



Bloco de Esquerda
Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 981/XIV/3ª

MORATÓRIA AOS DESPEDIMENTOS EM EMPRESAS COM LUCROS

Exposição de motivos

A 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde qualificou a emergência de saúde pública ocasionada pela doença COVID-19 como uma pandemia internacional, constituindo uma calamidade pública.

A crise pandémica é também uma crise económica e social que exige medidas capazes de assegurar às famílias que o rendimento proveniente do seu trabalho – muitas das vezes o único que assegura as necessidades do agregado – será protegido e o seu emprego garantido.

A Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 53.º o preceito constitucional da segurança no emprego que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. E mesmo o despedimento baseado nos chamados “motivos económicos” ou objetivos não é livre, estando antes balizado por um conjunto de regras e procedimentos que enquadram as causas que fundamentam a legitimidade do despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho.

Numa relação laboral, o trabalhador encontra-se juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho. Um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego, em virtude de uma decisão extintiva unilateral da

entidade empregadora perdeu, em regra, o seu principal, por vezes único, meio de sustento.

Até hoje mantêm-se em vigor as alterações legislativas realizadas no período da Troika ao Código do Trabalho com o objetivo de desequilibrar em favor dos empregadores a regulação do trabalho, de precarizar e reduzir o custo do trabalho e de facilitar e embaratecer o despedimento. O Bloco de Esquerda já apresentou inúmeras vezes iniciativas legislativas para eliminar essas regras, tendo o PS e a Direita votado contra tais reversões, perpetuando assim as normas de embaratecimento e facilitação de despedimento.

Desde março de 2020 que, apesar das medidas governamentais para a manutenção do emprego, Portugal assiste a milhares de despedimentos e de cessações de contratos precários. Muitos destes despedimentos são camuflados ora pelo termo do prazo dos contratos a prazo (que não estavam protegidos pelas contrapartidas às medidas de proteção do emprego), ora por uma figura que, não sendo nova, tem vindo a ser frequentemente utilizada pelos empregadores e que consiste na proposta de revogação por acordo, sob proposta da entidade patronal. Exemplo disso é o que tem acontecido no setor da banca, em que os trabalhadores são pressionados – constituindo, na maioria das vezes, verdadeiras situações de assédio – a aceitar a revogação por suposto acordo, sob a espada do despedimento coletivo. Leal Amado, em 2013, qualificava já esta figura como “um autêntico despedimento negociado” afirmando ainda que “no nosso ordenamento, a revogação do contrato tende a funcionar como uma verdadeira válvula de escape ao serviço do empregador.”.

Esta situação é ainda mais escandalosa em grandes empresas com lucros. Na realidade, empresas como a Galp, BCP, Santander, Altice/Meo, Ikea para dar apenas alguns exemplos, que tiveram crescimento líquido de receitas e de lucros em 2020, aproveitaram a situação de crise pandémica para operarem uma reestruturação com o objetivo de substituir trabalhadores com direitos por trabalhadores precários e em outsourcing. Noutros casos, as empresas alegaram que não estavam a despedir por estarem a descartar precários ou trabalhadores em outsourcing, que não tinham por isso vínculo direito, mas intermediado. Apesar da crise e da situação

particularmente vulnerável para os trabalhadores, as medidas para proteção do emprego foram insuficientes nestes casos.

Assim, importa proteger o emprego e reconstruir direitos do trabalho, garantir rendimentos, pondo termo a decisões oportunistas de empresas com lucros, sem razões objetivas para extinguirem contratos, que apenas fragilizam a posição do conjunto dos trabalhadores numa espiral de retrocesso global de direitos e proteções. Não faz sentido que empresas com lucros possam despedir, particularmente neste contexto de pandemia. Além disso, este tipo de restrição ou moratória é também uma garantia de que as situações de revogação por acordo não estão associadas ao fantasma do despedimento coletivo futuro, que tem sido um instrumento de chantagem patronal neste contexto, e que as revogações apenas acontecem como efetivas manifestações de vontade bilateral, já que a ameaça de qualquer forma de despedimento por iniciativa do empregador deixará de ser possível durante este período.

Neste sentido, sem prejuízo de iniciativas de caráter mais permanente que já foram apresentadas e que voltaremos a debater, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei com o objetivo de intervir extraordinariamente numa matéria essencial criando um regime excecional de proteção do emprego que impede a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, nas empresas que apresentam lucros, durante o ano de 2022.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1. A presente lei estabelece um regime excecional de proteção do emprego, por força dos impactos económicos e financeiros da contração da atividade económica decorrente da pandemia da doença COVID-19, que impede a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador durante o ano de 2022.
2. A presente lei aplica-se aos contratos individuais e coletivos de trabalho do setor público e privado; aos trabalhadores que se encontrem ao serviço de qualquer outra

entidade que esteja em relação de domínio ou de grupo com o empregador sujeito ao regime excecional aqui previsto, bem como às situações em que se comprove a existência de características de contrato de trabalho na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, nos termos e para os efeitos do artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

3. A presente lei aplica-se também aos contratos de trabalho celebrados com uma entidade para satisfazer necessidades permanentes de entidades terceiras, que assumem cumulativamente a posição de empregador para os efeitos previstos na presente lei.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, são consideradas necessidades permanentes, designadamente, o fornecimento de serviços de vigilância, alimentação, limpeza, manutenção industrial e transportes.

Artigo 2.º

Proibição de despedimento e de cessação de contrato

1. Durante o ano de 2022, o empregador que tenha registado um resultado líquido positivo no período contabilístico respeitante ao ano de 2021 não pode fazer cessar contratos de trabalho nas modalidades de despedimento coletivo, de despedimento por extinção do posto de trabalho ou de despedimento por inadaptação, previstos, respetivamente, nos artigos 359.º, 367.º e 373.º do Código do Trabalho, bem como de iniciar os respetivos procedimentos até ao final do ano de 2022.

2. O disposto nos números anteriores não é aplicável aos contratos de trabalho que tenham cessado por iniciativa do trabalhador, por motivo de morte, de reforma por velhice ou invalidez, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou por verificação do seu termo, nos casos em que tenha sido celebrado para substituição direta de trabalhador temporariamente impedido de trabalhar.

3. O dever de manutenção dos postos de trabalho será verificado trimestralmente, de forma oficiosa até ao final de 2022, designadamente com base na informação prestada pelo ISS, I. P.

Artigo 3.º

Regulamentação

A regulamentação do disposto na presente lei anterior é feita por diploma próprio que o governo aprovará no prazo de 60 dias após a publicação desta lei.

Artigo 4º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora até 31 de dezembro de 2022.

Assembleia da República, 4 de outubro de 2021.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Isabel Pires; Pedro Filipe Soares; Jorge Costa; Mariana Mortágua;
Alexandra Vieira; Beatriz Dias; Diana Santos; Fabíola Cardoso; Joana Mortágua;
João Vasconcelos; José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; Luís Monteiro;
Maria Manuel Rola; Moisés Ferreira; Nelson Peralta;
Ricardo Vicente; Catarina Martins