

## Proposta de Lei n.º 120/XII (2.ª) (GOV)

**Procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho**

Data de admissão: 3 de janeiro de 2013

Comissão de Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

### **Índice**

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e Maria João Costa (DAC), Laura Costa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP).

Data: 5 de fevereiro de 2013 (revisão em 21 de junho de 2013)

## I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

A proposta de lei em apreço, que “Procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho”, deu entrada em 31/12/2012, tendo sido admitida e anunciada em sessão plenária em 03/01/2013. Por despacho de S. Exa. a Presidente da Assembleia da República, exarado nesta mesma data, a iniciativa baixou, na generalidade, à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª), que, em 23/01/2013, designou autora do parecer a Senhora Deputada Clara Marques Mendes (PSD).

Esteve em apreciação pública, pelo prazo de 30 dias, de 09/01/2013 a 08/02/2013 e foi retirada em 12/06/2013.

No passado dia 23/05/2013, os Grupos Parlamentares do PSD e do CDS-PP apresentaram um texto de substituição à Proposta de Lei n.º 120/XII, dirigido ao Senhor Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho. A 28 de maio, aquela Comissão parlamentar deliberou, com votos a favor do PSD e do CDS-PP, votos contra do PCP e a abstenção do PS, fixar em 20 dias o prazo de apreciação pública, que decorreu de 1 a 21 de junho. Na Conferência de Líderes do passado dia 5 de junho foi agendada a discussão, na generalidade, do Texto de Substituição da Comissão de Segurança Social e Trabalho à Proposta de Lei n.º 120/XII (2.ª) (GOV), sem que, contudo, tenha havido qualquer deliberação a esse respeito pela Comissão competente.

Apresenta-se de seguida um quadro comparativo entre a proposta de lei e o texto de substituição em apreço:

Artigo 1.º	Artigo 1.º
Objeto	Objeto
A presente lei procede à quinta alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto, ajustando o valor da compensação devida em caso de cessação do contrato de trabalho.	A presente lei procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto.
Artigo 2.º	Artigo 2.º
Alteração ao Código do Trabalho	Alteração ao Código do Trabalho
O artigo 366.º do Código do Trabalho passa a ter a seguinte redação:	Os artigos 106.º, 127.º, 192.º, 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto:
	«Artigo 106.º [...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

l) [...];

m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

4 - [...].

5 - [...].

#### Artigo 127.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6 - [...].

7 - [...].

#### Artigo 192.º

[...]

1 - [...].

2 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) Não adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, bem como não cumprimento da obrigação de contribuição para os mesmos e

para o fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

3 - [...].

4 - [...].

## Artigo 344.º

[...]

1 - [...].

2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

## Artigo 345.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

5 - A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

## Artigo 366.º

[...]

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - [...].

3 - O empregador é responsável pelo

## Artigo 366.º

[...]

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - [...].

- 3 - [...]
- 4 - [...]
- 5 - [...]
- 6 - [...]
- 7 - [...]»

pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

- 4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.
- 5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.
- 6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do presente artigo.
- 7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 6.»

## Artigo 3.º

### Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho

- 1 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:
  - a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;
  - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 31 de outubro de 2012 e até à data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
  - c) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
  - d) O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
- 2 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011, a compensação

## Artigo 3.º

### Regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho

- 1 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:
  - a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;
  - b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
  - c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:
    - i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
    - ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.
  - d) O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
- 2 - Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de

prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até à data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

3 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior e até à data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- c) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados depois de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, é calculada do seguinte modo:

2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:
  - i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
  - ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

3 - Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de mês, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:
  - i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
  - ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

4 - Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no n.º 6 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é

- a) Em relação ao período de duração do contrato até à data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data de entrada em vigor da presente lei, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 - Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) dos n.ºs 1 e 3 e as alíneas a) e b) do n.º 2 e do n.º 4:

- a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

6 - Quando da aplicação do disposto nas alíneas a) dos n.ºs 1 e 2 resulte um montante de compensação que seja:

- a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e na alínea b) do n.º 2;
- b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:
  - i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
  - ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

5 - Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) dos n.ºs 1 e 3 e as alíneas a) e b) do n.º 2 e do n.º 4:

- a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

6 - Quando da aplicação do disposto nas alíneas a) dos n.ºs 1 a 4 resulte um montante de compensação que seja:

- a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1, b) do n.º 2, b) e c) do n.º 3 e b) do n.º 4;
- b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

7 - Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 1 e 3 resulte um montante de compensação que seja:

- a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas c) dos n.ºs 1 e 3;
- b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

#### Artigo 4.º

##### Relação entre as fontes de regulação

São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho, relativas

#### Artigo 4.º

##### Relação entre as fontes de regulação

São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos

a:	resultantes do Código do Trabalho, relativas:
a) Compensação por despedimento coletivo ou de que decorra a aplicação desta, estabelecidas no Código do Trabalho;	a) Ao disposto no n.º 2 do artigo 344.º, no n.º 4 do artigo 345.º e no artigo 366.º, ou sempre que esta disposição resulte aplicável, do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei;
b) Valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior.	b) A valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior.

