2⁵³, 360.º, n.º 2, 363.º, n.º 1, 369.º, n.º 1, 370.º, n.º 1, 371.º, n.º 2, todos do CT⁵⁴, cabe à própria entidade empregadora o ónus de provar que a empresa, num determinado momento, se encontra numa situação de crise empresarial, justificando a relação de causalidade estabelecida entre essa situação económica difícil e a adoção das medidas empresariais concretamente tomadas para enfrentar essa situação.

Desvirtuando esta regra geral, o Decreto-Lei 10-G/2020, de 26 de março, veio definir taxativamente o conceito de crise empresarial, tendo elencado três hipóteses ao abrigo das quais se verificava uma situação de crise empresarial, para efeito da adoção das medidas extraordinárias, de apoio aos trabalhadores e empregadores, a fim de se mitigar os efeitos decorrentes da pandemia,

⁵¹ Neste sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, págs. 1062 e 1063. No mesmo sentido dispõe o Ac. STJ de 11/12/2019 - P.7031/16.7T8FNC.L1.S1 (ANTÓNIO LEONES DANTAS): “«na base do recurso à figura do despedimento coletivo têm que estar, obrigatoriamente, motivos económicos» suscetíveis de recondução a dois tipos de situações: «i) Uma situação de crise empresarial: assim quanto aos motivos de mercado, a redução da atividade da empresa, pela diminuição da procura dos bens que produz ou pela dificuldade de os colocar (al. a); e quanto aos motivos estruturais, a situação de desequilíbrio económico-financeiro (al. b); e ii) Um objetivo de reorientação estratégica da empresa: assim, nos motivos estruturais, a mudança de atividade da empresa, a sua reestruturação produtiva ou a mudança de produtos dominantes (al. b); e nos motivos tecnológicos, as alterações das técnicas de fabrico ou a informatização dos serviços (al. c)»”.

⁵² Como por exemplo, a estrutura da empresa, o objeto social, a localização geográfica, capital investido, etc.

⁵³ Segundo este artigo a entidade empregadora pode auxiliar-se de documentos de natureza contabilística ou financeira que suportem os motivos alegados.

⁵⁴ Os artigos que dizem respeito ao Despedimento Coletivo e o Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho, não é feita menção expressa à necessidade de obter documentos de natureza contabilística ou financeira que comprovem a situação de crise empresarial que desencadeou o despedimento. No entanto, obviamente que esse tipo de prova documental poderá ser usado e até constituir uma grande mais valia. Todavia, o importante ao abrigo desses institutos é expor os motivos concretos da decisão de gestão tomada “ (...) em termos de tornar transparente a situação e de convencer ou habilitar o despedido com os elementos necessário a pensar numa eventual impugnação”. Neste sentido, Ac. do STJ de 11-12-2019 - P. 7031/16.7T8FNC.L1.S1 (ANTÓNIO LEONES DANTAS).

contempladas no decreto. Deste modo, ao abrigo deste, configuravam-se como situações de crise empresarial os seguintes cenários:

- a) *“O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previsto no Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, ou ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, assim como da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, relativamente ao estabelecimento ou empresa efetivamente encerrados e abrangendo os trabalhadores a estes diretamente afetos; ou*
- b) *A paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da interrupção das cadeias de abastecimento globais, ou da suspensão ou cancelamento de encomendas, que possam ser documentalmentemente comprovadas nos termos da alínea c) do n.º 3;*
- c) *A quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior ao do pedido junto dos serviços competentes da segurança social, com referência à média mensal dos dois meses anteriores a esse período, ou face ao período homólogo do ano anterior ou, ainda, para quem tenha iniciado a atividade há menos de 12 meses, à média desse período”.*

Com efeito, a entidade empregadora submetia requerimento eletrónico à Segurança Social, acompanhado de uma declaração que atestasse e descrevesse sumariamente a situação de crise empresarial em que se encontrava. O serviço competente da área da Segurança Social, por sua vez, apenas emitiria despacho a deferir os apoios devidos, caso conseguisse enquadrar a situação económica descrita pela entidade empregadora numa das alíneas art. 3.º, n.º1 do Decreto-Lei 10-G/2020, de 26 de março. Ou seja, caso não conseguisse fazer esse enquadramento, o empregador não poderia lançar mão do mecanismo do *lay-off* simplificado, nem de qualquer de qualquer outra medida extraordinária prevista naquele decreto, sucumbindo-se à aplicação do *lay-off* tradicional previsto no CT⁵⁵.

Consideramos, assim, que o conceito de crise empresarial previsto no Decreto-Lei 10-G/2020, de 26 março, se apresentou como muito redutor e limitativo, quando comparado com o conceito de situação de crise empresarial previsto CT, no âmbito do *lay-off*. Na verdade, cremos que, por forma a serem atingidos os objetivos da aplicação de uma medida como o *lay-off* (quer seja na sua vertente

⁵⁵ Neste sentido, CARVALHO, David Martins e CARO, Gonçalo Asper - *Layoff À La Covid-19: Notas Introdutórias*, *Prontuário de Direito do Trabalho Número I*, CEJ, 1.º Semestre de 2020, págs. 162 e 163.

simplificada, quer na clássica), só a aplicação de um conceito de crise empresarial, tal como está previsto no CT, o permitirá⁵⁶. Ou, em alternativa, como foi o caso vertido do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 março, agilizar a adoção de mecanismos excecionais para fazer face a uma situação de emergência, também ela excecional (como foram as situações de crise empresarial vividas em plena pandemia) e, para isso, auxiliar a Segurança Social na avaliação das situações de crise empresarial. Assim, acreditamos que poderiam ter sido elencadas, como bússola orientadora, algumas situações representativas de “crise empresarial”, mas ao abrigo de um quadro exemplificativo e aberto (e não taxativo e fechado), como sucedeu. A forma como a norma do art. 3.º, n.º 1 do Decreto-Lei 10-G/2020, de 26 de março, estava redigida, levou a que muitas situações não tivessem sido classificadas como situações de crise empresarial, o que ao invés de levar a uma simplificação do conceito, tornou-o mais limitativo e, por sua vez, dificultou o acesso às medidas extraordinárias por parte de muitos empregadores que viram a sua situação económica difícil excluída das situações de crise empresarial descritas.

De qualquer modo, seja para as situações de crise empresarial que podem ser enquadradas no CT, quer para as que tivessem enquadramento no Decreto-Lei 10-G/2020, de 26 de março, não se encontra contemplado no CT, nem foi contemplado em legislação especial associada à COVID-19, o *redeployment* enquanto mecanismo desenhado para fazer face a essas situações de crise, o que teria sido pertinente, dadas as potencialidades da figura ajustadas às situações de crise empresarial despoletadas pelo quadro pandémico grave vivido na altura.

Na verdade, atualmente temos, essencialmente⁵⁷, dois institutos previstos no CT para resolver as situações de crise empresarial, são eles: a) o *lay-off* e b) o despedimento coletivo. Sendo que, durante o período pandémico, foi implementado um outro mecanismo: o *lay-off* simplificado. Assim, convém de seguida compreendermos o regime jurídico destes mecanismos proporcionados pela legislação laboral para combater as situações de crise empresarial e, conseqüentemente, compreendermos a inexistência de uma terceira via alternativa: o *redeployment*.

⁵⁶ Neste sentido veja-se, ABRANTES, José João - *O direito em quarentena: A legislação laboral de resposta ao Covid-19*, Artigo de opinião publicado na página da Nova School of Lay Student's Union, a 29 de Agosto de 2020. Disponível em <https://su.novalaw.unl.pt/2020/08/29/a-legislacao-laboral-de-resposta-ao-covid-19/>

⁵⁷ Ainda que possamos falar também, em situações com particularidades mais específicas, do mecanismo do despedimento por extinção do posto de trabalho, do destino dos contratos de trabalho em situação de insolvência e da suspensão da convenção coletiva.

3. O Despedimento Coletivo⁵⁸

3.1. Noção

Esta modalidade de despedimento pertence aos despedimentos por causas objetivas, afastando-se da *ratio* do despedimento subjetivo por motivo imputável ao trabalhador. Na verdade, o despedimento coletivo tem como fundamento razões de carácter objetivo, relacionadas com o empregador, maioritariamente económicas ou de estratégia de gestão empresarial, tendo por isso um tratamento no CT distinto daquele atribuído ao despedimento individual por justa causa, o qual depende de uma conduta culposa do trabalhador. Essa diferenciação tem a sua origem nas razões subjacentes a cada uma das modalidades de despedimento (subjetivas ou objetivas), na sua abrangência a um ou mais trabalhadores (individual ou coletivo) e, ainda, devido ao facto dos traços caracterizadores do despedimento coletivo se aproximarem muito mais de um instrumento que pretende garantir a liberdade de iniciativa económica do lado do empregador, princípio constitucionalmente consagrado (art. 61.º da CRP), ao invés da segurança no emprego (art. 53.º da CRP).

Assim, o despedimento coletivo é indiscutivelmente um “remédio” mais drástico⁵⁹, proporcionado pelo legislador laboral para superar as situações de crise empresarial, pois tem como escopo a eliminação do emprego, reduzindo assim os custos salariais. Afigura-se como uma verdadeira válvula de escape, do lado do empregador (“despedimento expediente”). No entanto, o recurso a esta figura é também adequado em casos de reorientação estratégica da empresa, sobretudo para manter a sua eficiência, prevenindo futuros despedimentos coletivos (o chamado “despedimento eficiente”)⁶⁰. Em qualquer uma das situações, a conotação negativa da figura advém sobretudo do impacto marcante que tem nas relações juslaborais estabelecidas, uma vez que produz a rutura definitiva do vínculo.

A figura jurídica do despedimento coletivo encontra-se assim regulada nos arts. 359.º a 366.º do CT. De acordo com a sua noção legal, “[c]onsidera-se despedimento coletivo a cessação de contratos

⁵⁸ Na doutrina nacional, relativamente ao instituto do despedimento coletivo, veja-se as seguintes obras: PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, op. cit., págs. 1051 a 1089; LEITÃO, Luis Menezes – *Direito do Trabalho*, 6.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, págs. 464 a 468; MONTEIRO FERNANDES, António - *Direito do Trabalho*, op. cit., 765 a 782; LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., págs. 840 a 850; SILVA E SOUSA, Sofia - *Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento colectivo*, em AA/VV, Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier Vol. III, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa: Direito e justiça, 2015, págs. 479 a 506;

⁵⁹ Principalmente, quando comparado com medidas como lay-off e a reconversão profissional, as quais não implicam a extinção dos vínculos laborais e tao só uma modificação dos mesmos.

⁶⁰ Veja-se neste sentido: PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª Edição, Almedina, 2023, pág. 1083; e LOBO XAVIER, Bernardo da Gama em Ac. do TRL de 26-01 – P. 26986/21.3T8LSB-A.L1-4 (ALBERTINA PEREIRA): “não se trata de um despedimento expediente (i.e. como expediente da crise), ou melhor, como limite de sacrifício de empresa arruinada ou em insolvência. Trata-se de um despedimento eficiente destinado a dimensionar a empresa em termos de eficácia de gestão para evitar exatamente o despedimento em crise”.

de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos”.

3.2. Requisitos Legais

Da noção legal de despedimento coletivo decorre a necessidade de se verificarem três pressupostos fundamentais, para que aquele não seja reputado de ilícito. Dois destes pressupostos têm um cariz claramente mais formal e outro mais substantivo: i) em primeiro lugar, tem de ser capaz de atingir uma pluralidade de trabalhadores; ii) segundo, tem de ser operado de forma simultânea ou sucessiva, mas dentro de um período de tempo compreendido no espaço de três meses, em relação ao universo de trabalhadores abrangidos; iii) por último, o motivo invocado tem de ser transversal a todos os trabalhadores abrangidos pela medida e de natureza económico-objetiva⁶¹, nomeadamente, pela diminuição da procura de bens da qual resulte um desequilíbrio económico-financeiro na empresa ou uma necessidade de reestruturação da sua organização produtiva, com o conseqüente encerramento de uma secção ou do estabelecimento⁶².

Esta cessação de uma pluralidade de vínculos é tratada na lei de forma homogénea e em bloco, por ter no seu cerne o mesmo exato fundamento, valendo este como verdadeiro elemento unificante das várias extinções dos postos de trabalho em causa, que são tratadas como um só fenómeno com impactos num variado número de trabalhadores.

3.3. Procedimento

Com efeito, o empregador que promova um despedimento coletivo deve dar cumprimento a uma tramitação específica para que aquele seja lícito e, por isso, adotado com base num procedimento regulado, sem desrespeito pelos critérios legais formalmente exigidos. Este procedimento legal comporta assim três fases: uma fase de comunicações, uma fase de informações e negociações, e por fim uma fase de decisões (arts. 360.º a 363.º do CT)⁶³.

⁶¹ Nas palavras de MONTEIRO FERNANDES, António - *Direito (...)*, op. cit., pág. 766 “(...) não pode ter-se como relevante qualquer fundamento invocado pela entidade patronal, desde que aparentemente comum a vários trabalhadores; nomeadamente, não são de atender razões alusivas ao comportamento deles, ou seja, num certo sentido, razões de carácter «subjetivo», embora coincidentes – mas apenas motivos inerentes à organização produtiva em que se inserem, por isso alheios à conduta pessoal dos trabalhadores.” Estes motivos económicos são, de forma exemplificativa, os motivos “de mercado, estruturais ou tecnológicos” enunciados no art. 359.º, n.º 2 do CT.

⁶² Cfr. Ac. TRE de 25-05-2017 – P. 237/14.5T8EVR.E2 (JOÃO NUNES).

⁶³ Cfr. PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – *Tratado de Direito do Trabalho (...)*, op. cit., pág. 1074.

O procedimento inicia-se, assim, com uma fase de comunicações regulada pelo art. 360.º do CT, no seio da qual cabe ao empregador dar conhecimento, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores (ou, no caso de estas não existirem, a cada um dos trabalhadores potencialmente abrangidos), a intenção de despedir, bem como os respetivos fundamentos. Essa exigência na fundamentação decorre do n.º 2 daquela norma, devendo o empregador também fazer constar, a par desta, as restantes informações constantes daquele número, como é o caso da explicitação do número, da categoria profissional e dos trabalhadores abrangidos, bem como o critério de seleção utilizado na escolha desses mesmos trabalhadores.

Ainda relativamente aos fundamentos determinantes do despedimento coletivo, gostaríamos de fazer alusão a duas particularidades relevantes. Apesar dos motivos inerentes ao despedimento coletivo deverem ser avançados, desde logo, na fase das comunicações⁶⁴, a apreciação judicial dessa motivação só é feita ulteriormente, quando a licitude do despedimento é posta em causa (art. 381.º al. b) e 388.º do CT). Para além disso, esta apreciação é balizada pelo respeito dos critérios de gestão da empresa, consignando-se a sua sindicância ao controlo da veracidade do motivo invocado e à verificação da existência de um nexo de causalidade entre este e o despedimento⁶⁵. Neste sentido, não se exige a verificação de uma “intensidade causal”⁶⁶ do motivo invocado em relação à extinção dos vínculos laborais, mas tão-só que esse motivo se prenda com razões económicas, e que haja um nexo de causalidade entre esse e o recurso ao despedimento coletivo⁶⁷.

Quanto aos critérios de seleção a enunciar (art. 360.º, n.º 2, al. c) do CT), importa ressaltar que, apesar do legislador laboral não o referir expressamente, estes não podem ser determinados pelo

⁶⁴ A existência deste escrutínio prévio prende-se com a necessidade de acautelar um equilíbrio entre o princípio da segurança no emprego e o princípio da livre iniciativa económica, proporcionando a garantia ao trabalhador que a decisão de rescisão unilateral dos contratos de trabalho, por parte do empregador, deriva de um respeito pelo princípio da proporcionalidade na aplicação da medida do despedimento. Além do mais, o desígnio da lei ao estabelecer uma tramitação prévia obrigatória, parece ser o de favorecer a transparência na adoção da medida, impedindo situações de abuso de direito por parte do empregador, como seria, a simulação de um despedimento disciplinar, sob a vestes de um despedimento coletivo.

⁶⁵ Veja-se, por exemplo, o disposto no Ac. do STJ de 11-12-2019 – P. 7031/16.7T8FNC.L1.S1 (ANTÓNIO LEONES DANTAS): “Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos e proporcionalmente adequados a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo”.

