

Projeto de Lei n.º 67/XV/1.ª (PCP)

Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, para reforçar a proteção dos trabalhadores (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho)

Data de admissão: 2 de maio de 2022

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

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Filipa Paixão (DILP), Rosalina Espinheira (BIB), Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 26.05.2022

I. A INICIATIVA

Após referirem que a revisão do Código do Trabalho (CT) em 2012 teve como consequências a imposição de trabalho gratuito e sem remuneração, a eliminação de feriados e a redução de dias de férias e o corte de dias de descanso obrigatório, promovendo a eliminação de um elevado número de postos de trabalho, os proponentes alegam que o despedimento por extinção do posto de trabalho tornou possível à entidade patronal escolher, por critérios por si selecionados, quem quer despedir, assim como deixou de ser obrigatória a alocação do trabalhador em posto de trabalho compatível, ainda que o mesmo exista na empresa. Recordam, ainda, que o valor que os trabalhadores recebem de indemnização, em caso de despedimento, anteriormente de 30 dias, foi reduzido para 20 dias por cada ano de trabalho, com o limite de 12 anos de trabalho.

Isto posto, defendem que as alterações mencionadas provocaram o aumento da taxa de desemprego e o agravamento da exploração dos trabalhadores. Neste sentido, apresentam propostas de reposição dos montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação contratual e despedimento, entre as quais:

- A limitação dos critérios e requisitos, e o agravamento do regime contraordenacional, do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho (artigos 359.º a 366.º e 367.º a 372.º, todos do CT, assim como as demais disposições legais de seguida elencadas);
- A revogação do despedimento por inadaptação (artigos 373.º a 380.º);
- A reposição do prazo de um ano para impugnação do despedimento (artigo 387.º);
- A garantia de que, quer a compensação por despedimento (artigo 366.º), quer, em caso de ilicitude do despedimento, a indemnização em substituição da reintegração (artigo 391.º) correspondem a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo esta última ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até ao trânsito em julgado da sentença;

- A garantia de que o recebimento pelo trabalhador de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho não precluye o direito a impugnar a ilicitude do despedimento (aditamento de um artigo 387.º-A);
- A alteração dos critérios de cálculo da compensação, a revogação dos limites do montante da compensação a pagar e o afastamento da presunção de aceitação do despedimento pela aceitação da compensação pelo trabalhador (artigo 366.º);
- A obrigação de a entidade patronal fazer prova da garantia do pagamento dos créditos dos trabalhadores (artigos 363.º e 371.º);
- Em caso de despedimento coletivo, o aumento do prazo para constituição da comissão representativa dos trabalhadores (artigo 360.º);
- Em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível (artigo 368.º).

Este projeto de lei é composto por cinco artigos, delimitando o primeiro o seu objeto, estabelecendo o segundo, o terceiro e o quarto, respetivamente, as normas a alterar, revogar e aditar ao Código do Trabalho, e determinando o último a sua data de entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)¹ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

¹ Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

² Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A iniciativa deu entrada a 29 de abril de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitida na sessão plenária a 2 de maio, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, sendo anunciada a 23 deste mesmo mês.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)³, de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - **«Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptção, para reforçar a proteção dos trabalhadores (19.^a alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho)»** - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

³ Diploma retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

A iniciativa indica no título (incluindo aqui o número de ordem de alteração) e no articulado que altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#).

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores, o que não sucede, relativamente a este último elemento, com a presente iniciativa.

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deverá ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 5.º deste projeto de lei prevê que a iniciativa entra no dia seguinte ao da sua publicação, respeitando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual «Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

Deve ser tomado em consideração que se encontram várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do Código do Trabalho e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que em caso de aprovação das iniciativas, o fossem sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.

Por outro lado, deve igualmente recordar-se que deveriam ser incluídos na norma revogatória plasmada no artigo 4.º do projeto de lei não só os artigos 373.º a 380.º do Código, mas também as normas dos demais artigos cuja revogação se propõe ao longo do articulado.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#)⁴ da Constituição estabelece que «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». «Julga-se que a Constituição pretendeu aqui, para além da proibição de certas motivações especialmente abusivas, eliminar o sistema de despedimento arbitrário sem qualquer motivo justificativo, em que era possível a perda imotivada do lugar»⁵. Adicionalmente, o [artigo 59.º](#) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#)).

Com a revisão constitucional de 1982⁶, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)⁷). O sobredito artigo 53.º - que se mantém inalterado no texto constitucional, desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte,

⁴ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Parlamento.

⁵ In: XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 3ª ed. Editorial Verbo, 2005. 426 p.