## Artigo 5.º

### Norma revogatória

É revogado o artigo 6.º e o n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

## Artigo 5.º

### Norma revogatória

1 - É revogado o n.º 4 do artigo 177.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto.

2 - São revogados o artigo 6.º e o n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

## Artigo 6.º

### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

## Artigo 6.º

### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia 1 de outubro de 2013.

## II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

### • **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A iniciativa legislativa *sub judice* é apresentada pelo Governo, no âmbito do seu poder de iniciativa, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição da República e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

A presente iniciativa toma a forma de proposta de lei, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, tendo sido aprovada em Conselho de Ministros de 27 de dezembro de 2012.

Respeitando os limites estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, a iniciativa não infringe a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Cumprindo os requisitos formais consagrados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 124.º do RAR, a proposta de lei mostra-se redigida sob a forma de artigos (alguns dos quais divididos em números e alíneas), tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma exposição de motivos.

O artigo 124.º do RAR dispõe ainda, no seu n.º 3, que "*as propostas devem ser acompanhadas dos estudos, documentos e pareceres que as tenham fundamentado*". Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 274/2009, de 2 de outubro, que regula o procedimento de consulta de entidades, públicas e privadas, realizado pelo

Governo, prevê no seu artigo 6.º, n.º 1, que “Os atos e diplomas aprovados pelo Governo cujos projetos tenham sido objeto de consulta direta contêm, na parte final do respetivo preâmbulo ou da exposição de motivos, referência às entidades consultadas e ao carácter obrigatório ou facultativo das mesmas” e no n.º 2 do mesmo artigo que “No caso de propostas de lei, deve ser enviada cópia à Assembleia da República dos pareceres ou contributos resultantes da consulta direta às entidades cuja consulta seja constitucional ou legalmente obrigatória e que tenham sido emitidos no decurso do procedimento legislativo do Governo”.

Da exposição de motivos não consta qualquer referência a eventuais consultas feitas pelo Governo relativamente à presente proposta de lei, mas é indicado que “A reforma laboral em curso resultou de um importante processo de Concertação Social que culminou com a celebração do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado em 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais. O diálogo com os Parceiros Sociais revelou-se decisivo na procura de soluções adequadas, inovadoras e estáveis para as relações de trabalho”.

Não foram enviados à Assembleia da República quaisquer pareceres, contributos ou outros elementos informativos a acompanhar a iniciativa legislativa ora em análise.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto](#), comumente designada por “lei formulário”, possui um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, as quais são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e a que, como tal, importa fazer referência.

Assim, cumpre assinalar que, em observância do disposto no n.º 2 do artigo 7.º da “lei formulário”, a proposta de lei em apreço tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto, indicando que visa ajustar o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, e procedendo ainda à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Assim, o título observa igualmente o disposto n.º 1 do artigo 6.º da referida lei, que prevê que “os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”. Com efeito, trata-se da quinta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o qual já sofreu quatro alterações, produzidas pelas seguintes leis: [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#), [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), e [Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto](#).

No que concerne à vigência, o artigo 6.º da proposta de lei, sob a epígrafe “entrada em vigor”, determina que a lei “entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação”, observando assim o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, nos termos do qual “os atos legislativos e os outros atos de

conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”.

### III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

Ao longo dos anos, Portugal tem implementado uma série de reformas estruturais, muitas delas resultantes de acordos tripartidos, celebrados em sede de concertação social que desempenharam um papel importante para a modernização económica e social do país, bem como para a convergência com as economias mais avançadas da Europa.

Foi neste quadro que o [XVIII Governo Constitucional](#) e os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social desenvolveram um diálogo social tripartido, que se intensificou em janeiro de 2011, do qual resultou o [Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego](#)<sup>1</sup>. Este Acordo, para além de um conjunto de compromissos quanto ao futuro, abrange três domínios principais das medidas que constam da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010, de 27 de dezembro de 2010](#): a promoção da competitividade, a reorganização e melhoria das políticas ativas de emprego e modificações pontuais no enquadramento regulador das relações laborais.

No citado Acordo, no capítulo “Melhorar o funcionamento do mercado de trabalho: potenciar o sistema regulador das relações laborais”, o Governo e os Parceiros Sociais defendem que, *sem alteração do conceito de justa causa de despedimento individual, a redução dos custos de reestruturação empresarial contribui para promover uma mais rápida modernização e sustentabilidade futura das empresas e estimular a criação de novos empregos, pelo que a instituição de um novo modelo de compensação e, quando aplicável idêntico regime, de indemnização em caso de cessação do contrato de trabalho e quando associado a um indispensável reforço das garantias de pagamentos de tais compensações aos trabalhadores se revelará vantajosa. (...) Este regime aproximar-se-á dos que vigoram na generalidade dos Estados membros da União Europeia, e simultaneamente garantirá que, independentemente da situação da empresa, o trabalhador recebe, pelo menos, uma parte dos montantes a que tem direito em virtude da referida cessação.*

---

<sup>1</sup>Subscrito pelo [XVIII Governo Constitucional](#), CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português e UGT – União Geral de Trabalhadores, em 22 de março 2011.