⁶⁶ Neste sentido, MONTEIRO FERNANDES, António – Direito (...), op. cit., pág. 773.

⁶⁷ Logo, contrariamente ao mecanismo do lay-off (art. 298.º do CT) não é necessário que se verifique o critério de indispensabilidade e excecionalidade da medida e, por isso, que esta se configure como de *ultima ratio*, dependente da ausência de alternativas. Nas palavras JÚLIO GOMES em Ac. do TRL de 26-01-2022-P.26986/21.3T8LSB-A.L1-4 (ALBERTINA PEREIRA): “o despedimento coletivo não tem que consistir numa medida absolutamente indispensável para a sobrevivência da empresa; (...) muito embora um dos motivos apontados seja o desequilíbrio económico-financeiro, não é necessário que este tenha atingido um extremo tão calamitoso para que se justifique um despedimento coletivo, ao que acresce que outras justificações para um despedimento coletivo podem verificar-se mesmo numa empresa que não está ainda em situação económica delicada”.

livre-arbítrio do empregador, por forma a que aquela escolha resulte de pura aleatoriedade e da discricionariedade do empregador. Com efeito, a escolha deverá assentar em critérios de razoabilidade, adequação e congruência com o motivo justificativo do despedimento. Por outras palavras, a cessação dos contratos de trabalho de um conjunto trabalhadores justifica-se tendo em conta a sua conexão com o motivo apresentado⁶⁸.

Em seguida, observa-se uma fase de informações e negociação, promovida pelo empregador, nos cinco dias posteriores às comunicações previstas no art. 360.º, n.º 1, 3 e 4 do CT, com a colaboração da estrutura representativa dos trabalhadores, tendo em vista proporcionar a discussão, entre as partes envolvidas, sobre as dimensões, características e respetivos efeitos do despedimento coletivo (art. 361.º, n.º 1 do CT). Para além disso, é também discutida a pertinência na adoção de outras medidas alternativas com menos impacto negativo para o trabalhador, tais como o *lay-off*, a reconversão ou a reclassificação profissional, bem como a reforma antecipada ou a pré-reforma (art. 361.º, n.º 1, als. a), b), c) e d) do CT).

A negociação referida deverá ocorrer na presença do serviço competente do ministério responsável pela área laboral (art. 362.º, n.º 1 do CT), constituindo o impedimento à participação deste, uma contraordenação leve (art.362.º, n.º 4 do CT).

Conforme dispõe o artigo 363.º, n.º 1 do CT, o procedimento formal encerra com uma fase decisória, na qual o empregador comunica, por escrito, e após decorridos 15 dias desde as comunicações efetuadas ao abrigo do art. 360.º, n.º 1, 3 ou 4, a cada trabalhador abrangido, “a decisão de despedimento com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e a indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato”. Esta decisão deve ser comunicada com respeito pelo período de aviso prévio legalmente exigido, o qual varia consoante a antiguidade do trabalhador (art. 363.º, n.º 1, als. a) a d) do CT). Caso este não seja respeitado, o despedimento coletivo somente iniciará a produção dos seus efeitos uma vez decorrido esse período do pré-aviso, com o consequente pagamento da respetiva retribuição até findar esse momento (art. 363.º, n.º 5 do CT).

Na mesma data em que é dada a conhecer, aos trabalhadores, a decisão tomada pelo empregador, esta é também levada ao conhecimento do serviço competente do ministério responsável pela área

⁶⁸ Cfr. Ac. do TRG de 06-02-2020 – P.660/14.5TTBCL.G1 (ANTERO VEIGA): “(...) II - No despedimento colectivo, os critérios a seguir na escolha dos trabalhadores abrangidos visam possibilitar o controlo da ação da empregadora, que não pode ser arbitrária, devendo pautar-se pelos princípios de não discriminação e da adequação. Exige-se ainda a verificação do nexu causal entre as motivações e o despedimento de cada um dos concretos trabalhadores abrangidos. III - Se o critério de escolha dos trabalhadores a despedir, redundar na prática na escolha dos trabalhadores que não aceitaram subscrever um “acordo de polivalência”, com a possibilidade de execução de tarefas de qualquer uma de três categorias previstas no IRCT, no quadro de um denominado “novo perfil de caixa” que a empregadora antes do despedimento colectivo implementou mediante celebração de acordos de polivalência, agregando as categorias de caixa privativo, caixa fixo e ficheiro fixo, o mesmo mostra-se discriminatório e arbitrário.”

laboral e à estrutura representativa dos trabalhadores, sendo ainda necessário juntar as informações relativas ao acordo obtido na adoção da medida ou o fundamento para a sua falta, bem como outras informações relativas aos próprios trabalhadores abrangidos, conforme consta do art. 363.º, n.º 3, al. a) do CT.

3.4. Consequências da medida

O despedimento coletivo tem como consequência principal a rutura definitiva do vínculo laboral. Contudo, a posição do trabalhador não deixa de ser tutelada, tendo este direito, durante o período de aviso prévio, a um crédito de horas, bem como à faculdade de denunciar o contrato. O trabalhador tem, ainda, até ao término do contrato, o direito a receber uma compensação por despedimento coletivo.

De acordo com o disposto no art. 364.º do CT, o trabalhador tem direito a um crédito de horas, correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem qualquer prejuízo na sua retribuição, devendo comunicar o interesse em usufruir desse mesmo crédito nos três dias anteriores ao gozo do mesmo⁶⁹.

Por outro lado, segundo a redação do art. 365.º do CT é também conferido ao trabalhador o poder de denunciar o contrato de trabalho, na pendência do aviso prévio, mediante declaração e respeitando uma antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o seu direito à compensação prevista no art. 366.º do CT, com as respetivas consequências dessa cessação prematura⁷⁰.

Ambos os preceitos referidos seguem o propósito de, de alguma forma, compensar a perda do emprego do trabalhador, auxiliando este na procura de um novo emprego, facilitando a aceitação de ofertas laborais que imponham a sua entrada imediata.

Por último, o art. 366.º, n.º 1 e 2 do CT determina o montante correspondente à compensação devida por despedimento coletivo e o seu respetivo modo de cálculo. Assim, o trabalhador, em caso de despedimento coletivo, tem direito a receber por parte de empregador uma compensação pecuniária no valor de *“12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”*⁷¹. A colocação desta compensação à disposição do trabalhador, bem como de todos os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do trabalho, constitui uma obrigação do empregador, cuja inobservância reconduz à ilicitude do despedimento (art. 383.º al. c) do CT).

⁶⁹ O intuito do conteúdo desta norma é o de permitir ao trabalhador conferir-lhe algum tempo extra para a procura de um novo emprego. Neste sentido, AMADO, João Leal – *Contrato (...)* – op. cit., pág. 327;

⁷⁰ Nomeadamente, deverá ter-se como referência para a base do cálculo da compensação prevista no art. 366.º do CT, a data da efetiva cessação do contrato de trabalho e não o último dia do período do pré-aviso. Assim se entende, dado que o contrato apenas cessou mais cedo por vontade expressa do trabalhador.

⁷¹Cfr. art. 366.º, n.º 1 do CT.

No reverso da moeda, o recebimento da compensação pecuniária resultante de despedimento coletivo por parte do trabalhador presume a sua aceitação do despedimento (art. 366.º, n.º 4 do CT). Contudo, esta é uma presunção *iuris tantum*, desde que o trabalhador demonstre, de forma imediata – *i.e.*, simultaneamente – ou num curto espaço de tempo (determinado por critérios de razoabilidade e oportunidade)⁷², que não tinha quaisquer intenções de aceitar aquela compensação, colocando-a novamente, e na sua totalidade, à disposição do empregador. Nas palavras de LEAL AMADO, esta é uma “norma estranha e perturbadora”⁷³, não se compreendendo o seu alcance, a não ser o de obviar o acesso aos tribunais, impedindo o trabalhador de impugnar judicialmente, e posteriormente, o despedimento coletivo, sob pena de incorrer em *venire contra factum proprium*. Na verdade, esta presunção legal de aceitação do despedimento coletivo revela-se um atentado à própria dignidade do trabalhador, tendo em conta a posição em que este é deixado: ainda mais frágil, no fim de vida do seu contrato. Não podemos esquecer que o trabalhador acabou de perder o emprego e, conseqüentemente, a contrapartida remuneratória pela prestação do trabalho, a qual constitui, maior parte das vezes, o único sustento do trabalhador. Logo, a forma como tal presunção legal está redigida conduzirá a situações extremamente injustas e perversas, nas quais o trabalhador irá forçosamente aceitar o despedimento, contra a sua vontade dita real, inviabilizando assim o acesso a uma adequada tutela jurisdicional, uma vez que, para si, se torna economicamente insustentável recusar a oferta da compensação⁷⁴.

3.5. Apreciação crítica relativa ao *redeployment*

Da análise do regime jurídico do despedimento coletivo, constatamos que esta é uma figura jurídica existente no CT, ao serviço do empregador, e que lhe permite responder uma situação de crise empresarial, através da redução de postos de trabalho. Todavia, apesar de existir esta redução de custos salariais, dado que o empregador deixa de ter o encargo no pagamento das retribuições a certos trabalhadores, o regime jurídico demonstra-nos que a própria adoção de uma medida como o despedimento coletivo não é isenta de esforços monetários da parte do empregador, tal como demonstra o art. 366.º do CT, pelo que o leva a ter uma atitude mais ponderada aquando da escolha deste instituto como forma de solucionar o problema económico-financeiro vivido no seio da

⁷² Vide, Ac. do TRL de 01-09-2016 - P. 25029/15.0T8LSB.L1-4 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO).

⁷³ AMADO, João Leal – *Contrato (...)* – op. cit., pág. 329;

⁷⁴ Infelizmente a jurisprudência tem remado no sentido de a manutenção da compensação retida na posse do trabalhador por um prazo injustificado, fazer presumir que o mesmo aceita o despedimento. Veja-se, a título de exemplo neste sentido, a seguinte jurisprudência: Ac. do TRL de 01-09-2016. P - 25029/15.0T8LSB.L1-4 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO); Ac. do TRG de 02-06-2016. P - 989/13.0TTBRG-A.G1 (MANUELA FIALHO); Ac. do STJ de 03-04-2013. P – 1777/08.0TTPRT.P1.S1 (ANTÓNIO LEONES DANTAS). Mais recentemente, ainda que de forma minoritária, jurisprudência do STJ, no Ac. de 12-10-2022. P. 1333/20.5T8LRA.C1.S1 (DOMINGOS JOSÉ DE MORAIS), pronunciou-se em sentido diverso daquele, permitindo que o trabalhador possa manter em sua posse a compensação auferida, até decidir contestar judicialmente o despedimento coletivo e por isso dirigir-se ao tribunal;

empresa⁷⁵. Por outro lado, este mecanismo comporta um grande risco de contestação judicial ulterior, devido à natureza dos motivos subjacentes ao despedimento, os quais, ao assentarem em projeções e previsões económicas e em decisões de gestão, sujeitas a uma série de variáveis, suscitam, a maior parte das vezes, dúvidas na sua interpretação, perceção e pertinência, levando a que a decisão do empregador seja sujeita a um controlo judicial⁷⁶. Por último, o despedimento coletivo também não é isento de esforços “humanos” por parte da entidade empregadora, isto é, ao extinguir os vínculos laborais com os seus trabalhadores, tal provocará uma perda valiosa em termos do seu capital humano, o que representa perder, muitas das vezes, trabalhadores altamente qualificados, experientes e com competências técnicas específicas. Referindo-se por outro lado, que a empresa foi investindo, ao longo do tempo, nesses mesmos trabalhadores, que agora deixam de a compor, desvalorizando-a. Sendo que, num cenário de retoma económica, terá novamente de fazer um novo investimento com o recrutamento de novos trabalhadores, o que será certamente uma tarefa difícil na procura de competências e dispendiosa em termos de tempo e dinheiro.

Com efeito, do procedimento enunciado compreendemos que a intenção do legislador, na fase de negociação, foi de incentivar o empregador a ponderar a adoção de outras medidas capazes de manter o emprego do trabalhador, não determinando a rutura do seu vínculo laboral, com todas as consequências negativas daí resultantes. Tal acontece, uma vez que, apesar de a decisão de proceder a um despedimento coletivo ser sempre uma decisão unilateral do empregador, e por isso, independente de um acordo com a estrutura representativa dos trabalhadores ou de uma autorização administrativa, a mesma tem de ser devidamente fundamentada e cumprir os respetivos tramites procedimentais necessários, sob pena do despedimento ser reputado de ilícito. Logo, através da imposição do procedimento constante nos arts. 360.º a 363.º do CT, o legislador dotou o despedimento coletivo de um carácter claramente negocial⁷⁷, assentando-o no princípio da transparência, com o intuito de proteger a parte contraente mais débil da relação laboral, o trabalhador. Nesta linha de pensamento, questionamo-nos relativamente ao porquê de o legislador laboral não ter previsto, no role de medidas alternativas avançadas pelo art. 361.º, n.º 1 do CT, uma medida como o *redeployment*. Esta medida, tal como as elencadas naquele artigo, constitui uma medida alternativa a um despedimento coletivo, dado que também se encontra apta a solucionar situações de crise empresarial, revelando-se menos drástica em termos de efeitos jurídicos. Na

⁷⁵ Com este entendimento veja-se, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER em AMADO, João Leal – *Contrato (...)*, op. cit., pág. 327;

⁷⁶ O qual se afigura, grande parte das vezes, um caminho sinuoso, pela necessidade de equilíbrio entre o princípio de liberdade de iniciativa económica e o princípio na segurança no emprego, daí a exigência na nomeação de um assessor técnico qualificado pelo juiz, quando está em causa um pedido de declaração de improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo (art. 157.º do CPT);

⁷⁷ Neste sentido, LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual (...)*, op. cit., pág. 846;

verdade, o *redeployment* permitiria a manutenção do vínculo laboral do trabalhador, permitindo, ao mesmo tempo, que a empresa recupere economicamente, através da recolocação do trabalhador numa outra empresa com capacidade para investir. Assim, consideramos que seria sem dúvida interessante ser ponderada, ao nível do procedimento do despedimento coletivo, nesta fase consultiva e de negociação, no elenco legal do art. 361.º, n.º 1 do CT, uma figura como o *redeployment*.

Em jeito de conclusão, o *redeployment* seria uma medida alternativa ao despedimento coletivo “expediente” e, por isso, motivado por uma situação de crise empresarial, sobretudo porque evitaria uma rutura definitiva do contrato de trabalho.

Do lado do trabalhador, a manutenção do vínculo laboral constitui a grande vantagem, mas além disso, iria permitir-lhe manter-se ativo, enquanto adquire novas experiências e *know-how* na outra empresa, contribuindo para o seu crescimento profissional. Outra vantagem, que não podemos ignorar, seria o facto de o trabalhador sentir que a sua entidade empregadora não está a desistir de si, ao tentar arranjar soluções que lhe permitam manter o seu contrato de trabalho, o que motivará o trabalhador e influenciará um sentimento de maior compromisso do trabalhador para com a empresa.

Por outro lado, para o empregador seria uma medida benéfica, uma vez que lhe permite manter o trabalhador nos quadros da sua empresa, continuando a reter o seu talento e valorizando-o, ao mesmo tempo que evita, mais à frente no tempo, e num cenário de superação da situação de crise, eventuais custos com um possível novo recrutamento. Ainda numa linha de contenção de custos, e na perspetiva de que um procedimento de despedimento coletivo acarreta sempre custos associados, ao se evitar incorrer nos mesmos, mediante a adoção de uma medida como o *redeployment*, estar-se-ia a favorecer uma maior recuperação económica por parte da empresa, a qual transferiria o encargo remuneratório para a empresa cessionária.

4. Lay-Off⁷⁸

4.1. Noção

Decorre dos arts. 298.º e ss. do CT, que “o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a

⁷⁸ Na doutrina nacional, relativamente ao instituto do *lay-off*, veja-se as seguintes obras: RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais*, op. cit., págs. 808 a 822; MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – *Código de Trabalho Anotado*, op. cit., págs. 725 a 748 (anotação JOANA VASCONCELOS); MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, págs. 764 a 767; MONTEIRO FERNANDES, António – *Direito do Trabalho*, op. cit., págs. 599 a 608; LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., 689 a 695; LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*, op. cit., 402 a 405.

manutenção dos postos de trabalho". Este mecanismo de redução ou suspensão dos períodos normais de trabalho ou do contrato de trabalho, respetivamente, é comumente designado por *lay-off*, assentando no binómio redução-suspensão, pois alberga estas duas vicissitudes do contrato do trabalho, as quais são conjuntamente tratadas no CT, isto é, nas mesmas disposições (arts. 294.º a 295.º e arts. 298.º e ss).