⁶ Através da [Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

⁷ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do [Tribunal Constitucional](#).

nos termos do [artigo 18.º](#), n.º 1 da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas.

A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização» (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))⁸.

Os Prof. Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam que «a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição, na previsão específica do artigo 53.º, nem sequer prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção» ([Acórdão n.º 659/97](#))⁹.

Modalidades do contrato de trabalho

O regime respeitante às modalidades do contrato de trabalho, está inserido no Capítulo VII (*Cessação de contrato de trabalho*), do Título II (*Contrato de trabalho*), do Livro I (*Parte geral*) do [Código do Trabalho](#)¹⁰ - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei](#)

⁸ In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, **Constituição Portuguesa Anotada**, Tomo I, Coimbra Editora 2005. 501, 510 e 511 p.

⁹ In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, **Constituição Portuguesa Anotada**, Tomo I, Coimbra Editora 2005, 501. p.

¹⁰ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

[n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹¹, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)¹², [53/2011, de 14 de outubro](#)¹³, [23/2012, de 25 de junho](#)¹⁴, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁵, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁶, [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁷, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁸, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁹, [120/2015, de 01 de setembro](#)²⁰, [8/2016, de 1 de abril](#)²¹, [28/2016, de 23 de agosto](#)²², [73/2017, de 16 de agosto](#)²³, [14/2018, de 19 de março](#)²⁴, [90/2019, de 4 de setembro](#)²⁵, [93/2019, de 4 de setembro](#)²⁶, [18/2021, de 8 de abril](#)²⁷, [83/2021, de 6 de dezembro](#)²⁸ e [1/2022, de 3 de janeiro](#)²⁹.

O atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de uma profunda reforma operada em 2012. Neste âmbito, a [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), introduziu alterações no regime de cessação do contrato de trabalho, em concreto no que se refere ao despedimento por motivos objetivos, designadamente em matérias de despedimento por extinção do posto de trabalho e de despedimento por inadaptação. Realça-se que tais alterações resultavam dos compromissos firmados pelo Governo com os Parceiros Sociais subscritores do [Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego](#), de 22 de março de 2011³⁰, e, bem assim, dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado Português com o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia

¹¹ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹² [Trabalhos preparatórios.](#)

¹³ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁴ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁵ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁶ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁷ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁸ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁹ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁰ [Trabalhos preparatórios.](#)

²¹ [Trabalhos preparatórios.](#)

²² [Trabalhos preparatórios.](#)

²³ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁴ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁵ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁶ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁷ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁸ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁹ [Trabalhos preparatórios.](#)

³⁰ Subscrito pelo Governo, 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 9 de março de 2011.

e o Fundo Monetário Internacional, no [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#)³¹, assinado em 17 de maio de 2011.

Nos termos do [artigo 340.º](#), o contrato de trabalho pode cessar por **caducidade**, designadamente quando se verifica o termo do contrato de trabalho nos contratos a termo certo ou incerto ([artigos 343.º a 345.º](#)), em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber ([artigos 343.º, 346.º e 347.º](#)), e com a reforma do trabalhador; por velhice ou invalidez ([artigos 343.º e 348.º](#)); por **revogação**, quando o empregador ou o trabalhador, por mútuo acordo, cessam o contrato ([artigos 349.º e 350.º](#)); por **despedimento por facto imputável ao trabalhador** ([artigos 328.º a 332.º e 351.º a 358.º](#)); por **despedimento coletivo** ([artigos 359.º a 366.º](#)); por **despedimento por extinção de posto de trabalho** ([artigos 367.º a 372.º](#)); por **despedimento por inadaptação** ([artigos 373.º a 380.º](#)); por **resolução pelo trabalhador**, quando este faz cessar o contrato de trabalho com justa causa ([artigos 394.º a 399.º](#)); e por **denúncia pelo trabalhador**, quando este faz cessar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante aviso prévio, ou quando o trabalhador abandona o trabalho ([artigos 400.º a 403.º](#)).

O regime relativo ao **despedimento por extinção do posto de trabalho** ([artigos 367.º a 372.º](#)) sofreu um conjunto de alterações. Desde logo, com a alteração legislativa operada pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), o anterior critério pela antiguidade do trabalhador na determinação do posto a extinguir foi substituído por critérios a definir pelo empregador, desde que relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho. Foi também eliminada a anterior obrigação do empregador oferecer ao trabalhador posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, ainda que ele exista no seio da estrutura. Esta alteração legislativa, apesar de reproduzir o acordo nos termos do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica ³², «ignora, no entanto, a

³¹ https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexosmou_pt.pdf

³² Defende que «os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art.º 368.º do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos coletivos).