Para esse efeito, o Governo comprometia-se a aprovar, até ao final do 1.º trimestre de 2011, uma iniciativa legislativa que contemplasse a entrada simultânea em vigor de diversas medidas<sup>2</sup>.

No mesmo sentido vai o [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#)<sup>3</sup>, que refere que o Governo irá apresentar à Assembleia da República legislação no sentido de implementar reformas nas compensações em relação às novas contratações, de acordo com o Acordo Tripartido de Março de 2011, e (...) alinhar o nível de compensações por cessação de contrato de trabalho com o nível médio da EU, bem como permitir que as compensações por cessação de contrato de trabalho financiadas pelo fundo acordado no Acordo Tripartido, sejam transferíveis entre empregadores, através da criação de contas individuais nacionais.

No início da XII Legislatura, o atual Governo propôs aos Parceiros Sociais encetarem uma discussão em sede de concertação social visando a possibilidade de um compromisso na área da competitividade, crescimento e emprego. O Governo e os Parceiros Sociais entendiam que deviam ser prosseguidas reformas na área laboral, tendo em linha de conta o Acordo Tripartido de Março de 2011, bem como o Memorando de Entendimento. As medidas consagradas nestes documentos envolvem aspetos importantes da legislação laboral, designadamente em matéria de despedimento por motivos objetivos, de flexibilização do tempo de trabalho, promoção da competitividade e ainda ao nível da contratação coletiva.

<sup>2</sup> Medidas que:

a) Promovam a criação de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho, estabelecendo que este mecanismo de financiamento se aplica aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor. Este mecanismo deverá garantir de imediato 50% das compensações devidas em caso de encerramento ou falência da empresa, parte das compensações dos contratos até 3 anos, em função dos cálculos atuariais, e suportar 50% da compensação para todos os contratos com duração superior a 3 anos. A taxa de financiamento de referência será inferior a 1% das remunerações mas variará, em função do perfil das entidades empregadoras, no que se refere ao volume anterior de cessações por despedimento ou caducidade.

Prevê-se que venha a ser lançado, ainda em 2011, um concurso público com vista à seleção de uma ou mais entidades gestoras privadas, e ainda a possibilidade de gestão por parte de entidade pública, sendo da opção da empresa a seleção da entidade;

b) Estabeleça limites aos valores da compensação e indemnização devidas ao trabalhador em caso de cessação do contrato de trabalho, aplicável aos contratos a celebrar após a data da sua entrada em vigor, nos seguintes termos:

i. Instituir que o trabalhador, em caso de cessação do contrato de trabalho, por despedimentos coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação, terá direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade – resultando o valor diário da divisão por 30 daquele quantitativo; Os referidos 20 dias de compensação serão aumentados, até ao limite de 22 dias da retribuição base mensal e diuturnidades, nas situações e na exata proporção em que o valor de desconto para a Segurança Social ultrapasse a retribuição base e diuturnidades;

ii. Estabelecer que a compensação terá como limite máximo global o valor correspondente a 12 meses de retribuição, não podendo o limite máximo mensal ser superior a 20 RMMG;

iii. Eliminar a previsão legal de que a compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição;

iv. Manter a previsão de que, em caso de fração de ano, a compensação será calculada proporcionalmente;

v. Estabelecer idêntica compensação para a cessação dos contratos de trabalho a termo;

vi. O regime referido nos números precedentes, será aplicável, nos mesmos termos, aos casos de cessação dos contratos de trabalho por morte do empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa, algumas situações relacionadas com a cessação da comissão de serviço por decisão do empregador e resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério.

<sup>3</sup> Assinado em 17 de maio de 2011, no qual o Estado Português assume um conjunto de compromissos perante a União Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu.

Neste sentido, foi celebrado no dia 18 de janeiro de 2012, o [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#). No âmbito das matérias laborais previstas no referido Compromisso, destacam-se: a revisão do regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho<sup>4</sup>; e a criação do fundo de compensação do trabalho.

No citado Compromisso, o Governo e os Parceiros Sociais acordaram em estabelecer que, a partir de 1 de novembro de 2012, a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho será alinhada com a média da União Europeia, sem prejuízo da proteção das expectativas dos trabalhadores até esse momento. Tendo em consideração o estabelecido no Acordo Tripartido de Março de 2011, as Partes Subscritoras acordam na criação de um fundo de compensação do trabalho ou de um mecanismo equivalente. O Governo compromete-se a apresentar aos parceiros sociais o projeto de diploma legal relativo à criação do Fundo até ao final do segundo trimestre de 2012 para avaliação e discussão. O Fundo ou outro mecanismo equivalente deverá estar operacional a 1 de Novembro de 2012.