Na verdade, o *lay-off* pode ocorrer ao abrigo de duas modalidades: 1) suspensão do contrato de trabalho, fenómeno que se traduz na inexecução da prestação laboral durante um determinado lapso temporal; 2) redução do período normal de trabalho, verificando-se períodos alternados de atividade laboral, com períodos de inatividade, abrangendo as situações de redução de *"um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente"* (art. 298.º, n.º 2, al. a) do CT) ou da *"diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal"* (art. 298.º, n.º 2, al. b) do CT).

4.2. Requisitos Legais

De acordo com a norma enunciada, para que o empregador consiga legitimamente adotar a medida do *lay-off*, quer na sua vertente de redução, quer de suspensão, é necessário que esteja em causa: (a) uma situação de crise empresarial capaz de afetar gravemente a atividade normal da empresa e que, por outro lado, se verifique (b) um critério de indispensabilidade da medida para fazer face à viabilidade da empresa e manutenção dos postos de trabalho.

Relativamente ao primeiro requisito, ou seja, à verificação de uma situação de crise empresarial, para efeitos de aplicação da medida, concluímos que está em causa um conceito indeterminado, que carece necessariamente de densificação, dependendo de uma análise casuística. No entanto, sendo essa crise desencadeada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, os mesmos encontram-se definidos no art. 359.º, n.º 2 do CT. Sendo que, a verificarem-se, só estaremos perante uma situação de crise empresarial, capaz de desencadear adoção do mecanismo contemplado no art. 298.º do CT, quando esses motivos impliquem gravemente a situação económica da empresa, o que carece de prova, e poderá ser feito através da apresentação de documentação de natureza contabilística e financeira que o comprove (art. 299.º, n.º 2 do CT).

Além disso, outro requisito a preencher é o critério de indispensabilidade da medida. Este assenta numa dupla fundamentação, não só de carácter económico, mas como também de subsistência dos postos de trabalho, o que se prende com a necessidade de, perante um fenómeno de emergência (a situação de crise empresarial), se adotar também uma solução drástica de emergência, capaz de atenuar os impactos daquele fenómeno no emprego⁷⁹. No entanto, adoção desta medida deve respeitar um princípio da adequação e proporcionalidade. Isto é, ao ser uma medida tomada

⁷⁹ Neste sentido, LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual (...)* – op. cit., pág. 691.

unilateralmente pelo empregador, com impactos negativos na esfera jurídica do trabalhador, como são a diminuição da sua retribuição e a paralisia (total ou parcial) da prestação da sua atividade laboral, deve apenas ser adotada quando seja a medida mais adequada⁸⁰, dentro de um conjunto de medidas disponíveis, para atingir o objetivo final: a recuperação económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

4.3. Procedimento

Com efeito, uma vez preenchidos estes requisitos, é necessário que se verifique o cumprimento de um procedimento formal tendo em vista a adoção e produção efetiva dos efeitos decorrentes da medida. Isto é, o empregador tem de cumprir um conjunto de etapas até poder implementar a medida do *lay-off* na sua plenitude. Esses procedimentos estão legalmente prescritos, e constam dos arts. 299.º a 301.º do CT, vejamos:

- (i) Em primeiro lugar, o empregador deverá “*comunicar por escrito, à comissão de trabalhadores, ou na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativa dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho*”, remetendo-lhe todas as informações relevantes relativas a essa medida, nomeadamente, o seu início e o seu término, bem como os critérios⁸¹ utilizados na seleção dos trabalhadores abrangidos pela medida (art. 299.º, n.º 1 do CT). Por outro lado, ainda terá de disponibilizar, para consulta daquelas entidades, ou na falta delas, para os próprios trabalhadores, a documentação do foro contabilístico e financeiro que sustente a alegada situação de crise empresarial em que se encontra (art. 299.º, n.º 2 do CT). Por último, caso não exista nenhuma estrutura interna representativa dos trabalhadores, com a qual o empregador possa estabelecer a comunicação aludida no art. 299.º, n.º1 do CT, esta deve ser estabelecida com cada trabalhador a ser abrangido pela medida de redução ou suspensão da prestação de trabalho, sendo que estes, nos cinco dias posteriores à receção daquela comunicação, e caso assim o entendam, podem designar entre eles uma comissão representativa *ad hoc*, cuja composição depende da abrangência da medida a 20 ou mais trabalhadores (art. 299.º, n.º 3 do CT).

⁸⁰ Cfr. Ac. TRC de 26-10- 2018 – P. 3088/17.1T8LRA.C1 (PAULA MARIA ROBERTO): “ (...) a medida aplicada afigura-se nos indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, ou seja, o instrumento adequado para assegurar a recuperação da mesma (...)”.

⁸¹ Critérios estes que não serão discricionários, pois apesar da medida não depender de nenhuma autorização administrativa e assentar na vontade exclusiva do empregador, este não poderá escolher aleatoriamente os trabalhadores. Para que certos e determinados trabalhadores vejam os seus contratos suspensos ou os períodos da sua prestação laboral reduzidos, tem que existir um nexo de causalidade entre os mesmos ou entre a secção onde trabalham e a situação de crise empresarial em vigor.

- (ii) Após as comunicações referidas, nos cinco dias posteriores segue-se a fase de informações e negociações com a estrutura representativa dos trabalhadores, por forma a obter um acordo no que diz respeito à modalidade, âmbito e duração das medidas a serem adotadas. Este acordo não é obrigatório, nem indispensável na adoção da medida pretendida. Afigura-se, contudo, relevante que o empregador participe nesta fase e esteja aberto ao diálogo, sob pena do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral pôr termo, prematuramente, à aplicação do regime adotado, com as devidas consequências (art. 307.º n.º 2, 3 e 4 do CT). Decorridas as reuniões de negociação, ou na falta destas, nos cinco dias a seguir a terem sido efetuadas as comunicações do art. 299.º do CT, o empregador comunica por escrito a medida que decidiu aplicar, fundamentando-a e transmitindo as datas de início e fim da mesma (art. 300.º, n.º 3 do CT). Por outro lado, após esta comunicação feita a cada trabalhador, o empregador remete, por sua vez, à estrutura representativa dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social, a ata ou documento que justifique o acordo obtido e o descreva, ou na sua falta, as razões que obstaram ao mesmo, contendo as posições finais das partes. Além disso, é também junta uma relação de onde conste um conjunto de informações respeitantes aos trabalhadores abrangidos pela medida, bem como a própria medida adotada com indicação da sua duração (art. 300.º, n.º 4 e 5 do CT).
- (iii) Por fim, a medida de redução ou suspensão inicia a produção dos seus efeitos a partir do sexto dia posterior – inclusive – à comunicação efetuada no art. 300.º, n.º 3 do CT. Pode acontecer que a produção dos efeitos seja imediata em duas situações: a) em caso de acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, comissão *ad hoc* ou maioria dos trabalhadores abrangidos; b) no caso do impedimento à normal prestação de trabalho, que originou a implementação da medida de redução ou suspensão, ser imediato e do conhecimento generalizado de todos os trabalhadores em causa⁸².

4.4. Consequências da medida

Em termos de duração da medida, esta não pode vigorar por um período superior a seis meses, exceto nos casos excecionais contemplados no art. 301.º, n.º 1 *in fine* do CT, em que a duração pode ser de um ano. Durante esse período, mantém-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho (art. 295.º, n.º 1 do CT). Como exceção a esta regra,

⁸² Cfr. Art. 301.º, n.º 2 do CT.

mencionamos a manutenção de um rendimento mínimo ao trabalhador (art. 305.º, n.º 1 do CT). Ou seja, independentemente da medida adotada (redução ou suspensão por motivo relacionado com o empregador em caso de situação de crise empresarial) é sempre assegurada, pelo legislador laboral ao trabalhador, uma garantia de ganho, a que corresponde “dois terços da remuneração normal⁸³ ilíquida do trabalhador, ou o valor da RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado”⁸⁴, tendo como limite máximo o triplo da RMMG (art. 305.º, n.º 3 do CT). Este valor é assegurado apenas em 30% pelo empregador, sendo os restantes 70% assegurados pela Segurança Social (art. 305.º, n.º 4 do CT). Sendo que, a repartição do ónus deste encargo com o Estado permite à empresa reduzir os seus custos, potenciando a sua recuperação económica, ainda que pondo em causa o “estado de saúde” do sistema da Segurança Social, “entupindo-a”.

No caso da suspensão, este rendimento mínimo é assegurado pela chamada compensação retributiva (art. 305.º, n.º 3 do CT), a qual apresenta uma natureza⁸⁵ diferente da retribuição, não correspondendo por isso a uma contrapartida pelo trabalho prestado, mas tão-só a uma forma de fazer face à situação económica dos trabalhadores, afetados pela paralisação do contrato de trabalho. A *ratio* desta garantia de ganho deve-se ao facto de, apesar do contrato de trabalho estar em “hibernação jurídica”⁸⁶ – com a consequente paralisação total do dever de o trabalhador prestar efetivamente o seu trabalho – esse estado latente emanar de uma decisão exclusivamente unilateral do empregador⁸⁷, não deixando opção aos trabalhadores, senão acatá-la. Logo, a lei entendeu que o trabalhador não deve ser penalizado pelas decisões unilaterais de gestão do empregador, ainda que estas tenham como escopo assegurar a viabilidade da empresa e, conseqüentemente, a manutenção do seu emprego, devendo continuar a colocar, à disposição do trabalhador, uma compensação retributiva (art. 305.º, n.º 3 do CT).

No que diz respeito à redução, o trabalhador mantém parcialmente a prestação da sua atividade laboral, ainda que veja o seu período normal de trabalho comprimido, passando a intercalar períodos de trabalho com períodos de inatividade laboral⁸⁸. Neste caso, mantém-se a encargo do empregador

⁸³ Considera-se “retribuição normal”: “como retribuição-tipo, cujo valor funciona como unidade de conta para a determinação do valor devido aos trabalhadores abrangidos pela medida de redução ou de suspensão num hipotético período de duração do trabalho (o mês). (...) Ora, visando esta a preservação, ainda que parcial, da situação corrente e constante, logo expectável, do trabalhador no plano retributivo, mostram-se especialmente adequadas à sua definição as noções de regularidade e de periodicidade – em termos muito próximos dos fixados na noção de 2009 constante da lei”. – MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – *Código de Trabalho Anotado*, Ed. 13.ª., Almedina, Coimbra, 2020, pág. 741;

⁸⁴ Art. 305.º, n.º 1, al. a) do CT;

⁸⁵ Terá antes uma natureza de “caráter misto, com características assistenciais e de benefício de segurança social” veja-se MONTEIRO FERNANDES, António – *Direito do Trabalho*, op. cit., pág. 599;

⁸⁶ Cfr. AMADO, João Leal – *Contrato (...)*, op. cit., pág. 279;

⁸⁷ Que por um lado, ao adotar este mecanismo, pretendeu ver reduzidos os seus custos salariais por forma a recuperar da sua empresa da situação de crise, e por outro, evitar a sua extinção, salvaguardando postos de trabalho. Neste sentido, MONTEIRO FERNANDES, António – *Direito do Trabalho*, op. cit., págs. 600 e 601;

⁸⁸ MONTEIRO FERNANDES, António, - *Direito do Trabalho*, op. cit., pág. 605.

o pagamento da retribuição ao trabalhador, calculada na proporção do número de horas trabalhadas (art. 305.º, n.º 2 do CT). Pelo que, como não se alterando a medida da garantia de ganho aplicada, estipulada pelo art. 305.º, n.º 1, al. a) do CT, a compensação retributiva do n.º 3 deste artigo será também devida nestas situações de redução dos períodos normais de trabalho, mas apenas na medida do necessário. Ou seja, serve para, conjuntamente com a retribuição paga pelo empregador ao trabalhador, em contrapartida do trabalho prestado, perfazer o valor mínimo garantido no n.º 1, alínea a) da norma mencionada.

A par da compensação retributiva, a qual integra um leque de direitos que assistem ao trabalhador no período da redução ou suspensão, faz parte também deste último o acréscimo monetário devido aos trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, correspondendo o seu valor a 30% do indexante dos apoios sociais, repartido em partes iguais entre o empregador e o trabalhador (art. 305.º, n.º 5 do CT). Este valor é independente da compensação retributiva, acrescendo a esta última.

Por conseguinte, o trabalhador tem também direito a exercer outra atividade remunerada fora da empresa (art. 305.º, n.º 1, al. c) do CT).

Assim, sempre que nasce um direito na esfera jurídica de qualquer sujeito, surge como seu correspondente um dever. No que toca ao trabalhador, o cenário não é diferente: tal como o CT regulou um conjunto de direitos, a que aquele tem acesso durante o período da redução ou suspensão, previu, no reverso da moeda, um conjunto de deveres aos quais está obrigado. Destacamos essencialmente dois, previstos no art. 304.º, n.º 1, als. b) e c) do CT: o dever de comunicar ao empregador, no prazo de cinco dias, o exercício de outra atividade remunerada fora de empresa e o dever frequentar as ações de formação profissional previstas no plano de formação. O primeiro dever, nasce de um princípio geral já consagrado noutros institutos do CT⁸⁹, o qual pretende combater um enriquecimento sem causa do trabalhador que, apesar de impedido total ou parcialmente de prestar a sua atividade laboral, mantém o recebimento de uma compensação retributiva. O trabalhador deve, assim, sempre que esteja a exercer atividade laboral noutra empresa⁹⁰, e receba uma contrapartida pela prestação do seu trabalho, informar a entidade empregadora para efeitos de redução da compensação retributiva do art. 305.º, n.º 3 do CT (dedução do *allunde perceptum*⁹¹). O segundo dever resulta como corolário de facto de a entidade empregadora proporcionar ao trabalhador a frequência em cursos de formação profissional e efetuar o pagamento dos acréscimos de formação profissional no valor 15%

⁸⁹ Veja-se neste sentido, MARTINEZ, Pedro Romano – *Código (...)*, op. cit., págs. 741 e 742.

⁹⁰ Fruto do tempo disponível que a suspensão ou redução da sua atividade laboral original proporcionou

⁹¹ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano – *Código (...)*, op. cit., págs. 741;

do indexante dos apoios sociais⁹². Isto é, o trabalhador, uma vez abrangido pelo plano de formação profissional, terá de comparecer nos devidos cursos oferecidos pelo empregador, tendo em conta que recebe uma contrapartida em prol dessa oferta formativa disponibilizada.

O não cumprimento, pelo trabalhador, dos deveres anteriormente enunciados tem como consequência a perda do direito à compensação retributiva⁹³, sendo que caso aquele não informe a entidade do exercício de uma atividade laboral remunerada fora da empresa, para além da perda da compensação retributiva, impõe-se-lhe que restitua todo o valor que tiver recebido a esse título (art. 304.º, n.º 2 do CT).

No outro espectro – ou seja, do lado do empregador – o art. 303.º do CT estipula o conjunto de deveres a serem respeitados no período da redução ou suspensão. Daremos ênfase ao dever contido no n.º 2 do preceito, por ser aquele que mais atua como instrumento de salvaguarda da segurança no emprego, princípio constitucionalmente consagrado no art. 53.º da CRP⁹⁴. Na verdade, da sua leitura resulta que o empregador, enquanto durar a medida de suspensão ou redução, ou mesmo em período subsequente à sua cessação da medida (nos 30 ou 60 dias posteriores, dependendo se a medida durou seis ou mais meses, respetivamente), encontra-se proibido de fazer cessar os contratos de trabalho abrangidos por aquelas medidas. Contudo, não estão abrangidas por esta regra as seguintes exceções: a cessação de comissão de serviço, cessão de contrato de trabalho a termo e por fim, o despedimento por justa causa. Esta proibição tem como intuito preservar o sentido útil da medida de redução ou suspensão, isto é, procurar salvaguardar os postos de emprego, enquanto permite à empresa recuperar a sua viabilidade. Intuito que se defraudaria caso o empregador pudesse cessar os vínculos laborais a qualquer título, enquanto recebe incentivo financeiro do estado para não o fazer.