Os despedimentos individuais, pelas razões acima indicadas, não devem estar sujeitos à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível

recomendação de que, existindo posto com funções compatíveis com as do trabalhador, não se dever recorrer a este modo de cessação do contrato»³³. Posteriormente, com a sexta alteração ao Código do Trabalho, introduzida pela [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#)³⁴, determinou-se a necessidade de introdução de uma nova ordem de critérios para o despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber³⁵: «a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa. De igual modo, reintroduziu-se como requisito para a cessação do contrato de trabalho a não existência de posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador»³⁶.

O **despedimento por extinção de posto de trabalho** consiste na cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (n.º 1 do [artigo 367.º](#)), definindo o CT os respetivos conceitos relativos a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (n.º 2 do [artigo 359.º](#) por remissão do n.º 2 do artigo 367.º). O CT regula ainda o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por extinção de posto de trabalho ([artigos 368.º a 371.º](#)), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho ([artigo 372.º](#)).

O regime do **despedimento por inadaptação**, regulado nos termos dos [artigos 373.º a 380.º](#), também foi objeto de alterações. A concretização desta medida corresponde genericamente ao acordado no *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*³⁷. À luz desta alteração, passa a ser permitido

ou uma função mais apropriada ([artigos 368.º, 375.º](#) do Código do Trabalho). Em regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos».

³³ Cfr. [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#).

³⁴ Publicada na sequência da declaração de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 602/2013](#)).

³⁵ Redação dada ao [artigo 368.º](#), n.º 2, alíneas a) a e).

³⁶ Redação dada ao [artigo n.º 375.º](#), n.º 1, alínea d).

³⁷ https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexosmou_pt.pdf

Sustenta que, «os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho ([artigos 373.º a 380.º, 385.º](#) do Código do Trabalho). Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com

o despedimento por inadaptação, mesmo que não tenha ocorrido qualquer alteração das condições técnicas do posto de trabalho. Também aqui deixa de haver a obrigação de, em alternativa à cessação do contrato, o empregador colocar o trabalhador num posto compatível com a sua categoria profissional.

O despedimento por inadaptação consiste na cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada na inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (artigo 373.º). O CT regula o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por inadaptação ([artigos 376.º a 378.º](#)), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho ([artigo 379.º](#)).

O despedimento por inadaptação configura um dos casos previstos na lei, bem como o despedimento coletivo ([artigos 359.º e segs](#)), e o despedimento por extinção do posto de trabalho ([artigos 367.º e segs](#)), cujo despedimento assenta numa justa causa objetiva, ou seja por razões ligadas à organização, e não por comportamentos imputáveis ao trabalhador.

O **despedimento coletivo**, regulamentado nos termos do disposto nos [artigos 359.º a 366.º](#) do CT, é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, com fundamento em causas objetivas, isto é, por razões ligadas ao funcionamento das empresas – os denominados motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Compensação por cessação do contrato de trabalho

Dando cumprimento aos compromissos assumidos no seio do *Acordo Tripartido*, procedeu-se à segunda alteração ao Código do Trabalho 2009, com a publicação da [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), que estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável aos novos contratos de trabalho. Este diploma introduziu modificações da **compensação por cessação do contrato de trabalho**, aplicável aos novos contratos, e refletiu uma diminuição da compensação devida, ao passar de 30 para 20 dias por cada ano de antiguidade em sede das diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho,

o empregador atingir determinados objetivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador».

nomeadamente por caducidade do contrato a termo (n.º 3 do artigo 344.º), por caducidade do contrato de trabalho temporário (n.º 4 do artigo 177.º), por caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador (n.º 5 do artigo 346.º), por extinção de pessoa coletiva ou encerramento da empresa (n.º 5 do artigo 347.º), por despedimento coletivo [alínea f) do n.º 1 do artigo 360.º]. Ainda no âmbito das alterações introduzidas, a citada lei aditou ao Código o artigo 366.º-A, que estabeleceu novos critérios de cálculo das compensações e os limites máximos para o respetivo montante.

À margem do Código do Trabalho, mas no quadro do regime jurídico relativo às compensações por cessação do contrato de trabalho a termo certo, foi publicada pela [Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro](#), que alterou o regime do contrato de trabalho a termo, no sentido da admissão de um novo regime de renovação extraordinária (artigo 2.º) e para instituir um regime especial de compensação pela cessação do contrato a termo (artigo 4.º). Todavia, este regime de compensação foi de curta vigência, pois foi revogado em junho desse ano pela supramencionada [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) (n.º 3 do artigo 9.º).