O atual regime de compensação por despedimento coletivo, consagrado no artigo 366.<sup>o</sup> do [Código do Trabalho](#) (CT2009 - texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>6</sup>, retificada pela

<sup>4</sup> Relativamente aos contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação a que o trabalhador tem direito deve ser constituída nos termos das regras seguintes:

a) O trabalhador tem direito à compensação devida até à data de entrada em vigor das alterações nesta matéria ao Código do Trabalho, sendo contabilizada de acordo com o fixado no Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

b) Caso a compensação referida na alínea anterior seja igual ou superior ao limite de 12 retribuições base e diuturnidades ou a 240 RMMG, o trabalhador terá direito ao valor fixado na alínea a), mesmo que exceda este limite e sem que haja lugar a qualquer acumulação no futuro;

c) Caso o valor seja inferior ao montante referido na alínea b), o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito segundo a alínea a) com as compensações de acordo com o regime aplicável aos novos contratos (celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011) com limite máximo de 12 retribuições base e diuturnidades, não podendo o montante mensal da retribuição auferida pelo trabalhador, para efeitos de cálculo da compensação, exceder 20 RMMG, até um montante máximo de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 RMMG.

O regime jurídico das compensações em caso de cessação de contrato de trabalho acima estabelecido terá natureza absolutamente imperativa relativamente a todos os IRCT's e contratos de trabalho celebrados anteriormente à entrada em vigor do mesmo regime. Neste contexto, o Governo compromete-se a apresentar, até ao final do primeiro trimestre de 2012, um estudo exaustivo que tenha presente os valores praticados nos restantes países europeus e após consulta aos parceiros sociais, bem como a introduzir as eventuais alterações que dele decorram no âmbito da discussão na especialidade da proposta de lei entretanto apresentada na Assembleia da República.

<sup>5</sup> O artigo 366.º do CT (Compensação por despedimento coletivo), prevê que:

1 Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

3 - A compensação é paga pelo empregador, com exceção da parte que caiba ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, nos termos de legislação específica.

Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro<sup>7</sup>, 53/2011, de 14 de outubro<sup>8</sup>, 23/2012, de 25 de junho<sup>9</sup> e 47/2012, de 29 de agosto<sup>10</sup>, estabelece que, em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Recorde-se que o regime jurídico relativo às compensações por cessação do contrato de trabalho, através da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro<sup>11</sup> (Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

A referida Lei n.º 53/2012, de 14 de outubro, visa dar cumprimento ao compromisso acima referido, na sequência do acordado a tal respeito no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, inserindo-se, ainda, a mesma num contexto mais vasto de cumprimento dos compromissos internacionais assumidos e de execução do Programa do XIX Governo Constitucional.

Ainda no âmbito do regime jurídico relativo às compensações por cessação do contrato de trabalho, foi aprovada a Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro<sup>12</sup> que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação.

Posteriormente, e ainda no domínio das compensações por cessação do contrato de trabalho, foi aprovada a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), que procede à definição das condições de alinhamento entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho, celebrados ao abrigo da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro. Este alinhamento apenas terá aplicação a partir de 31 de outubro de 2012, data a partir da qual, conforme previsto no Memorando de Entendimento e no Compromisso para o

---

4 - No caso de o fundo de compensação do trabalho ou o mecanismo equivalente não pagar a totalidade da compensação a que esteja obrigado, o empregador responde pelo respetivo pagamento e fica sub-rogado nos direitos do trabalhador em relação àquele em montante equivalente.

5 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

6 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação pecuniária recebida à disposição do empregador e do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

<sup>6</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 216/IX/3.ª.

<sup>7</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª.

<sup>8</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª.

<sup>9</sup> Teve origem na Proposta de lei n.º 46/XII/1.ª.

<sup>10</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª.

<sup>11</sup> Aplicável aos contratos de trabalho com ou sem termo, reduzindo o valor das compensações, dos contratos de trabalho celebrados após a data da sua entrada em vigor, para 10 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, acrescendo, ainda, 10 dias adicionais suportados por um fundo, de base empresarial, financiado pelos empregadores.

<sup>12</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 25/XII/1.ª.

Crescimento, Competitividade e Emprego, o valor da compensação deverá coincidir com a média da União Europeia.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

O Direito Social da União Europeia abrange, atualmente, um conjunto vasto e diversificado de matérias, englobando não apenas normas europeias primárias com base no artigo 153.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), mas também um amplo tratamento jurisprudencial. De fora da competência partilhada entre a União e os Estados-Membros ficam apenas, de forma explícita, as remunerações, o direito sindical, o direito de greve e o direito de *lock-out*. Assim e no âmbito da iniciativa legislativa em análise, cumpre referenciar o enquadramento europeu para a temática do despedimento coletivo.