Por último, em termos de efeitos da medida, o tempo de redução ou suspensão conta para efeitos de antiguidade (art. 295.º, n.º 2 do CT) e não condiciona o vencimento e duração do período de férias. Aliás, a marcação e o gozo destas deve ser feito nos termos gerais, sendo que o próprio subsídio de férias é pago pelo empregador como se o trabalhador estivesse em condições normais de trabalho (art. 306.º, n.º 1 e 2 do CT).

Em traços gerais, o *lay-off* apresenta-se como uma medida alternativa ao despedimento coletivo principalmente por configurar uma solução menos impactante na esfera jurídica do trabalhador, e por isso menos drástica⁹⁵. Tal acontece porque o trabalhador consegue garantir, durante o período em que

⁹² Encargo suportado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional;

⁹³ Bem como, no caso do incumprimento do dever contido no art. 304.º, n.º1, al. c) do CT a perda do acréscimo devido em caso de formação profissional.

⁹⁴ Além do mais, outros deveres, como foi o caso do dever de “Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional” – art. 303.º, n.º1, al. a) – já têm vindo a ser implicitamente referenciados a par com a análise do regime jurídico dos direitos e deveres do trabalhador no período de redução ou suspensão.

⁹⁵ Como é o caso do despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

a medida vigorar, a manutenção do seu contrato de trabalho, o que contribui para a sua segurança no emprego. Por outro lado, esta medida também tem como vantagem a possibilidade do empregador reduzir os seus custos salariais, por uma dupla via. Em primeiro lugar, deixa de ter de garantir ao trabalhador o seu salário normal, garantindo-lhe apenas o valor mínimo de dois terços da retribuição normal, e por outro lado, esse rendimento mínimo garantido é um encargo repartido de forma desigual com a Segurança Social, cabendo a esta a maioria do seu pagamento, ao comparticipá-la em 70%. Já o trabalhador consegue garantir a manutenção do seu contrato de trabalho durante o período em que a medida vigorar, o que contribui para a sua segurança no emprego.

Conquanto, esta figura jurídica não é isenta de desvantagens. Da análise efetuada ao seu regime jurídico, ao seu procedimento e às suas consequências jurídicas, apontamos sobretudo três aspetos desvantajosos da medida: 1) o facto da manutenção do contrato de trabalho não se refletir na manutenção da prestação de trabalho por parte do trabalhador⁹⁶; 2) o trabalhador ver a sua retribuição diminuída, comportando um desvio ao princípio da irredutibilidade da retribuição (art. 129.º, n.º1, al. d) do CT); 3) a existência de uma grande dependência do Estado, mais propriamente da Segurança Social, no respeitante ao pagamento da compensação retributiva. De todo o modo, estes aspetos serão abordados com mais pormenor de seguida aquando da análise das possíveis vantagens do *redeployment* relativamente ao *lay-off*.

4.5. Apreciação crítica relativamente ao *redeployment*

Concluimos, em traços gerais, que o *lay-off* representa um instrumento excecional, à disposição da entidade empregadora para fazer face a situações de crise empresarial também elas excecionais, isto é, causadas por razões de cariz económico, estrutural, tecnológico, catástrofes ou outras ocorrências, capazes de pôr em causa, gravemente, a normal atividade da empresa, tornando-se indispensável para garantir a viabilidade da empresa e, conseqüentemente, a manutenção dos postos de trabalho, a adoção da medida do *lay-off*. É esse caráter de indispensabilidade que a lei sugere, o que demonstra como o legislador pretendeu que uma medida como o *lay-off* fosse apenas adotada nas situações em se revele indispensável e não exista mais nenhuma alternativa viável menos gravosa para o trabalhador⁹⁷. Neste sentido, estando prevista e autonomizada no CT uma medida alternativa como o *redeployment*, a entidade empregadora não conseguiria preencher este requisito da indispensabilidade da medida, caso existisse uma outra menos gravosa que alcançasse os mesmos resultados, ou até mais vantajosos, do que uma medida como o *lay-off*. Por outras palavras, numa

⁹⁶ Pelo menos, não a 100%. Ainda que, ao abrigo da modalidade de suspensão

⁹⁷ Neste sentido, GUERRA, Alexandra Possidónio - *Suspensão do Contrato de Trabalho Por Facto Respeitante ao Empregador em Situação de Crise Empresarial*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, ISCTE, 2013, pág. 89.

situação de crise empresarial, o empregador, ao recorrer a uma medida como o *lay-off*, consegue manter o seu capital humano e, por isso, o vínculo laboral com trabalhador (ainda que este esteja “relaxado”), enquanto consegue recuperar economicamente, por uma dupla via, já mencionada. Do lado do trabalhador, a grande vantagem materializa-se na manutenção do seu contrato, contribuindo para a subsistência do seu posto de trabalho.

Por sua vez, a figura jurídica do *redeployment* permitiria alcançar resultados ainda mais vantajosos. Uma vez que esta figura convoca a intervenção de três partes – a empresa cedente, a cessionária e o trabalhador –, analisaremos o impacto da mesma em cada um dos intervenientes, realçando a sua capacidade de aproveitamento a cada um deles, a chamada solução *win-win*. Adicionalmente, faremos também menção aos efeitos reflexos da figura na Segurança Social, a qual, apesar de não pertencer à relação triangular que a figura do *redeployment* convoca, acaba por, indiretamente, e quando comparada com o *lay-off*, ser afetada positivamente. Vejamos:

i) Empresa em situação de crise empresarial ou cedente

A empresa que se encontra, simultaneamente, em situação de crise empresarial e com excesso de mão-de-obra, poderia adotar o *redeployment* como estratégia de redução dos custos laborais, promovendo a sua recuperação económica, desonerando-se do pagamento da remuneração do trabalhador, transferindo, para outra empresa que se encontrasse bem economicamente e necessitasse temporariamente de trabalhadores, o ónus dos encargos salariais durante um período limitado de “empréstimo”. Além disso, permitiria ao empregador manter o seu capital humano ativo, através do conjunto de experiências e competências que viriam a ser adquiridas pelos trabalhadores na nova empresa, valorizando-os.

ii) Trabalhador

O trabalhador consegue manter o seu vínculo laboral com a empresa originária, mantendo quer a prestação do seu trabalho na totalidade, permanecendo ativo e ganhando novas experiências de trabalho, quer o recebimento da sua remuneração, por inteiro, não estando restringido ao montante da garantia de ganho previsto no art. 305.º, n.º 1, al. a) do CT.

iii) Empresa cessionária

A empresa com acréscimo excepcional de mão-de-obra, através deste mecanismo, conseguiria fazer face a esse pico de trabalho excepcional, preenchendo essas necessidades com recurso ao “empréstimo” de trabalhadores provenientes da empresa em crise, já detentores de experiência,

know-how e competências específicas. Desse modo, evitar-se-ia uma abertura de processos de recrutamento, com o conseqüente lançamento de uma vaga, para futuro estabelecimento de um contrato precário, iniciando uma procura incessante no mercado de trabalho, a qual requer tempo e dinheiro. Assim, permitir-se-ia à empresa cessionária reduzir os custos que teria num recrutamento para preenchimento de uma vaga temporária, evitando proceder à celebração de contratos precários (por exemplo, contratos a termo), enquanto aproveita a prestação laboral de um trabalhador com competências e capacidade de trabalho comprovada.

iv) Segurança Social

Esta medida teria ainda o mérito de mitigar a situação de sufoco em que se encontra atualmente a Segurança Social, sobretudo no que respeita ao regime previdencial. É do conhecimento público que a sustentabilidade da Segurança Social se encontra em crise⁹⁸, e que essa sustentabilidade está dependente em grande medida de fatores demográficos, mas também de fatores económicos e laborais. Deste modo, o futuro da Segurança Social está dependente de escolhas adequadas ao nível de políticas públicas, quer de âmbito de proteção social, quer de âmbito laboral⁹⁹. Assim sendo, uma redução nas participações sociais implicaria consequências positivas para as finanças públicas, contribuindo para a sua sustentabilidade. Como tal, uma medida como o *redeployment* contribuiria para essa redução, na medida em que o crédito retributivo colocado à disposição do trabalhador não dependeria de nenhuma participação da Segurança Social. Seria, ao invés, a empresa cessionária, com uma necessidade temporária de mão-de-obra, que suportaria a remuneração do trabalhador cedido.

Assim, no regime processual do *lay-off*, numa fase como a negociação contemplada no art. 300.º, n.º 1 do CT, deveria ser discutida a possibilidade da adoção de uma medida como o *redeployment*, menos gravosa para o trabalhador, mas também mais benéfica quer para empresa cedente, quer para a cessionária e também para o Estado.

⁹⁸ Vide o relatório sobre a sustentabilidade financeira da Segurança Social, anexo ao Orçamento do Estado para 2023, no qual o Governo previu que os primeiros saldos negativos do sistema previdencial surgissem no ano de 2030 (ainda que mais tarde a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social tenha declarado num conselho de ministros extraordinário que essa data seria antes em 2033), disponível em: <https://app.parlamento.pt/>

⁹⁹ REBELO, Glória – Estudos de Direito do Trabalho – Vol. 2., 1.ª Ed., Edições Silabo., Lisboa, 2020., pág. 136.

5. O caso do *Lay-off* simplificado¹⁰⁰

5.1. Noção

O chamado *lay-off* simplificado ou também designado por *lay-off à la Covid-19*¹⁰¹, consistiu num mecanismo de apoio extraordinário, introduzido pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, destinado aos empregadores em situação de crise empresarial provocada pela pandemia COVID-19, para fazerem face a essa situação económica e financeira difícil, visando a sua recuperação económica e, por conseguinte, a manutenção dos postos de trabalho. Muitas foram as empresas que, durante o período pandémico, com recurso a esta medida extraordinária¹⁰², evitaram despedimentos coletivos e solucionaram muitos dos seus problemas de excesso de mão-de-obra, enquanto recuperaram economicamente, através da ajuda do Estado, que comparticipou em grande parte o salário do trabalhador, cujo contrato de trabalho se encontrava suspenso ou com período normal de trabalho reduzido.

Contribuiu para a designação deste instrumento de apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho, em empresas em situação de crise empresarial, com ou sem formação, o facto de, no corpo de texto do preâmbulo da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março¹⁰³, ter ficado exposto que “[é], *no entanto, na figura do lay off que esta medida excecional se inspira, quer quanto à estruturação, quer quanto às formas e montantes de pagamento, mas que dela se afasta exatamente por não implicar a suspensão dos contratos de trabalho e definir uma operacionalização procedimental simplificada*”. Não obstante ter ficado desde logo explícito, nesta Portaria, que era no regime do *lay-*

¹⁰⁰ Na doutrina nacional, relativamente ao instituto do *lay-off*-simplificado, veja-se as seguintes obras: SANTOS, Catarina Gomes - *As Medidas De Apoio Ao Emprego No Âmbito Da Crise Económico-Social Causada Pela Pandemia Da Covid-19*, em *Prontuário de Direito do Trabalho I*, CEJ, 1.º Semestre de 2021, págs. 311 a 344; CARVALHO, David Martins e CARO, Gonçalo Asper - *Layoff À La Covid-19: Notas Introdutórias*, op. cit., 153 a 172; AMADO, João Leal - *Da pandemia ao lay-off just in time: breve reflexão*, Observatório Almedina, 2020; MOREIRA, Teresa Coelho - *Direito ao trabalho em tempos de pandemia*, em MARTINS, Manuela e RODRIGUES, Eloy - *A Universidade do Minho em tempos de pandemia: Tomo III: Projeções*, UMinho Editora, Braga, 2020, págs. 88 a 107; DRAY, Guilherme - *Lay Off Simplificado: Conceito De Crise Empresarial e Procedimento*, em AA/VV, *COVID-19 – Implicações Na Jurisdição Do Trabalho E Da Empresa*, Coleção Formação Contínua, CEJ, 2020, págs. 61 a 86; MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – *Código de Trabalho Anotado*, op. cit., págs. 725 a 748 (anotação JOANA VASCONCELOS); RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais*, op. cit., págs. 808 a 822.

¹⁰¹ Expressão utilizada pelos autores DAVID CARVALHO MARTINS e GONÇALO ASPER CARO na sua obra, MARTINS, David Carvalho e CARO, Gonçalo Asper - *Layoff (...)*, op. cit., pág. 155;

¹⁰² Segundo dados da OIT até maio de 2020 “[m]ais de 100 000 empresas, empregando 1,3 milhões de pessoas (perto de um terço do total dos trabalhadores), candidataram-se ao regime de *lay-off* temporário simplificado, que permite às empresas suspenderem temporariamente os contratos de trabalho (...)”. Cfr. MAMEDE, Ricardo Paes; PEREIRA, Mariana e SIMÕES, António - *Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho*, Organização Internacional do Trabalho, 2020, pág. 4.

¹⁰³ Tendo sido o primeiro instrumento legislativo a prever um conjunto de medidas de carácter extraordinário e temporário, destinadas aos trabalhadores e empregadores afetados pelo surto do vírus COVID-19, tendo em vista apoiar a manutenção dos postos de trabalho e mitigar situações de crise empresarial cfr. o Preâmbulo da Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março.

off clássico, previsto no CT, que esta medida extraordinária se baseava, afastava-se daquele na medida em que não previa a suspensão dos contratos de trabalho dos trabalhadores, mas tão-só a sua redução¹⁰⁴.

Todavia, foi com o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, o qual revogou a Portaria mencionada, que o regime do *lay-off* simplificado ficou consagrado na sua plenitude, em legislação especial, tendo sido alterado o conteúdo daquela medida, passando esta a prever “(...) *um regime simplificado da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão de contrato de trabalho, previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho*”¹⁰⁵. Conforme dita o próprio art. 6.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março: “*Em situação de crise empresarial, o empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho*”.

Damos especial destaque ao facto de o regime do *lay-off* previsto no CT ser subsidiariamente aplicável ao regime do *lay-off* simplificado, ou seja, nos casos em que não existe previsão específica na lei relativa ao *lay-off* simplificado. Desta forma, compreendemos que ambas as figuras pretendem alcançar o mesmo propósito, mitigar as situações de crise empresarial e evitar o acréscimo do desemprego.

Porém, foi necessária a criação de uma figura jurídica que se apresentasse como uma ramificação do *lay-off* tradicional, que permitisse uma maior simplificação, agilização e desburocratização do procedimento formal previsto no âmbito daquele. Tal deveu-se ao facto desta medida ter sido criada no âmbito de uma pandemia sem precedentes, a qual foi considerada um verdadeiro *tsunami*, pela sua dimensão e implicações a uma escala mundial, o que originou a criação e a implementação de medidas também elas excepcionais, criadas especificamente para durarem apenas enquanto permanecesse na ordem do dia o móbil que lhes deu origem: a crise pandémica. Logo, devido a esta sua missão específica, o *lay-off* simplificado, apesar de o seu regime jurídico assentar nos pilares estruturantes do *lay-off* tradicional, apresenta algumas particularidades específicas que se justificam tendo em conta a sua origem, natureza e fim último.

5.2. Diferenças entre o *lay-off* clássico e o *lay-off* simplificado

Com efeito, uma vez analisado o regime jurídico do *lay-off* tradicional, iremos agora apenas fazer menção aos traços característicos do *lay-off* simplificado, os quais estiveram consagrados

¹⁰⁴ O que não vai ao encontro do disposto no art. 298.º, n.º1 do CT.

¹⁰⁵ Cfr. disposto no Preâmbulo do Decreto-Lei n.º10-G/2020, de 26 de março.

especificamente em Portarias e Decretos-Lei, e que se afastaram daquele seu regime subsidiário, contido no CT.

Começamos desde logo pelo conceito operacional de crise empresarial¹⁰⁶, pressuposto necessário à adoção da medida. O art. 3.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, contrariamente ao art. 298.º, n.º 1 do CT, não requereu a verificação de um critério de indispensabilidade da medida para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Avançou, antes, com um quadro taxativo dos cenários caracterizados como situações de crise de empresarial, nos quais a situação de crise económico-financeira apresentada pela entidade empregadora teria de se enquadrar.

Esta diferenciação entre o conceito de crise empresarial previsto no CT e o previsto neste Decreto reside no facto do legislador ter querido tornar aquele conceito mais simples, claro e objetivo, conseguindo assim dar uma resposta mais rápida às empresas, que não teriam de garantir o pressuposto necessário de assegurar viabilidade da empresa (art. 298.º, n.º 1 do CT), bastando que se encontrassem objetivamente numa das situações ali elencadas no art. 3.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

Quanto ao procedimento necessário para adoção da medida, também este foi simplificado com o Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, comparativamente ao disposto no CT, nos arts. 299.º a 301.º. Ao abrigo do procedimento contemplado no CT, uma vez cumpridos minuciosamente todos os prazos aí previstos, a medida demorará, ao todo, 15 dias até produzir efeitos. Todavia, da leitura do art. 4.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, concluímos que a duração deste procedimento que antecede a implementação da medida é reduzida, reconduzindo-se quase ao imediatismo. Na verdade, é possível preterir a fase de informações e negociação¹⁰⁷, exigindo-se apenas a comunicação do empregador, por escrito, uma vez ouvidos os delegados sindicais e comissões de trabalhadores (quando existam), e remetendo-se de imediato requerimento eletrónico ao serviço competente da área da Segurança Social, com a declaração do empregador contendo todas as informações relevantes e que fundamentaram a decisão, nomeadamente, uma breve descrição da situação de crise, a lista nominativa dos trabalhadores abrangidos, bem como os seus respetivos números da segurança social¹⁰⁸. Esta agilização do procedimento legal deveu-se à necessidade de uma resposta rápida e eficiente da medida.

No que diz respeito à sua duração, previu-se que a medida durasse um mês, com possibilidade de prorrogação até um máximo de três meses (art. 4.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de

¹⁰⁶ Já mencionado no subcapítulo 2.4 do capítulo 2.

¹⁰⁷ SILVEIRO DE BARROS, Mário - *O impacto do COVID-19 no Direito português de Segurança Social*, E-Revista Internacional de la Protección Social, Vol. 5, n.º 1, 2020, pág. 66.

¹⁰⁸ Cfr. art. 4.º, n.º 2 do DL n.º 10-G/2020.

março), o que se afigura bastante diferente do período de duração da medida de redução ou suspensão, previsto no art. 301.º, n.º 1 do CT (seis meses e, em certos casos, chega a ser mesmo de um ano) e de prorrogação (seis meses) constante no art. 301.º, n.º 1 e 3 do CT. Esta duração reduzida cumpre o objetivo anterior, realçando que as medidas extraordinárias adotadas, no combate aos efeitos adversos da pandemia (sobretudo o do desemprego), foram criadas para durarem num período limitado e justificado de tempo¹⁰⁹.

Ademais, os deveres do empregador mantêm-se aqueles que ficaram consagrados no art. 303.º do CT, com a exceção do dever de o empregador não fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela medida, a não ser que esteja em causa a cessação da comissão de serviço, cessação do contrato de trabalho a termo ou despedimento imputável ao trabalhador. Relativamente a este dever, a Declaração de Retificação n.º 14/2020, de 28 de março, veio dar uma nova redação ao art. 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, o qual passou a consagrar que a proibição de efetuar despedimentos por causas económicas (despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho), durante o período em que vigorar a medida ou nos 60 dias seguintes à aplicação da medida, passasse a ser aplicável não só aos trabalhadores abrangidos pela medida aplicada, mas também aos restantes trabalhadores da empresa. Assim, reforçou-se uma maior garantia na proteção do emprego, naquele período, a todos os trabalhadores, pertencentes a uma empresa que se encontrasse a receber apoios do estado, nomeadamente, ao abrigo de uma medida como o *lay-off* simplificado. Por outras palavras, ao abrigo da nova redação do art. 13.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, se um determinado empregador estiver a receber apoio financeiro do estado para recuperar economicamente da sua situação de crise empresarial, enquanto combate os efeitos nocivos da pandemia sobre o emprego, mantendo os postos de trabalho e garantido um rendimento mínimo aos trabalhadores, então enquanto mantiver o recebimento desses apoios, tem de fazer por conservar esses contratos de trabalho. Não se admite, assim, que proceda a quaisquer despedimentos por motivos económicos no seio da sua empresa, sob pena de desvirtuar o sentido útil da medida, enquanto instrumento de mitigação dos níveis de desemprego.

Do ponto de vista do rendimento auferido pelo trabalhador, durante a vigência da medida, não se altera a medida de garantia de ganho proporcionada ao trabalhador pelo CT no art. 305.º, n.º 3 do CT, com a respetiva remissão para o n.º 1 do mesmo preceito, como decorre do art. 6.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março. Ou seja, o trabalhador mantém o direito a auferir mensalmente um *“montante mínimo igual a dois terços da sua remuneração normal íliquida, ou valor da RMMG*

¹⁰⁹ Enquanto se mantivessem necessárias para combater as situações de crise empresarial, decorrentes da pandemia COVID-19, mitigando os seus efeitos nocivos sobre o emprego. Cfr. o disposto no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 66-A/2022, de 30 de setembro, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2022-201959553>

*correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado*¹¹⁰, sendo este valor garantido através da compensação retributiva (em caso de suspensão), ou através desta, mas acrescida do valor da retribuição (no caso de redução). Por outro lado, a comparticipação a cargo da Segurança Social na compensação retributiva mantém-se nos 70%, ficando o pagamento dos restantes 30% a cargo empregador (art. 6.º, n.º 5 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março).

A única particularidade face ao regime da compensação retributiva constante no CT no art. 305.º diz respeito ao conceito da “retribuição normal” ilíquida, utilizado como base do cálculo da compensação retributiva supramencionada. Porquanto, a Portaria n.º94-A/2020, de 16 de abril, que regulamentava o procedimento de atribuição do apoio à manutenção contrato de trabalho em situação de crise empresarial, entre outros, dispunha no seu art. 4.º, n.º 1, que para efeitos do cálculo do valor da compensação retributiva, eram consideradas “*as prestações remuneratórias normalmente declaradas para a segurança social e habitualmente recebidas pelo trabalhador, relativas à remuneração base, aos prémios mensais e aos subsídios regulares mensais.*” Esta noção não se compagina com o significado de “retribuição normal” mencionada no art. 305.º, n.º 1 do CT, a qual se aproxima da noção perfilhada no anterior CT, de 2003, que abrangia a “*retribuição base e diuturnidades, como também todas as prestações regulares e periódicas*”¹¹¹. Assim, no cálculo da compensação retributiva no âmbito do regime do *lay-off* simplificado, ficam excluídas as diuturnidades, as comissões e outras prestações regulares e periódicas que não sejam de verificação mensal.

Por último, o trabalhador mantém o direito de prestar outra atividade remunerada fora da empresa, durante o período da redução ou suspensão da prestação da atividade, devendo informar o empregador quando exerça essa faculdade, permitida pela lei, para efeitos da dedução do *alliunde perceptum*. Contudo, quando essa atividade seja exercida nas áreas de apoio social, saúde, produção, alimentar, logística e distribuição, não se aplica aquela “solução-regra”¹¹² da dedução da retribuição auferida no exercício dessas atividades. A razão de ser desta exceção segue um princípio de cooperação social a que muito se apelou na altura da crise pandémica. Com efeito, naquele período gerou-se a necessidade de atrair e mobilizar trabalhadores para setores de atividade gravemente afetados pela pandemia e com escassez de mão-de-obra, face ao volume de trabalho sentido nos respetivos setores.¹¹³

¹¹⁰ Art. 305.º, n.º1 do CT;

¹¹¹ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano – Código (...) – op. cit. pág. 741;

¹¹² Neste sentido, MARTINEZ, Pedro Romano – Código (...) – op. cit. pág. 744;

¹¹³ Relembremos, por exemplo, o caso do setor de saúde. Os hospitais em 2020 quase que entraram em colapso devido à afluência aos hospitais, de um enormíssimo número de doentes para a falta de recursos existentes. E aqui quando falamos em recursos estão incluídos os recursos materiais (camas, máquinas, máscaras de oxigénio e de proteção individual, entre outros), mas também os recursos humanos.

5.3. Apreciação crítica relativamente ao *redeployment*

Da análise do regime jurídico do *lay-off* simplificado constatamos que o mesmo constitui uma ramificação do *lay-off* clássico, aplicando-se o regime jurídico deste a todas as matérias que não estão expressamente reguladas ao abrigo do *lay-off* simplificado. Assim, algumas das vantagens enumeradas no subcapítulo dedicado à apreciação crítica do *redeployment* relativamente ao *lay-off*, aplicam-se aqui *ipsis verbis* ao caso particular do *lay-off* simplificado. A título de exemplo, veja-se a questão da subsidiabilidade da Segurança Social, reforçando que o *redeployment* seria uma medida alternativa ao *lay-off* simplificado, uma vez que, ao não depender da comparticipação financeira daquela, permitiria minimizar o seu esforço em termos de apoios à manutenção dos postos de trabalho.

Diferentemente, no caso do *lay-off* simplificado, o critério operacional de crise empresarial, não requeria a verificação do critério da indispensabilidade da medida para a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Na verdade, desde que estivessemos perante uma das situações elencadas no art. 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, a situação de crise empresarial estaria verificada e o *lay-off* simplificado poderia ser implementado, desde que se desse cumprimento do disposto no art. 4.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.

A inexistência do critério de indispensabilidade da medida cumpriria o intuito de oferecer uma resposta rápida às empresas gravemente afetadas em termos económico-financeiros pela pandemia COVID-19. Logo, mesmo que durante esse hiato temporal já existisse, no CT, uma medida como o *redeployment*, a sua adoção, em alternativa a um *lay-off* simplificado, nunca seria discutida ou ponderada, dado que o regime jurídico deste não influenciava nesse sentido.

Com efeito, a nossa crítica vai no sentido de, ao invés do Governo ter aprovado única e exclusivamente medidas de apoio extraordinário às empresas, dependentes em grande medida de apoios estatais, deveria ter contribuído para criação de formas mais flexíveis de trabalho, que não sobrecarregassem tanto o Estado. Sempre que há um problema nasce espaço para criar uma solução. E precisamente por a crise pandémica vivida em Portugal não ter afetado de igual modo todos os setores empresariais, tendo uns ficado mais afetados que outros¹¹⁴, teria sido o “palco” indicado para se levar a cabo soluções mais inovadoras, como o *redeployment*, e que apelassem à criatividade das empresas, ao empreendedorismo e ao cooperativismo, tal como aconteceu noutros países.

Na verdade, temos exemplos desde a Europa, aos EUA e à China, em que as empresas pensaram fora da caixa e assumiram uma mentalidade de *problem solver*, pondo em prática um mecanismo de

¹¹⁴ Segundo os dados da OIT de junho de 2020 foram os setores da hotelaria, a restauração e os serviços de apoio que mais verificaram perdas de postos de trabalho. Cfr. MAMEDE, Ricardo Paes; PEREIRA, Mariana e SIMÕES, António - *Portugal: (...)*, op. cit., pág. 5

partilha de trabalhadores: o *redeployment*. Muitas empresas chegaram à conclusão de que a crise pandémica que se vivia na altura afetava de forma inversamente proporcional a curva da procura de trabalho de diferentes setores empresariais. Com efeito, existiam, por um lado, empresas que tinham a sua atividade paralisada, com níveis de produção baixos e com dificuldade de escoação dos seus produtos, apresentando um excesso de mão-de-obra para o nível de trabalho existente. No extremo oposto, encontravam-se empresas com muita necessidade de capital humano, para fazerem face ao volume de trabalho acrescido com o qual se estavam a deparar, como foi o caso dos setores da saúde e da indústria alimentar. Neste sentido, verificou-se um encontro de vontades entre as partes, o que levou a que os trabalhadores de uma empresa, em situação de crise empresarial, fossem recolocados temporariamente noutra empresa, com escassez de mão-de-obra, mediante a sua concordância imprescindível.

Assim, volvidos três anos desde o pico mais intenso da pandemia, diríamos que em termos laborais foi ao nível da manutenção do emprego que se fez sentir o maior impacto. Perdeu-se um total de 8,8% do número global de horas de trabalho em 2020, comparativamente com o último trimestre de 2019¹¹⁵. E foi em grande medida da parte do Estado que surgiu a resposta a esta crise laboral. Destacamos, como um dos marcos mais importantes desta altura, na contenção dos níveis de desemprego, em termos de “*legislação laboral COVID-19*”, o Apoio Extraordinário à Manutenção dos Postos de Trabalho, nas vestes do “*lay-off simplificado*”. Muitas foram as empresas a aderir a este mecanismo, a fim de recuperarem economicamente, evitando o recurso a despedimentos coletivos. Contudo, apesar do enorme esforço levado a cabo pelo Estado, na sua vertente intervencionista, em termos de manutenção dos postos de trabalho, não podemos deixar de frisar que teria sido um ótimo momento para a adoção de uma medida como o *redeployment*. A pandemia enfatizou as situações em que esta medida seria útil, nomeadamente, quando estamos perante duas empresas com necessidades de mão-de-obra exatamente opostas, fruto de uma delas se encontrar em situação de crise empresarial. Assim, esta medida de partilha de trabalhadores entre empresas diferentes, representa uma medida ganha-ganha, quer para a empresa em situação de crise, quer para o trabalhador, quer para a empresa a necessitar de mão-de-obra e também para o Estado¹¹⁶. O trabalhador mantém o seu emprego, o seu salário, enquanto continua a descontar para a Segurança Social. Já a empresa cedente, recupera economicamente, mantendo o trabalhador nos quadros da empresa, valorizando o seu ativo. Já o Estado, evitaria, por um lado, sobrecarregar a despesa no OE, contribuindo, por outro, para a sustentabilidade da Segurança Social, eliminando as participações

¹¹⁵ Vd. <https://unric.org/pt/o-impacto-da-pandemia-no-trabalho-e-o-caminho-para-a-recuperacao/>

¹¹⁶ Neste sentido, DRAY, Guilherme – *Redeployment: tempo (...)*, op. cit., pág. 2.

pagas por esta, no âmbito de medidas de apoio extraordinário, como foi o *lay-off* simplificado durante o período do COVID-19.

6. A previsão jurídica do *Redeployment*: Uma proposta de *iure constituendo*

Ao longo da presente reflexão pretendemos demonstrar como a figura jurídica do *redeployment* constitui uma verdadeira solução alternativa a processos de despedimentos coletivos e de *lay-off*. Enquanto mecanismo de flexibilização laboral, destina-se a fazer face às situações de crise empresarial das empresas, procurando, por um lado, ultrapassar as dificuldades em que essas se encontram, bem como, por outro, as preocupações laborais dos trabalhadores em risco de desemprego e, por último, as necessidades de mão de obra das empresas com capacidade para investir. Configurando-se, assim, como uma solução vantajosa para todos os intervenientes.

Chegados a este capítulo, com a confiança de que, através da exposição de todo o conteúdo anterior, as potencialidades do *redeployment*, enquanto via alternativa ao despedimento coletivo e ao *lay-off* ficaram demonstradas, chegou o momento de desafiar o *status quo*, propondo uma alteração ao CT, através da introdução e autonomização legal desta nova figura jurídica. Temos consciência que legislar não é uma tarefa fácil. No entanto, essa mesma consciência dita-nos que não devemos ter receio de abrir a caixa de Pandora da revisão da legislação laboral, trazendo para o cerne do debate – quer jurídico, quer político-legislativo –, questões cuja pertinência não deve ser ignorada.