Esta matéria encontra-se prevista no artigo 153.º, n.º 1, alínea d) do TFUE e encontra-se regulada por diversas diretivas, das quais cumpre destacar a [Diretiva 2002/74/CE](#) de 23 de setembro de 2002, relativa à proteção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador e a [Diretiva 98/59/CE](#), de 20 de julho de 1998, que incide sobre a proteção dos trabalhadores na eventualidade de um despedimento coletivo<sup>13</sup>.

A Diretiva 2002/74/CE pretende garantir aos trabalhadores, em caso de insolvência do empregador, o pagamento dos créditos em dívida. Obriga os Estados-Membros a designarem uma instituição que garanta aos trabalhadores em questão o pagamento dos créditos em dívida. Além disso, estabelece as modalidades a seguir em caso de insolvência de um empregador transfronteiriço. A diretiva aplica-se aos créditos dos trabalhadores decorrentes de contratos de trabalho ou de relações de trabalho com empregadores que se encontrem em estado de insolvência. Os conceitos «trabalhador», «empregador», «remuneração», «direito adquirido» e «direito em vias de aquisição» são definidos pelo direito nacional. Os Estados-Membros podem, a título excecional, excluir os créditos de certas categorias de trabalhadores. No entanto, não podem excluir do âmbito de aplicação os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores com um contrato a termo e os que tenham um contrato temporário. As instituições de garantia assegurarão o pagamento aos trabalhadores dos créditos em dívida relativos à remuneração respeitante a um período determinado pelos Estados-Membros, que podem limitar a obrigação de pagamento destas instituições nas condições fixadas. A diretiva estabelece um mínimo europeu garantido (três meses de remuneração num período de referência de, pelo menos, seis meses ou oito semanas num período de referência de, pelo menos, 18 meses) com, todavia, a possibilidade de os Estados-Membros fixarem limites. Os Estados-Membros fixam as modalidades de organização, financiamento e funcionamento das instituições de garantia, observando certos princípios. Os Estados-Membros podem prever que a garantia de pagamento não se aplique às contribuições para a segurança social ou para a previdência. Os Estados-Membros podem aplicar ou introduzir disposições mais favoráveis aos trabalhadores.

<sup>13</sup> Estas diretivas foram transpostas para a ordem jurídica nacional em diversos diplomas, mas estas matérias são atualmente reguladas pelo Código do Trabalho em normas dispersas.

A Diretiva 98/59/CE impõe aos empregadores a obrigação de consultarem os representantes do pessoal no caso de despedimentos coletivos. Especifica sobre que pontos essas consultas devem incidir e que informações úteis o empregador deve obrigatoriamente fornecer durante as mesmas. Além disso, a diretiva fixa o processo de despedimento coletivo a seguir e estabelece as respetivas regras. Refira-se que esta diretiva não se aplica aos despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se esses despedimentos forem efetuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos; aos trabalhadores das administrações públicas ou dos estabelecimentos de direito público; e às tripulações dos navios de mar. A diretiva precisa que os Estados-Membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, em conformidade com as medidas nacionais. Durante as consultas, o empregador deve fornecer todas as informações úteis aos representantes dos trabalhadores comunicando-lhes, além disso, sempre por escrito: os motivos; o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos; o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados; o número de trabalhadores a despedir; os critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir; e os método de cálculo de eventuais indemnizações.

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha, França, Itália e Reino Unido.

Igualmente, é apresentada uma [Análise Comparativa dos Regimes de Compensações no Caso de Cessação do Contrato de Trabalho na União Europeia](#)<sup>14</sup> – março de 2012, que visa fornecer os elementos necessários para uma análise comparativa dos sistemas de compensações por cessação do contrato de trabalho nos 27 países da União Europeia, (...) com a informação disponibilizada por várias organizações internacionais, nomeadamente a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e o Banco Mundial. Este estudo refere que, para uma análise mais desenvolvida e aprofundada, foi solicitada *ainda informação detalhada aos ministérios e serviços públicos com competências na área laboral dos 27 Estados-Membros, nomeadamente sobre a regulação da matéria das compensações por cessação do contrato de trabalho em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, tendo sido recebidas respostas de 11 Estados-Membros.*

---

<sup>14</sup> Um estudo de março de 2012 da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, do Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

(...) Na União Europeia existem regimes de compensações em caso de cessação do contrato de trabalho diferentes. Alguns países não preveem o pagamento de compensações para os diferentes anos de antiguidade, outros prevêem-no apenas a partir de um certo número de anos de antiguidade, outros ainda consagram um valor idêntico de compensação independentemente dos anos de antiguidade do trabalhador e, por último, há países que estabelecem limites máximos ao valor da compensação (em dias ou em valor total).