6.1. Inserção sistemática no Código do Trabalho

Sabemos que o Direito regula a vida em sociedade, inserindo-se na vida prática, nas ações e comportamentos humanos, no mundo dos valores e das convenções¹¹⁷. Especificamente, o Direito do Trabalho, enquanto ramo destacável do Direito Civil, rege um universo específico da sociedade, no qual se inserem as relações jurídico-privadas de trabalho subordinado e assalariado. Na verdade, há quem chegue a comparar este ramo do Direito a um verdadeiro sismógrafo¹¹⁸, devido à sua natureza tão permeável às mudanças económicas, sociais, tecnológicas, políticas e até ambientais que se vão observando. Graças a um mercado de trabalho cada vez mais globalizado, competitivo e voltado para o digital, surgem novas formas de prestar e pensar o trabalho, que se tornam necessárias, a fim do Direito de Trabalho conseguir continuar a dar resposta às necessidades quer do trabalhador, quer do empregador. Numa lógica de cumprimento do seu propósito, é necessário que vá acompanhando e se adaptando às constantes mudanças da realidade que regula, contribuindo, cada vez mais, para soluções mais justas e ajustadas a cada contexto, sob pena de se tornar obsoleto. No entanto, propugnamos o escrito por JOÃO LEAL AMADO, quando refere que o Direito do Trabalho deve ser flexível “naquele sentido ideal, de «resistência tênsil», apontado por RICHARD SENNET: «Ser adaptável

¹¹⁷ Cfr. MARQUES, Mário Reis – *Introdução ao Direito Volume I*, 2.ª Ed. 2012, Almedina, pág. 12;

¹¹⁸ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021, pág. 11;

à mudança de circunstâncias, mas sem ser quebrado por ela”¹¹⁹. Isto é, a sua espinha dorsal, de racionalidade social, protetora da dignidade da pessoa humana, nomeadamente, dos direitos e garantias do trabalhador mantém-se, encontrando a flexibilização do trabalho os seus limites onde começa a dignidade humana¹²⁰.

De facto, em termos de codificação, ao longo do tempo o Direito do Trabalho tem vindo a sofrer várias alterações, desde a sua entrada em vigor através da Lei n.º 99/2003, de 27 Agosto. Porém, nenhuma dessas alterações trouxe consigo a estatuição de uma figura jurídica como o *redployment*. Na verdade, nem mesmo depois dos incentivos apresentados nesse sentido, através do Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho de 2021, o legislador abraçou as novas tendências aí plasmadas ou procedeu a qualquer alteração ao CT em conformidade¹²¹.

Parte da doutrina, na qual se inclui RICARDO NASCIMENTO¹²², defende que a acomodação do conceito de *redployment* passa pelo alargamento do âmbito de aplicação da figura da cedência ocasional de trabalhadores, ficando, por isso, fora do âmbito das coligações societárias ou entre empregadores que não tenham estruturas organizativas comuns. Por seu turno, também PEDRO QUITÉRIA FARIA declara que existem alguns regimes no nosso ordenamento jurídico laboral que, caso sofressem alterações de revelo “no sentido de as liberalizar, suprimindo, por exemplo, a imposição legal de existência de relações de natureza societária ou de grupo”¹²³ poderiam acolher o conceito de *redployment*. No entanto, tememos que este não seja o caminho formalmente mais correto, tendo em conta o escopo e a *ratio* da figura da cedência ocasional de trabalhadores que, como tivemos oportunidade de referir no primeiro capítulo, não se compagina com a resolução de situações de crise empresarial, não estando estruturalmente estatuída no CT com esse intuito. Pelo que, caso o *redployment* ficasse consagrado no CT através da ampliação do âmbito de aplicação da cedência ocasional de trabalhadores, não se poderia fazer valer como uma das alternativas ao despedimento coletivo a serem ponderadas, dado que a cedência ocasional não se encontra contemplada no elenco do art. 361.º, n.º 1 do CT.

Assim, consideramos que, em sede de concertação social, deveria ser ponderada e admitida uma intervenção legislativa que implementasse a figura do *redployment*, cumprindo-se um propósito de manutenção dos níveis de empregabilidade e de segurança no emprego, mitigando as situações de desemprego associadas a crises económicas, sociais ou de saúde pública. A par com GUILHERME

¹¹⁹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito (...)*, op. cit., pág. 12

¹²⁰ NASCIMENTO, Ricardo – *Cedência (...)*, op. cit., pág. 377;

¹²¹ Sendo que, depois da publicação do Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho de 2021, ainda tivemos algumas alterações ao CT, através das seguintes leis: a) n.º 18/2021, de 8 de abril; b) n.º 83/2021, de 6 de dezembro; c) n.º 1/2022, de 3 de janeiro; d) n.º 13/2023, de 3 de abril.

¹²² NASCIMENTO, Ricardo – *Cedência (...)*, op. cit., pág. 377 a 397;

¹²³ Veja-se PEDRO QUITÉRIA FARIA em FERREIRA, Joana Nabais; PEDREIRA, Frederico e FARIAS, Louise - *Redeployment: partilhar (...)*, op. cit., pág. 6

DRAY¹²⁴, fazemos parte da corrente doutrinária que considera necessário autonomizar a figura do *redeployment*, criando uma norma jurídica no CT, por forma a que a sua implementação seja conduzida e concretizada em conformidade com a unidade e coerência do discurso legislativo. Se o que pretendemos é instituir uma terceira via alternativa de recurso ao *lay-off* e ao despedimento coletivo, combatendo o desemprego provocado por situações de crise empresarial, será necessário separar o regime jurídico da cedência ocasional de trabalhadores e o do *redeployment*. A justificação para tal reside, essencialmente, e como já temos vindo apontar, no facto de o primeiro não constituir um instrumento jurídico previsto no CT para fazer face a situações de crise empresarial, não estando o seu regime jurídico estabelecido nesse sentido.

De facto, o CT encontra-se dividido em Livros, Capítulos, Secções, Subsecções e Divisões distribuídos ordenadamente segundo um plano previamente estabelecido, cujo objetivo é sistematizar um diploma em unidades reconhecíveis¹²⁵. Logo, o *redeployment*, enquanto vicissitude da situação jurídica laboral preexistente entre a empresa que procede à recolocação e o trabalhador, inserir-se-ia sistematicamente no Capítulo V, dedicado às “Vicissitudes Contratuais”, incorporando uma nova secção do mesmo. Esta nova criação normativa nunca seria incólume, quer de um ponto de vista técnico-formal, quer de conteúdo, acabando inevitavelmente por afetar, em maior ou menor medida, outras disposições normativas, sendo que implicaria, necessariamente, o aditamento de uma nova alínea ao art. 361.º, n.º 1 do CT, passando assim o *redeployment* a fazer parte do elenco de medidas alternativas a um despedimento coletivo.

6.2. Condições de Admissibilidade

Após o avanço de uma proposta de inserção sistemática da figura no CT, compete-nos agora compreender ao abrigo de que situações a mesma poderá ser admissível. Dado que o *redeployment* constitui uma exceção à garantia contida no art. 129.º, n.º1, al. g) do CT – da qual decorre que é proibido ao empregador “*ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho*” – apenas pode ser admitido no âmbito de um conjunto de condições, cuja inobservância determina a sua ilicitude.

Resultam desde logo, da noção de *redeployment*, três condições de licitude fundamentais:

- i. *Consentimento imprescindível do trabalhador*. Esta manifestação de vontade, por parte do trabalhador, terá de ser obrigatoriamente expressa através de forma escrita, mediante a celebração de um acordo de recolocação entre o empregador, o trabalhador

¹²⁴ GUILHERME DARY em FERREIRA, Joana Nabais; PEDREIRA, Frederico e FARIAS, Louise - *Redeployment: partilhar (...)*, op. cit., pág. 12;

¹²⁵ Em sentido similar, MARQUES, Mário Reis – *Introdução (...)*, op. cit., págs. 401 e 402;

e o beneficiário da prestação laboral. Esta declaração traduz-se, assim, mais do que uma condição de licitude, numa verdadeira condição *sine qua non* para a perfeição do contrato de recolocação do trabalhador. Como vimos, este requisito da declaração de vontade expressa do trabalhador é uma condição imprescindível, exigida pelos ordenamentos jurídicos estrangeiros que tivemos oportunidade de analisar anteriormente. Entendemos que a sua razão de ser é comum a todos eles, baseando-se num princípio da dignidade da pessoa humana, que na nossa CRP tem consagração logo no art. 1.º. Isto é, por força da constituição e no respeito pelo carácter *intuitu personae* da relação jurídico-laboral, o trabalhador não poderá ser tratado como uma mercadoria, sob pena de ser reduzido a um mero objeto, o que se reputa gravemente atentatório do seus direitos, liberdades e garantias, resultando essa coisificação numa verdadeira inconstitucionalidade¹²⁶. Por fim, este requisito também decorre do princípio segundo o qual os contratos não são alteráveis unilateralmente, contido no art. 406.º do CC.

- ii. *Verificação de uma situação de crise empresarial da empresa que pretende recolocar o trabalhador.* A verificação de uma situação de crise empresarial¹²⁷ impõe-se como motivo justificativo do afastamento da garantia da intransmissibilidade do trabalhador (art. 129.º, n.º 1, al. g) do CT). Por outra perspetiva, esta condição justifica-se dado que, ao consistir uma medida alternativa ao *lay-off* e ao despedimento coletivo, a sua aplicação deve fundamentar-se no mesmo critério de base em que a adoção daquelas medidas assenta, ou seja, numa situação de crise empresarial¹²⁸. Assim, o conceito de crise empresarial aplicável no redeployment corresponde aquele contido no art. 298.º, n.º 1 do CT primeira parte, com remissão para o art. 359.º, n.º 2 do CT, e por isso, na verificação de motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências capazes de afetar gravemente a atividade da empresa. Contudo, o critério da indispensabilidade da medida, previsto para o *lay-off* no art. 298.º, n.º 1 *in fine* do CT, já não tem acolhimento no *redployment*. Tal justifica-se pelo facto do *redployment* produzir, na esfera jurídica do trabalhador, consequências mais favoráveis do que um *lay-off* e a sua adoção depender necessariamente do acordo do trabalhador. Por último, na medida em que esta recolocação de trabalhadores entre empresas, ainda que

¹²⁶ MARIA GOMES RENDINHA padece do mesmo entendimento para o acordo do trabalhador exigido no âmbito da figura da cedência ocasional de trabalhadores, mas que vale integralmente para o redeployment: “Se o acordo do trabalhador fosse dispensado, a cedência transformar-se-ia num negócio de disposição sobre o trabalho alheio, inadmissível num ordenamento jurídico que não equipare o trabalhador a uma mercadoria” *vide* RENDINHA, Maria Regina – *Cedência (...), op. cit., pág. 6;*

¹²⁷ Com remissão para o conceito de crise empresarial constante nos arts. 298.º e 359.º do CT;

¹²⁸ Veja-se o disposto nos arts. 298.º, n.º 1 (referente *lay-off*) e 359.º, n.º 1 e 2 (referente ao despedimento coletivo) do CT relativamente à situação de crise empresarial;

temporária, possa fazer concorrência à atividade das ETT, assemelhando-se às mesmas, apenas se deve admitir a sua utilização em situações muito específicas, nomeadamente, no âmbito de uma crise empresarial.

- iii. *Duração da medida limitada à situação de crise, mas dentro de limites temporais razoáveis.* Isto é, na esteira do avançado pelo Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais Alemão relativamente às condições de admissibilidade do mecanismo do *redeployment* contido no § 1 Parágrafo 3, n.º 2, al. a) do AÜG, consideramos que, em termos de duração temporal específica da medida, esta deverá ficar circunscrita à duração da situação de crise empresarial. Em princípio, a regra será o *redeployment* durar por todo o tempo necessário à superação da situação de crise. Contudo, este evento, por ser *certus an, incertus quando*, pode demorar anos até se verificar. Logo, apesar da duração do *redeployment* estar circunscrita à manutenção da situação de crise, consideramos que aquela deve ser balizada no tempo, não se permitindo uma situação de recolocação *ad eternum*. Com efeito, a sua natureza temporária consiste numa das condições que permite derrubar a proibição de cedência contemplada no art. 129.º, n.º 1, al. g) do CT. Por outro lado, uma recolocação definitiva esvaziaria o propósito e a natureza da própria figura, enquanto mecanismo destinado a fazer face a uma situação de crise empresarial, inesperada e por isso ocasional, implicando necessariamente a transitoriedade da recolocação.

Ainda como condições de licitude da adoção deste mecanismo, em consonância com o disposto no ordenamento jurídico laboral alemão relativamente ao *redeployment*, referimos:

- iv. *Celebração de um acordo entre empresa cedente, trabalhador e cessionária onde se identifique com clareza as condições de trabalho do trabalhador na nova empresa.* A essencialidade deste acordo, cujos elementos e contornos concorrerão para a materialização das novas funções do trabalhador na nova empresa, devendo por isso estar suficientemente claros e concretizados, reside na necessidade do trabalhador prestar o seu consentimento de forma livre e esclarecida, percebendo onde será recolocado e em que condições. Porquanto, esta necessidade resulta como corolário da

tutela dos direitos dos trabalhadores constitucionalmente consagrados nos arts. 47.^o¹²⁹ e 59.^o¹³⁰ da CRP.

- v. *Inexistência de vinculação do trabalhador ao cedente por contrato de trabalho temporário*. Efetivamente, o trabalhador não pode ter sido contratado pela empresa cedente com o objetivo de ser recolocado noutra empresa, sob pena de estarmos perante o uso camuflado e ilícito da modalidade do contrato trabalho temporário. Esta exigência pretende assim diferenciar o *redeployment* do trabalho temporário, sendo que o primeiro apenas se aplica única e exclusivamente a situações inesperadas e pontuais de crise empresarial que levem a que o trabalhador, mediante o seu acordo, seja a partir desse momento recolocado noutra empresa.

Por fim, como condição de utilidade ou de operacionalidade do mecanismo fazemos menção à indispensabilidade da verificação de uma convergência de vontades entre as duas empresas intervenientes. Por um lado, a empresa em situação de crise deverá encontrar-se com excesso de mão de obra e, por outro, a empresa que irá acolher o trabalhador deverá encontrar-se com escassez de mão de obra. Por forma a que este *match* se concretize, consideramos de extremo interesse a criação, por parte das associações de empresas ou dos próprios empregadores, de plataformas digitais, onde essa partilha de informação sobre os postos de trabalho e os trabalhadores disponíveis possa acontecer, com respeito por um quadro legal regulado e garantístico dessa “partilha” de trabalhadores¹³¹. Como exemplo de sucesso, refira-se o sucedido nos EUA¹³², onde, durante a pandemia, foi criada a plataforma *People + Work*¹³³, por Diretores de Recursos Humanos de empresas

¹²⁹ Cfr. art. 47.º, n.º1 da CRP: “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.”

¹³⁰ Cfr. art. 59.º, n.º 1, al. b) da CRP: “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”

¹³¹ Neste sentido veja-se PEDRO QUITÉRIA FARIA citado em FERREIRA, Joana Nabais; PEDREIRA, Frederico e FARIAS, Louise - *Redeployment: partilhar (...)*, op. cit., pág. 8.

¹³² Sendo que, em Portugal, temos conhecimento de um caso de sucesso, em que foi utilizado o redeployment para evitar o lay-off e o despedimento coletivo, que aconteceu na *start-up* Landing.jobs. A empresa estava com custos elevados na área de tecnologia e por forma a reduzir esses custos “emprestou” um trabalhador seu a outra empresa durante o período de nove meses. O cofundador Pedro Oliveira partilhou com a Revista Eco a experiência: “A pessoa ainda fazia parte da Landing.jobs, tinha contrato laboral connosco, mas teve dois projetos para fora. Quando terminaram esses projetos, o colaborador voltou a trabalhar connosco. Como é óbvio, o colaborador podia recusar, mas, por norma, acho que as pessoas não recusam. Existe bom senso. A empresa está a fazer de tudo para evitar o lay-off ou até o despedimento, continuando, apesar de optar por outra maneira, com os seus colaboradores”. Vide FERREIRA, Joana Nabais; PEDREIRA, Frederico e FARIAS, Louise - *Redeployment: partilhar (...)*, op. cit., pág.7

¹³³ Vd. <https://www.accenture.com/lv-en/about/company/people-work-connect>

de consultoria de renome¹³⁴, que permitiu a partilha de mais de 400 mil postos de trabalho, contando atualmente, com mais 280 empresas, provenientes de 94 países. A criação deste tipo de plataformas digitais, além de permitir uma maior agilização e facilitação no encontro entre projetos e vontades por parte empresas envolvidas, devido à sua transparência, contribuí também para facilitar uma fiscalização mais minuciosa por parte da ACT, que a partir destas plataformas consegue proceder a um maior controlo de eventuais situações de recurso ilícito à recolocação de trabalhadores.

6.3. Regime jurídico aplicável

Verificadas as condições de admissibilidade do *redeployment*, estabelecemos agora o regime jurídico aplicável à figura, principalmente no que respeita ao regime da prestação de trabalho por parte do trabalhador recolocado. Ora, da noção de *redeployment* resulta que a “recolocação” de trabalhadores consiste na recolocação temporária de trabalhador, mediante a sua vontade, de uma empresa em situação de crise empresarial, para outra empresa, que não tem que pertencer ao mesmo grupo societário ou ter estruturas organizativas comuns, mas que contrariamente à primeira, se encontre numa situação económica favorável e com necessidade excecional de mão de obra, mantendo-se, contudo, o vínculo contratual inicial. Esta apresenta-se como uma realidade jurídica que, à semelhança do que acontece com a cedência ocasional de trabalhadores, convoca uma cisão dos poderes da entidade empregadora, passando o poder de direção e conformação da prestação laboral para a empresa beneficiária, e mantendo-se o poder disciplinar com a empregadora, com quem o trabalhador mantém o seu contrato de trabalho¹³⁵. Assim, tendo em conta os problemas afins¹³⁶ a que ambas pretendem dar reposta, cremos que, neste âmbito, não se justifica a sua autonomização sistemática relativamente ao regime jurídico previsto para a cedência ocasional trabalhadores, contido no art. 291.º do CT, aplicando-se o mesmo através de remissão expressa.

Na verdade, no respeitante à determinação das condições remuneratórias aplicáveis ao trabalhador na cessionária, decorre do disposto no art. 291.º, n.º 5, al. a) do CT que o trabalhador tem direito “à retribuição mínima que, em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável ao cedente e ao cessionário, corresponde às suas funções, ou à praticada por este para as mesmas funções, ou à retribuição auferida no momento da cedência, consoante a que for mais elevada”¹³⁷. Assim deste normativo resulta um princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, que se interliga com outros dois princípios juslaborais, o princípio do “trabalho igual salário igual” e o princípio

¹³⁴ Accenture, Lincoln Financial Group, ServiceNow, and Verizon.

¹³⁵ Neste sentido, NASCIMENTO, Ricardo – Cedência (...) op. cit., pág. 193

¹³⁶ Mais concretamente no respeitante ao regime jurídico aplicável ao trabalhador recolocado numa nova empresa, um terceiro externo à relação laboral, detentora de um poder direção (art. 97.º do CT) sob o primeiro.

¹³⁷ Art. 291.º, n.º5, al. a) do CT;

da irredutibilidade da retribuição. O primeiro assenta numa tríade de artigos (arts. 13.º e 59.º, n.º 1, al. a) da CRP e o art. 270.º do CT) e proíbe que perante um trabalho igual ou de valor igual, a retribuição auferida por cada trabalhador em causa seja diferente sem qualquer razão objetiva, sendo atribuído um tratamento igual para aquilo que é essencialmente igual. Por outro lado, o princípio da irredutibilidade da retribuição contido no art. 129.º, n.º 1, al. d) do CT determina que a retribuição não pode ser diminuída salvo casos específicos previstos na lei ou em IRCT, o que permite assegurar a não diminuição salarial do trabalhador cedido.

Com efeito, por efeito da cedência ocasional, no respeito pelos princípios enunciados, o trabalhador cedido terá de receber na cessionária o mesmo tratamento, em termos remuneratórios, que esta atribui aos seus trabalhadores que desempenham funções idênticas às do trabalhador cedido¹³⁸, com a exceção daquelas situações em que a remuneração auferida pelo trabalhador cedido é superior (na cedente) àquela praticada na empresa cessionária. Nesses casos, a retribuição do trabalhador cedido jamais poderá ser diminuída pela entidade cessionária, sob pena de violação do princípio da irredutibilidade.

De igual forma, no *redeployment* fará todo o sentido a aplicação da regra do tratamento mais favorável ao trabalhador em matéria de retribuição, valendo *ipsis verbis* a fundamentação avançada para a aplicação dessa mesma regra no âmbito da cedência ocasional de trabalhadores. Assim, o trabalhador recolocado deve beneficiar das condições que sejam aplicáveis na empresa beneficiária, caso estas sejam as mais favoráveis, tendo assim direito a uma equiparação remuneratória com os demais trabalhadores da empresa beneficiária.

Contudo, fazemos uma ressalva relativamente ao modo de pagamento da retribuição no *redeployment*, que se diferencia do regime regra previsto para a cedência ocasional de trabalhadores. A regra do pagamento pontual da retribuição ao trabalhador cedido, ao abrigo da figura da cedência ocasional de trabalhadores, não decorre diretamente do seu regime jurídico, mas sim deflui dos deveres do empregador constantes no art. 127.º do CT, mais concretamente, no previsto na alínea b) deste artigo. Nos termos deste artigo, cabe ao empregador (cedente) assegurar o pagamento da remuneração ao trabalhador cedido, ainda que as partes possam estabelecer acordo noutra sentido, sempre no respeito pelas imposições do art. 295.º, n.º 5 do CT. Como referiu a IGT nas suas fichas interpretativas da legislação laboral: “Cabe ao cedente pagar a retribuição do trabalhador cedido ocasionalmente, na sua qualidade de empregador, da qual não se demite ao realizar a cedência, em conformidade com as prestações atribuídas pela cessionária aos seus trabalhadores. Apenas assim não

¹³⁸ Cfr. Ac. TRE de 27-06-2019 – P. 7726/17.8T8STB.E1 (MÁRIO BRANCO COELHO): “Os trabalhadores em situação de cedência ocasional têm direito à equiparação remuneratória com os demais trabalhadores da empresa cessionária, em manifestação do princípio da igualdade salarial.”

*sucederá quanto à titularidade desse dever quando, por força de acordo entre cedente e cessionária e sem oposição do trabalhador, regime diverso for fixado*¹³⁹.

Já ao abrigo do *redeployment* consideramos que este regime regra em matéria de pagamento da retribuição ao trabalhador não se aplica, sendo antes necessário ficar expressamente consagrado na lei que a titularidade do ónus dos encargos remuneratórios pertence, ao invés, à empresa beneficiária. Assim, tal como o poder de direção, também esta obrigação se transfere para a esfera jurídica da empresa beneficiária, durante o período da recolocação, não se mantendo, por via de regra, do lado da entidade empregadora¹⁴⁰, o que se encontra em conformidade com o disposto no art. 767.º do CC¹⁴¹. Note-se que a necessidade de fazer constar expressamente da lei esta regra, ao abrigo do regime jurídico do *redeployment*, decorre de uma dupla fundamentação, como já tivemos oportunidade de esclarecer com mais detalhe no Subcapítulo 2.2.1. do Capítulo 2. Com efeito, por um lado, surge uma necessidade de redução dos custos da empresa em situação de crise (cedente), pelo que fará todo o sentido que o pagamento da retribuição do trabalhador recolocado seja assumido pela empresa beneficiária, dotada de capacidade para investir. Esta transferência da responsabilidade sobre o pagamento da remuneração contribuirá para o intuito do *redeployment*, isto é, tornar possível a recuperação económica da empresa em situação de crise, tornando-a viável economicamente e, conseqüentemente, salvaguardar postos de trabalho. Por outra perspetiva, concorre também para a atribuição à empresa beneficiária a obrigação do pagamento da retribuição ao trabalhador a inexistência da lógica do grupo societário ou das estruturas organizativas comuns no que diz respeito ao fluxo económico circular que as caracteriza, o que encontra expressão quer no art. 334.º do CT, quer no art. 501.º do CSC¹⁴².

Contrariamente à tese defendida, o autor RICARDO NASCIMENTO considera que o encargo remuneratório não deveria pertencer ao leque de deveres da empresa beneficiária, mas ser responsabilidade do próprio Estado, mediante a oferta, por parte do IIEP, de uma bolsa de empregabilidade¹⁴³. Não propugnamos este entendimento, que apesar de “aliviar” em termos de peso financeiro a Segurança Social, continua a onerar as finanças públicas e, por isso, o próprio Estado,

¹³⁹ Grupo de Trabalho de Interpretação e Uniformização Interna sobre o Código do Trabalho (GTCOD) da IGT – *Código de Trabalho e Regulamentação. Fichas Interpretativas*, pág. 127. Disponível em: <https://dev.anceve.pt/wp-content/uploads/2017/12/Fichas-de-trabalho.pdf>. Neste sentido, veja-se também MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho Comentado*, 5.ª Ed., Coimbra, Almedina, pág. 860.

¹⁴⁰ Sendo que, tal como acontece na cedência ocasional de trabalhadores, também se admite que as partes possam estipular, mediante acordo, outro método de pagamento da retribuição, desde que mantendo o cumprimento do art. 291.º, n.º5 do CT.

¹⁴¹ Resulta deste normativo que, caso a prestação seja fungível a mesma pode ser cumprida por terceiro, interessado ou não no cumprimento da obrigação;

¹⁴² Neste sentido, ANTUNES, José Engrácia - *A disciplina juslaboral (...)*, op. cit., pág. 303.

¹⁴³ NASCIMENTO, Ricardo – *Cedência (...)*, op. cit., pág. 391;

perpetuando uma cultura de dependência exclusiva de fundos estatais, como *modus operandi* de resolução de situações de crise empresarial, que com o *redeployment* se pretende tanto desincentivar.

Por fim, em termos de consequências jurídicas, cremos que o recurso ilícito à recolocação de trabalhadores, fora das condições em que essa recolocação é legalmente admitida, de forma paralela à prevista no art. 292.º do CT para a cedência ocasional de trabalhadores, fará surgir um direito potestativo na esfera jurídica do trabalhador recolocado, podendo este optar por pela integração nos quadros da empresa beneficiária, mediante a celebração com esta de um contrato sem termo.

6.4. Reflexão crítica

Debrucemo-nos agora, criticamente, sobre o impacto da introdução de uma figura como o *redeployment* no ordenamento jurídico laboral português.

Estamos cientes que, tal como acontece com a figura da cedência ocasional de trabalhadores, pela sua inerente mobilização de trabalhadores entre empresas implicando um desvio ao programa contratual inicial, também o *redeployment*, pelo menos numa primeira medida, será olhado com desconfiança pelo nosso ordenamento jurídico. O que conseguimos compreender, dado que este mecanismo de flexibilização laboral, a par com a cedência ocasional de trabalhadores¹⁴⁴, traz consigo associado uma certa mercantilização da força de trabalho, dada a entropia que cria na componente da personalidade do vínculo laboral, através da recolocação do trabalhador no seio de uma outra empresa com quem não dispõe de qualquer contrato de trabalho. Contudo, por se tratar de um instrumento que assenta na voluntariedade dos trabalhadores, consistindo numa ferramenta de extrema relevância no combate ao desemprego, evitando a sua destruição através de processos de despedimento coletivo ou de largos períodos de manutenção dos trabalhadores em *lay-off*, acreditamos que o olhar dos mais céticos será afastado perante as potencialidades da figura, ajustadas às situações de crise empresarial e aos novos paradigmas das relações laborais. Isto é, temos presente que as formas flexíveis de emprego comportam riscos e desvantagens¹⁴⁵, no entanto também abrem caminho para novas oportunidades que trazem, por seu turno, vantagens. Logo, tendo em conta o propósito do *redeployment* enquanto meio de equilíbrio do mercado de trabalho em situações de crise empresarial e, por isso, os vários interesses que pretende proteger, somos da opinião que se deve arriscar o acolhimento desta figura no CT, pois todos os indícios apontam que configurará uma solução ótima, aproveitando todos os seus intervenientes: trabalhador, empresas e Estado.

¹⁴⁴ Como refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO in NASCIMENTO, Ricardo – *Cedência (...)*, op. cit., pág. 378: “este tipo de prática é associada a uma certa «mercantilização» da força de trabalho que repugna à singularidade genética da atividade laboral, enquanto bem jurídico, e à componente da personalidade do vínculo de trabalho”;

¹⁴⁵ Cfr. NASCIMENTO, Ricardo – *Cedência (...)*, op. cit., 380;

Todavia, a boa vontade do trabalhador e a mudança de mentalidade do legislador laboral, mostrando-se pouco relutante na aceitação da figura, não basta. Torna-se fundamental que as próprias empresas mudem as suas mentalidades em termos de gestão de recursos humanos, passando a criar propostas de valor acrescentado não só para os seus *shareholders* e clientes, mas como também para os seus trabalhadores¹⁴⁶. Porém, essa criação de valor passa exatamente por adotar políticas de emprego consistentes, no seio das organizações, como é o caso do *redeployment*, as quais implicam, muitas das vezes, a criação de sinergias entre empresas jurídica e economicamente independentes. Só através de um modelo de cooperação onde impere a partilha de informação e ajuda recíproca entre as empresas, em prol de interesses mútuos (ainda que opostos), é que o *redeployment* prosperará. Nas palavras de PEDRO QUITÉRIA FARIA “*sem essa mudança de chip que abra novos horizontes e soluções, este fenómeno está condenado ao insucesso*”¹⁴⁷. Assim, as empresas, dando enfoque à sua “*Corporate Social Responsibility*”¹⁴⁸, colaborando entre elas, conseguem através de uma figura como o *redeployment* ultrapassar as situações de crise empresarial, mantendo os níveis de emprego e sem necessidade de recorrer a ajuda Estatal.

Com efeito, reiteramos que o intuito do *redeployment* é o de servir como uma medida alternativa a processos de *lay-off* e despedimentos coletivos e que, por isso, o seu âmbito de aplicação está circunscrito às situações de crise empresarial que impliquem essa recolocação do trabalhador da empresa em situação de crise para uma outra, permitindo a recuperação económica da primeira, e evitando que essa recuperação seja atingida por meio de despedimentos coletivos e *lay-off*. Além do mais, em termos da própria utilidade da figura, esta só se verifica quando duas empresas estiverem em situações económicas inversamente opostas. Por um lado, teremos sempre de ter uma empresa em situação de crise, com excesso de mão de obra, que necessita de reduzir os custos, nomeadamente os custos fixos. E por outro, uma empresa com capacidade de investir, que tenha falta de mão de obra e que esteja disposta a receber os trabalhadores da empresa em crise.

Por fim, acreditamos que a introdução do *redeployment* no ordenamento jurídico português, quer pela sua complexidade ao nível da relação triangular que convoca, quer pela mudança de mentalidade

¹⁴⁶ Neste sentido, DRAY, Guilherme - “*Redeployment*”. *Uma alternativa ao Lay off*, Revista Advocatus, Jornal Eco, 2020, pág. 1.

¹⁴⁷ FERREIRA, Joana Nabais; PEDREIRA, Frederico e FARIAS, Louise - *Redeployment: partilhar (...)*, op. cit., pág. 12;

¹⁴⁸ Termo que segundo PAUL HOHNEN significa: “De um modo geral, a Responsabilidade Social das Empresas, é entendida como a forma como as empresas integram preocupações sociais, ambientais e económicas nos seus valores, cultura, tomada de decisões, estratégia e operações de uma forma transparente e responsável, estabelecendo assim melhores práticas no seio da empresa, criam riqueza e melhoram a sociedade [Generally, CSR is understood to be the way firms integrate social, environmental and economic concerns into their values, culture, decision making, strategy and operations in a transparent and accountable manner and thereby establish better practices within the firm, create wealth and improve society.] cfr. HOHNEN, Paul - *Corporate Social Responsibility: an Implementation Guide for Business*, Jason Potts, International Institute for Sustainable Development, 2007, disponível em: http://www.iisd.org/pdf/2007/csr_guide.pdf

ao nível empresarial e legislativo que impõe, acarreta grandes desafios e que ficaram longe de terem sido todos explorados no presente trabalho. Na verdade, através deste estudo, tentámos sobretudo desafiar o *status quo*, propondo a adoção da figura no CT. Atrevemo-nos, no entanto, a admitir que muitos dos desafios e questões específicas em torno do *redeployment* apenas surgirão com a sua aplicabilidade prática¹⁴⁹ e, conseqüentemente, com um maior debate doutrinal e o jurisprudencial sobre o tema, este último até hoje inexistente.

¹⁴⁹ Nomeadamente, poderão surgir questões relacionadas com o tipo de setores envolvidos e o público-alvo, em termos de trabalhadores. Como por exemplo: a) existem setores onde a figura será mais pertinente que outros? b) em termos do seu âmbito de aplicação, aplicar-se-á a todas as categorias de trabalhadores, desde trabalhadores indiferenciados aos mais qualificados? c) caso sejam abrangidos estes últimos, levantar-se-ão problemas complexos de concorrência?