## ESPAÑA

O regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho, está regulado na [Secção IV](#), do Capítulo III, do Título I, do [Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores – ET](#) (texto consolidado), com as alterações introduzidas pela [Ley 3/2012, de 7 de julio de 2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#).

O [artigo 49.º](#) do ET elenca as causas de extinção do contrato de trabalho, nomeadamente a extinção do contrato de trabalho por despedimento coletivo fundado em causas económicas, técnicas, organizativas ou de produção. Para efeitos do disposto na *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (ET), é considerado **despedimento coletivo** a extinção do contrato de trabalho fundado em causas económicas, técnicas, organizativas ou de produção quando, num período de 90 dias, a extinção afete pelo menos: (i) 10 trabalhadores nas empresas que empregam menos de 100 trabalhadores; (ii) 10% do número de trabalhadores nas empresas que empregam entre 100 e 300 trabalhadores; (iii) 30 trabalhadores nas empresas que empregam mais de 300 trabalhadores ([artigo 51.º](#)). No caso de despedimento coletivo o trabalhador tem direito a uma **compensação** de 20 dias de salário por ano de serviço, procedendo-se ao rateio por meses dos períodos de tempo inferiores a um ano, até ao máximo de 12 mensalidades.

No âmbito do mercado laboral, a Lei 3/2012, de 7 de julho de 2012, introduziu alterações profundas ao Estatuto dos Trabalhadores (ET), relativamente à extinção do contrato de trabalho, concretamente com a reforma do regime jurídico do despedimento coletivo.

Com a aprovação da referida lei, o despedimento coletivo deverá ser precedido por um período de consultas com os representantes legais dos trabalhadores, com uma duração não superior a 30 dias, ou 15 dias, no caso de empresas com menos de 50 trabalhadores. A consulta com os representantes legais dos trabalhadores deverá versar sobre a possibilidade de evitar ou reduzir os despedimentos coletivos e de atenuar as suas consequências mediante o recurso a medidas sociais de acompanhamento, tais como medidas de recolocação, ou ações de formação, bem como de reciclagem profissional para a melhoria da empregabilidade.

A empresa que leve adiante um despedimento coletivo deve ter em atenção prioridades de permanência de trabalhadores com encargos familiares, trabalhadores com certa idade ou trabalhadores com deficiência.

Por outro lado, para os despedimentos coletivos que afetem mais de 50 trabalhadores, a lei contempla uma efetiva obrigação empresarial de oferecer aos trabalhadores um plano de recolocação externa, que inclua medidas de formação profissional e orientação profissional, atenção personalizada ao trabalhador afetado e busca ativa de emprego. A autoridade laboral, através do [serviço público de emprego](#) competente, verifica o efetivo cumprimento daquela obrigação e, em caso de falta, notifica a empresa para que proceda ao seu cumprimento.

As empresas que realizem despedimentos coletivos de acordo com o [artigo 51.º](#) do ET, e que incluam trabalhadores de 50 ou mais anos de idade, deverão efetuar uma contribuição financeira ao [Tesouro Público](#) de acordo com o estabelecido legalmente.

Nos termos do [artigo 33.º](#) do ET, o [Fundo de Garantia Salarial](#) é um organismo autónomo adstrito ao Ministério de Emprego e Segurança Social, responsável pelo pagamento parcial das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho. O [Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo](#) regula a organização e o funcionamento do referido Fundo.

O artigo 51.º do ET que prevê o despedimento coletivo foi regulamentado pelo [Real Decreto 801/2011, de 10 de junio](#), *aprova o Regulamento dos procedimientos de regulación ón de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos*, com as alterações introduzidas pela [Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo](#), *sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio*.

Pode consultar um [resumo](#) dos diversos tipos de despedimentos e as respetivas compensações.

## FRANÇA

O [Code du travail](#) determina a atribuição das seguintes compensações em caso de cessação do contrato de trabalho:

- Em caso de contrato de trabalho por tempo indeterminado ([artigos R1234-1 e ss.](#), ex vi artigo L1234-1), o trabalhador com mais de um ano de serviço neste regime tem direito a uma *indemnité de licenciement* não inferior a uma soma calculada nos seguintes termos:
  - Se o *despedimento ocorrer por motivo pessoal*, a indemnização corresponde a pelo menos **um décimo de salário mensal por ano de antiguidade**. A partir dos 10 anos de antiguidade, o

mínimo indemnizatório eleva-se para um décimo de salário mensal por ano de antiguidade, acrescido de um quinze avos de salário por cada ano de antiguidade para além dos 10 anos;

- Se o *despedimento ocorrer por motivos económicos*, a compensação do trabalhador não pode ser inferior a **dois décimos de salário mensal por ano de antiguidade**. A partir dos 10 anos de antiguidade, o mínimo indemnizatório eleva-se para dois décimos de salário mensal por ano de antiguidade, acrescido de dois quinze avos de salário por cada ano de antiguidade para além dos 10 anos;
- Em caso de cessação de **contrato de trabalho por tempo determinado**, o trabalhador tem direito a uma **compensação** pela sua situação de precariedade **de valor igual a 10% da remuneração total bruta paga ao trabalhador a pagar juntamente com o último salário** ([artigo L1243-8](#)). Este valor pode ser diminuído para 6% em virtude de convenção coletiva ou acordo de empresa segundo a qual se ofereçam contrapartidas a estes trabalhadores sob a forma de formação profissional;
- Em caso de cessação de contrato de trabalho temporário ou de outro tipo de contrato de colocação à disposição, o trabalhador tem direito a uma compensação pela sua situação de precariedade de valor igual a 10% da remuneração total bruta paga ao trabalhador a pagar juntamente com o último salário ([artigo 1251-32](#))

Para um maior esclarecimento ver a ficha de informação "*Indemnit  legale de licenciement*" no sítio "Service-Public.fr", nomeadamente a liga o "[cáculo da indemniza o](#)".

A  se prevê a "*Fórmula de cáculo legal*". "*A indemniza o   calculada a partir da remunera o bruta recebida pelo empregado antes do término do seu contrato de trabalho. A compensa o legal não pode ser inferior a 1/5 de um mês de s lrio multiplicado pelo número de anos de antiguidade. Além de 10 anos de antiguidade,   necessário adicionar 2/15 (dois quinze avos) de um mês de s lrio por cada ano adicional*".

## ITÁLIA

O trabalho   um dos princípios fundamentais contemplados pela Constitui o da Republica Italiana, sendo inclusive valor fundador da própria República ([artigo 1. ](#)) e critério inspirador da emancipa o social, bem como objeto de forte tutela. O [artigo 35. ](#) «tutela o trabalho em todas as suas formas e aplica es», enquanto os artigos seguintes ditam critérios precisos de determina o para matérias delicadas, tais como a retribui o, horário de trabalho e férias.

No ordenamento jurídico italiano pós segunda guerra, as principais fontes jurídicas do direito do trabalho são o [Código Civil \(Livro V – artigos 2060 a 2246\)](#), o Estatuto dos direitos dos trabalhadores ([Lei n.  300/1970, de 20 de maio](#)) e outras leis complementares e integrativas, como o [Decreto Legislativo n.  29/1993, de 3 de fevereiro](#), sobre a reforma do direito do trabalho público, a [Lei n.  30/2003, de 14 de](#)

[fevereiro](#) (lei Biagi), em matéria de emprego e mercado de trabalho, e o [Decreto Legislativo n.º 276/2003, de 10 de setembro](#), sobre as formas de flexibilidade e de liberalização do mercado do trabalho privado.

Nos governos sucessivos, liderados por Romano Prodi e depois Silvio Berlusconi, foram apresentadas várias iniciativas e tentadas reformas do sistema laboral, mas sem grande resultado. No sítio do [Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais](#), pode consultar-se o estado atual da matéria.

O atual governo está em negociação com as partes sociais para tentar chegar a um acordo social para a reorganização do mercado de trabalho. Tudo isto com o propósito de tornar mais dinâmico o mercado de trabalho, sobretudo a favor dos jovens, contrastando contemporaneamente o fenómeno da precarização da força de trabalho. No documento, não consta o tema mais delicado: a possível alteração do [‘artigo 18’](#) (do Estatuto dos Trabalhadores [*Reintegração no local de trabalho*]), que regula os despedimentos individuais sem uma justa causa.

Em termos gerais, o artigo 18.º do Estatuto dos Trabalhadores impede o despedimento do trabalhador. Contudo, em determinadas situações pode haver despedimento, nomeadamente por justa causa.

O “despedimento económico individual” pressupõe um justificado motivo objetivo, tais como exigências técnicas, organizativas ou produtivas que levem a empresa a ter de suprimir um ou mais postos de trabalho (com limite de 4 unidades).

Havendo recurso à conciliação perante o tribunal há que distinguir se o juiz acolhe a pretensão do trabalhador ou não. Se o juiz acolhe, em caso de anulação do despedimento, o juiz prevê a reintegração. A verificação da inexistência dos pressupostos, na verdade, implica o direito a receber uma **indenização entre 15 e 24 mensalidades**. Se o juiz não acolhe, há lugar ao que na legislação italiana se entende por “Amortecedores”. A saída antecipada do mercado de trabalho dá direito a uma indenização de mobilidade. Atualmente estão previstas duas situações: o pagamento de 24 mensalidades em geral e no caso das regiões do Sul de Itália um prazo superior - 36 mensalidades – para os trabalhadores até aos 49 anos e 36 mensalidades em geral (48 no Sul) para os trabalhadores com 50 anos ou mais.