Conclusão

Aqui chegados, alcançamos o fim da presente dissertação, sendo assim altura de fazer uma síntese daquele que foi o nosso trabalho de investigação e de quais foram as principais conclusões alcançadas.

Com a presente dissertação de Mestrado, propusemo-nos a abordar a introdução de uma nova figura jurídica no CT, enquanto via alternativa ao *lay-off* e ao despedimento coletivo: o *redeployment*. Para tal, e tendo em conta a falta de enquadramento legal da figura, foi necessário caracterizá-la, demonstrando a sua pertinência, abordando os seus traços fundamentais e os problemas que pretende resolver, bem como distingui-la de figuras afins, consagradas no CT. Além disso, para a densificação da nossa proposta, foi também importante conhecermos a forma como outros ordenamentos jurídicos têm vindo a acomodar o conceito, tirando partido dessa experiência, ao nível do direito comparado. Em paralelo, e como forma de compreender como o *redeployment* se pode mostrar uma alternativa ao *lay-off* e ao despedimento coletivo, discorremos sobre os regimes jurídicos destas figuras, que compõem o quadro legal atual, no CT, destinado a resolver as situações de crise empresarial das empresas, com impactos nos seus trabalhadores, tendo ficado demonstradas as vantagens do *redeployment* relativamente a cada uma delas. Por outro lado, e ainda que brevemente, referiu-se o caso particular do *lay-off* simplificado, que ficou consagrado em legislação especial, e as vantagens que o *redeployment* poderia também representar relativamente ao mesmo. Por último, com a confiança que ficaram reunidas todas as condições necessárias a tal, propusemos de *iure constituendo* a introdução do *redeployment* no CT, enquanto vicissitude contratual, tendo estabelecido as condições necessárias à sua adoção – por forma a que não seja reputada de ilícita –, o regime jurídico aplicável e as reflexões e prospeções da sua introdução no ordenamento jurídico laboral português.

Com efeito, constatámos o que já suspeitávamos, isto é, que o *redeployment* configura uma excelente solução na resolução de situações de crise empresarial da entidade empregadora e uma alternativa perfeitamente viável a processos de *lay-off* e despedimentos coletivos. Contribuiu para essa constatação a análise levada a cabo ao regime jurídico da figura consagrado noutros ordenamentos jurídicos. Dessa comparação conseguimos retirar que, dentro de um quadro legal apropriado, e com respeito pelos direitos e garantias do trabalhador, o *redeployment* constitui um verdadeiro meio de resolução de situações de crise empresarial, revelando-se uma via alternativa à adoção de mecanismos como a suspensão de contratos de trabalho, a redução dos períodos normais de trabalho ou os despedimentos coletivos. Por seu turno, todas as vantagens enunciadas do *redeployment* relativamente ao *lay-off* e ao despedimento coletivo, tanto para as empresas, como para o Estado, mas sobretudo, para o trabalhador, concorreram para formular a nossa opinião de que a

figura deve ganhar expressão no nosso CT. Como vantagens principais do *redeployment* relativamente ao *lay-off* e ao despedimento coletivo salientamos: a) a manutenção dos postos de trabalho, com a consequente manutenção da remuneração e da prestação laboral do trabalhador, que se mantém ativo; b) a diminuição de custos da empresa em situação de crise, sem redução do seu capital humano, tão importante e dotado; c) apoiar as empresas com necessidades acrescidas de mão-de-obra, permitindo que estas, por sua vez, reduzam os custos com potenciais processos de recrutamento; e, por último, d) desonerar o Estado no pagamento dos apoios com a manutenção de postos de trabalho.

Concluindo, temos perfeita consciência que legislar é uma tarefa árdua, que exige tempo e ponderação, existindo ainda um longo caminho a percorrer até à criação e introdução de uma nova figura jurídica como o *redeployment*. Porém, tendo em conta as potencialidades da figura, já explicitadas, na manutenção nos níveis de emprego, na sustentabilidade financeira das empresas e crescendo, ainda, o número de casos de sucesso verificados fora do país, nos quais a figura foi empregue enquanto política de gestão de recursos humanos, fundamental em situações de crise empresarial e na flexibilização do Direito do Trabalho, acreditamos que não devemos ter receio de abrir um precedente e propor, *de iure constituendo*, a sua introdução no ordenamento jurídico laboral.

Como tal, consideramos que o *redeployment*, devia ser positivado e expressamente previsto na letra da lei, mais concretamente, pelo articulado do CT, como mecanismo de resolução de situações de crise empresarial e de salvaguarda dos postos de trabalho, contribuindo assim para a segurança no emprego do trabalhador, protegendo-o.

Neste sentido, o nosso trabalho de investigação pretendeu ser a pedra-de-toque para a implementação de uma mudança inovadora num quadro legislativo que, sob uma aparentemente estabilidade, se encontra, na verdade, sobre “areias movediças”, abrindo-se assim uma brecha para que esta solução jurídica, cujo potencial é notório, seja ponderada e discutida, enquanto via alternativa a processos de *lay-off* e de despedimento coletivo, marcando aquele que se pretende que seja o futuro do trabalho.

Fontes

Bibliografia

- AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 2016.
- CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira – *Da Mobilidade dos Trabalhadores No Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais: Perspetiva das relações individuais de trabalho*, Publicações Universidade Católica – Porto, 2001.
- CARVALHO, David Martins e CARO, Gonçalo Asper - *Layoff À La Covid-19: Notas Introdutórias*, *Prontuário de Direito do Trabalho Número I*, CEJ, 1.º Semestre de 2020.
- GIRÓN, Jesús Martínez e VARELA, Alberto Arufe – *Leys Laborales Alemanas: Estudio Comparado Y Traducción Castellana*, A Coruña, Netbiblo, 2007.
- LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*, 6.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2019.
- LOBO XAVIER, Bernardo da Gama - *A Crise na Empresa e o Despedimento Colectivo*, *Scientia iuridica*, n.º 292, janeiro – abril 2002.
- LOBO XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª Ed., Editora Rei dos Livros, 2020.
- MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho Comentado*, 5.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2023.
- MARQUES, Mário Reis – *Introdução ao Direito*, Vol. I, 2.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2012.
- MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – *Código de Trabalho Anotado*, 13.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2020.
- MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 10.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2022.
- MONTEIRO FERNANDES, António - *Direito do Trabalho*, 21ª Ed., Almedina, Coimbra, 2022.
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021.
- NASCIMENTO, Ricardo - *Cedência Ocasional de Trabalhadores: Configuração Geral e Problemas Actuais*, Almedina, Coimbra, 2021.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais*, 9.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2023.
- REBELO, Glória – *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. 2., 1.ª Ed., Edições Silabo, Lisboa, 2020.
- SANTOS, Catarina Gomes - *As Medidas De Apoio Ao Emprego No Âmbito Da Crise Económico-Social Causada Pela Pandemia Da Covid-19*, em *Prontuário de Direito do Trabalho I*, CEJ, 1.º Semestre de 2021.
- SILVEIRO DE BARROS, Mário - *O impacto do COVID-19 no Direito português de Segurança Social*, em *E-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 5, n.º 1, 2020 (págs. 50 a 69).

Webgrafia

ABRANTES, José João - *O direito em quarentena: A legislação laboral de resposta ao Covid-19*, Nova School of Law Student's Union, a 29 de Agosto de 2020. Disponível em <https://www.su.novalaw.unl.pt/2020/08/29/a-legislacao-laboral-de-resposta-ao-covid-19/>.

AMADO, João Leal - *Da pandemia ao lay-off just in time: breve reflexão*, Observatório Almedina, 2020. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/>.

ANTUNES, José Engrácia - *A disciplina juslaboral da empresa plurissocietária*, em AA/VV *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. II, Revista da Universidade Católica Portuguesa: Direito e justiça, 2015. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/>.

Autor desconhecido - *Corona-Krise macht kurzfristige Arbeitnehmerüberlassung möglich*, 2020. Disponível em: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitnehmerueberlassung-in-der-corona-krise-76_513028.html.

BENDER, Ruth e DALTON, Matthew - *Coronavirus Pandemic Compels Historic Labor Shift*, The Wall Street Journal, 2020. Disponível em: <https://www.wsj.com/articles/coronavirus-pandemic-compels-historic-labor-shift-11585474206>.

CRAVEN, Wesley Frank e GATE, James Lea - *The Army Air Forces in World War II, Vol. 7.: Services Around The World*, Office of Air Force History Washington, D.C., 1983. Disponível em: <https://apps.dtic.mil/>.

DRAY, Guilherme - *Lay Off Simplificado: Conceito De Crise Empresarial e Procedimento*, em AA/VV, *COVID-19 – Implicações Na Jurisdição Do Trabalho E Da Empresa*, Coleção Formação Contínua, CEJ, 2020. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/>.

DRAY, Guilherme – *Redeployment: tempo de agir*, in Revista Advocatus, Jornal Eco, 2021. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/opiniao>.

DRAY, Guilherme - *“Redeployment”. Uma alternativa ao Lay off*, Revista Advocatus, Jornal Eco, 2020. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/opiniao>.

ETIENNE, Hélène - *Prêt de main d'œuvre et Covid-19 : les aménagements pendant la crise sanitaire*, Freelance, 2020. Disponível em: <https://www.freelance.com/blog/achats/amenagements-pret-de-main-oeuvre-et-coronavirus/>.

FERREIRA, Joana Nabais; PEDREIRA, Frederico e FARIAS, Louise - *Redeployment: partilhar para evitar despedimentos e lay-off. Um win-win para empresas, trabalhadores e Estado*, Revista Advocatus, Jornal Eco, 2021. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/especiais/>.

Grupo de Trabalho de Interpretação e Uniformização Interna sobre o Código do Trabalho (GTCOD) da IGT – *Código de Trabalho e Regulamentação. Fichas Interpretativas*. Disponível em: <https://dev.anceve.pt/wp-content/uploads/2017/12/Fichas-de-trabalho.pdf>.

GUERRA, Alexandra Possidónio - *Suspensão do Contrato de Trabalho Por Facto Respeitante ao Empregador em Situação de Crise Empresarial*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, ISCTE, 2013. Disponível em: <https://www.iscte-iul.pt/teses>.

HOHNEN, Paul - *Corporate Social Responsibility: an Implementation Guide for Business*, Jason Potts, International Institute for Sustainable Development, 2007. Disponível em: http://www.iisd.org/pdf/2007/csr_guide.pdf

MAMEDE, Ricardo Paes; PEREIRA, Mariana e SIMÕES, António - *Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho*, Organização Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf.

MARTIN, Kat - *Sedano's, Local Restaurants Work Together to Keep Staff Employed*, Winsight Grocery Business Magazine, 2020. Disponível em: <https://www.winsightgrocerybusiness.com/>.

MOREIRA, Teresa Coelho – *Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do Direito do Trabalho*, em AA/VV, *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier* Vol. III, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa: Direito e justiça, 2015. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/>.

MOREIRA, Teresa Coelho - *Direito ao trabalho em tempos de pandemia*, em MARTINS, Manuela e RODRIGUES, Eloy - *A Universidade do Minho em tempos de pandemia: Tomo III: Projeções*, UMinho Editora, Braga, 2020. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/>.

MOREIRA, Teresa Coelho [et. al.] - *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, 2022. Disponível para consulta em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>.

REDINHA, Maria Regina - *Cedência Ocasional de Trabalhadores Anotação aos artigos 322º a 329º do Código do Trabalho de 2003*, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2007. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/>.

SCHÜREN, Peter e HAMANN, Wolfgang - *FAQ ZU EINER "VORÜBERGEHENDEN ARBEITNEHMER-ÜBERLASSUNG" ALS MODELL EINER SOG. PERSONALPARTNERSCHAFT*. Disponível em: <https://cms.law/de/deu/>.

SILVA E SOUSA, Sofia - *Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento colectivo*, em AA/VV, *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier* Vol. III, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa: Direito e justiça, 2015. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/>.

SPRINGER, Jon - *Aldi, McDonald's Make Staff-Sharing Deal in Germany: First-of-its-kind partnership will immediately redeploy interested McDonald's workers at Aldi stores*, Winsight Grocery Business Magazine. Disponível em: <https://www.winsightgrocerybusiness.com/>

TIANYU, Wang - *Employee sharing helps companies survive COVID-19*, China Global Television Network, 2020. Disponível em: <https://news.cgtn.com/news/2020-03-09/Employee-sharing-helping-companies-get-through-COVID-19-OqvFZWc67m/index.html>.

Jurisprudência

Ac. do STJ de 12-10-2022. P. 1333/20.5T8LRA.C1.S1 (DOMINGOS JOSÉ DE MORAIS);

Ac. do STJ de 11-12-2019 - P.7031/16.7T8FNC.L1.S1 (ANTÓNIO LEONES DANTAS);

Ac. do STJ de 06-02-2019- P. 49/14.6TTBRR.L1.S1 (FERREIRA PINTO);

Ac. do TRC de 26-10- 2018 – P. 3088/17.1T8LRA.C1 (PAULA MARIA ROBERTO);

Ac. do TRC de 18-01-2011 – P. 255/10.2T2AVR-E.C1 (FONTE RAMOS);

Ac. do TRE de 27-06-2019 – P. 7726/17.8T8STB.E1 (MÁRIO BRANCO COELHO);

Ac. do TRE de 25-05-2017 – P. 237/14.5T8EVR.E2 (JOÃO NUNES);

Ac. do TRG de 06-02-2020 – P.660/14.5TTBCL.G1 (ANTERO VEIGA);

Ac. do TRG de 02-06-2016. P - 989/13.0TTBRG-A.G1 (MANUELA FIALHO);

Ac. do TRL de 26-01-2022 – P. 26986/21.3T8LSB-A.L1-4 (ALBERTINA PEREIRA);

Ac. do TRL de 01-09-2016 - P. 25029/15.0T8LSB.L1-4 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO);

Note-se que todos os Acórdãos se encontram disponíveis em: <http://www.dgsi.pt/>.

Textos Legais

Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, versão consolidada, designadamente com a última redação dada pela Lei n.º 46/2023, de 17 de agosto. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/>

Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, versão consolidada, designadamente com a última redação dada pela Lei n.º 13/2023, 3 de abril. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/>

Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, versão consolidada, designadamente com a última redação dada pela Lei n.º 9/2022, de 11 de janeiro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/>

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, versão consolidada, designadamente com a última redação dada pela Lei n.º 13/2023, 3 de abril. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/>.

Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 agosto, última versão, antes da entrada em vigor da Lei n.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, dada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/>

Código do Trabalho Francês, *versão em vigor à data de 24 de setembro de 2023 [Code du Travail, Version en vigueur au 24 septembre 2023]*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

Decreto n.º 2020-1317, de 30 de outubro de 2020, 1ª versão, que determina os setores de atividade em que os empregadores estão temporariamente autorizados a conceder empréstimos trabalhistas em condições modificadas [Décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020 déterminant les secteurs d'activité dans lesquels les employeurs sont temporairement autorisés à effectuer des prêts de main-d'œuvre dans des conditions aménagées]. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março (revogado atualmente),

- 1.ª Versão;

- 6.ª Versão, alterada pelo Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro. Qualquer uma das versões disponíveis em: <https://diariodarepublica.pt/>.

Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, versão consolidada, designadamente com a última redação dada pela Lei n.º 13/2023, 3 de abril. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/>.

Diploma do Orçamento de Estado 2023, Elementos Informativos E Complementares, XXIII Governo Constitucional, Ministério Das Finanças. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/>.

Lei de 24 de julho de 1987 - Lei sobre o trabalho temporário, o trabalho temporário e o destacamento de trabalhadores em benefício dos utilizadores, versão consolidada, designadamente com as alterações publicadas até 31 de outubro de 2022 [*Wet van 24 Juli 1987 - Wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers de van kracht zijnde wijzigingen, gepubliceerd tot en met 31-10-2022, zijn verwerkt*]. Disponível em: <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1987/07/24/1987012597/justel>

Lei do Trabalho Temporário alemã, na versão promulgada a 3 de fevereiro de 1995 (BGBl. I p. 158), com a última redação que lhe foi dada pelo artigo 3. da Lei de 28 de junho de 2023 (BGBl. 2023 I n.º 172)[*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist*]. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/

Portaria n.º 71-A/2020, de 15 de março (revogada atualmente). Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/>

Portaria n.º 94-A/2020, de 16 de abril (revogada atualmente). Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/>