A partir de 2016, quando entrará em vigor o novo “Aspi (*Assicurazione sociale per l'impiego* - seguro social de emprego), os montantes serão de 12 mensalidades para os trabalhadores até aos 54 anos e de 18 mensalidades para os trabalhadores com mais de 55 anos.

O [artigo 1.º, n.º 40, da Lei n.º 92/2012](#), que altera o artigo 7.º da Lei n.º 604/1966 e aponta para uma diminuição do contencioso em matéria de despedimentos por justa causa, atribui à comissão provincial de conciliação estabelecida nos termos do artigo 410.º do Código de Processo Civil, a tarefa de levar a cabo

uma tentativa de conciliação do litígio, de acordo com um processo que é análogo ao previsto para as reduções coletivas de pessoal, nos termos dos artigos 4.º, 5.º, 16.º e 24.º da Lei n.º 223/1991.

Veja-se a recente circular do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, de 16 de janeiro de 2013, relativa ao "[procedimento necessário de conciliação em caso de despedimentos por justa causa](#)".

No sítio do Ministério está também disponível uma ligação para "[Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione](#)" (Amortecedores Sociais e Incentivos ao Emprego)

## REINO UNIDO

### *Regime de cessação do contrato de trabalho*

No que concerne ao regime de cessação do contrato de trabalho por razões não relacionadas com o trabalhador (*redundancy*), sempre que o empregador se propuser despedir 20 ou mais trabalhadores num estabelecimento num intervalo de 90 dias (artigo 195.º do [Employment Rights Act 1996](#)), existe a obrigação de proceder à consulta das entidades representativas dos trabalhadores e de com elas acordar os critérios de seleção dos trabalhadores a dispensar.

A questão da definição dos critérios para a determinação dos trabalhadores atingidos pela extinção do posto de trabalho encontra-se desenvolvida na [brochura](#) do ACAS sobre o tema.

## IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

### • Iniciativas legislativas

Da pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que se encontram pendentes várias iniciativas legislativas que, apesar de a pretensão vertida no seu articulado não respeitar à mesma matéria, visam igualmente alterar o Código do Trabalho. Essas iniciativas são as seguintes:

- [Projeto de Lei n.º 221/XII/1.ª \(PCP\) — Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho aditando a Associação Nacional dos Deficientes Sinistrados do Trabalho como entidade beneficiária de 1% do montante das coimas aplicadas por violação das regras de segurança e saúde no trabalho ou resultantes do incumprimento de regras de reparação de acidentes de trabalho](#) – Foi admitido em 02/05/2012 e baixou à Comissão de Segurança Social e Trabalho. Mereceu a promoção da audição dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas e encontrou-se em apreciação pública de 15/06/2012 a 14/07/2012;

- [Projeto de Lei n.º 285/XII/2.ª \(BE\) — Clarifica os contratos a prazo, protegendo os trabalhadores - quarta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho](#) - Foi admitido em 20/09/2012 e baixou à Comissão de Segurança Social e Trabalho. Mereceu a promoção da audição dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas e foi colocado em apreciação pública de 03/10/2012 a 01/11/2012. A sua discussão na generalidade realizou-se na sessão plenária do dia 24/01/2013, tendo sido rejeitado na reunião plenária do dia seguinte;
- [Projeto de Lei n.º 321/XII/2.ª \(PEV\) — Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro \(aprova a revisão do Código do Trabalho\), de modo a corrigir o pressuposto de assistência a filhos menores com deficiência](#) – Foi admitido em 05/12/2012 e baixou à Comissão de Segurança Social e Trabalho. Foi colocado em apreciação pública de 29/12/2012 a 31/01/2013. A sua discussão na generalidade realizou-se na sessão plenária do dia 07/02/2013, tendo sido rejeitado na reunião plenária do dia seguinte.

- **Petições**

Consultada a base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que não se encontra pendente quaisquer petições sobre esta matéria.

## V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Trata-se de legislação do trabalho, pelo que há lugar à consulta obrigatória das associações sindicais [artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP] e patronais e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, que decorreu (pelo período de 30 dias) de 9 de janeiro a 8 de fevereiro de 2013.

A Senhora Presidente da Assembleia da República determinou a promoção da audição dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, os quais remeteram os seguintes pareceres:

- Da [Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira](#);
- Do [Governo da Região Autónoma dos Açores](#);
- Do [Governo da Região Autónoma da Madeira \(Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos\)](#);
- Da [Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores](#).

---

- **Consultas facultativas**

Caso a Comissão assim o entenda, e em sede de apreciação na especialidade, poderá ser suscitada a audição dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os contributos remetidos podem ser consultados [aqui](#).

Os contributos remetidos ao Texto de Substituição da PPL n.º 120/XII, apresentado pelos GP do PSD e do CDS-PP, podem ser consultados neste [link](#).

## **VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação**

---

Em face dos elementos disponíveis, designadamente do articulado da proposta de lei e da respetiva exposição de motivos, não é possível avaliar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa legislativa e da sua consequente aplicação.