A segunda modificação ao **regime da compensação** e a terceira alteração ao CT2009, visando a subsequente redução da mesma, foi operada pela aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho³⁸, que procedeu à definição das condições de alinhamento dos valores compensatórios entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho celebrados ao abrigo da supracitada Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro. Este alinhamento, com aplicação a partir de 31 de outubro de 2012, data a partir da qual e conforme o previsto no *Memorando de Entendimento* e no *Compromisso para o Crescimento*, o valor da compensação passaria a coincidir com os valores médios da União Europeia.

A compensação por despedimento coletivo, que passou a servir de base de referência às demais compensações previstas nas diversas modalidades de cessação do contrato

³⁸ Este diploma visa dar cumprimento ao estabelecido no Memorando de Entendimento e consta da Sexta Avaliação Regular do Programa de Assistência Económica e Financeira – março 2012, [Sexta Atualização – 20 de dezembro de 2012](#), pág. 22-23. Apesar do relatório afirmar, que o nível médio das compensações por cessação do contrato de trabalho na União Europeia são doze dias.

de trabalho, sofreu uma redução substancial na sequência dos critérios estabelecidos no [artigo 366.^o](#)³⁹, nomeadamente no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2.

Ora, o sobredito artigo 366.^o foi objeto de profundas alterações operadas pelo legislador por via da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ao consagrar novos e diversos **critérios de cálculo para a compensação**. Para além desta alteração, a mesma lei veio também revogar o artigo 366.^o-A, aditado pela aludida Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro.

O *Memorando de Entendimento*, como já foi referido, obrigou à introdução faseada das alterações de âmbito laboral, de entre as quais figurava o regime das compensações, razão pela qual este regime foi objeto de várias e sucessivas alterações implementadas durante o período de execução do *Programa de Assistência Financeira*.

Dando cumprimento ao acordado no referido *Memorando de Entendimento* e no *Acordo de Concertação Social* e com vista a concluir o processo de revisão do regime da compensação, foi aprovada a [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), que procedeu à quinta alteração ao CT2009 e à terceira modificação do regime da compensação, com entrada em vigor no dia 1 de outubro de 2013. Esta lei, aplicável aos novos contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013, com a nova redação do [artigo 366.^o](#), estabelece uma nova redução do montante da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, passando de 20 para 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Ilícitude de despedimento

A lei refere, por um lado, **causas de ilicitude** comuns às diferentes espécies de despedimento e, por outro, causas específicas relacionadas com os requisitos e procedimentos de cada espécie. Assim, o [artigo 381.^o](#), sob a epígrafe *Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento*, estabelece que o despedimento será ilícito se se verificar que dissimula um despedimento por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos [alínea a)], se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados [alínea b)], se não tiver sido precedido do respetivo procedimento [alínea c)], ou, finalmente, em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não

³⁹ Com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [alínea d)].

Enquanto fundamentos gerais, as causas de ilicitude previstas no citado artigo 381.º são aplicáveis ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, ao despedimento coletivo, ao despedimento por extinção de posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação.

As consequências do despedimento ilícito podem ser reguladas de acordo com um de dois sistemas: ou se entende que a ilicitude do despedimento deve dar origem a uma obrigação de indemnizar o trabalhador, sem, no entanto, pôr em causa a efetiva extinção da relação de trabalho; ou se considera que o despedimento ilícito deve ser inválido, não produzindo, portanto, a extinção da relação laboral, tendo por efeito a manutenção forçada do contrato de trabalho, ou seja, a reintegração do trabalhador.

Quando o despedimento seja declarado ilícito, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador, por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais [alínea a) do n.º 1 do [artigo 389.º](#) do CT]. Além desta indemnização, quando o trabalhador opte por não ser reintegrado, ou o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a uma indemnização calculada de acordo com o fixado no [artigo 391.º](#) ou no [artigo 392.º](#).

Com a publicação da sobredita [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho, um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República veio requerer, ao abrigo do disposto na alínea f), do n.º 2, do [artigo 281.º](#), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Assim, foi publicado o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013](#), que declarou, em sede de despedimento por motivos objetivos, a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas dos n.ºs 2 e 4 do [artigo 368.º](#) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e da norma do n.º 2 do artigo 9.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do [artigo 375.º](#) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009,

de 12 de fevereiro, todas por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição.

A presente iniciativa legislativa, apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP, renova o [Projeto de Lei n.º 825/XIV/2.ª](#) – Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores (17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho), tendo sido rejeitado, em sede de [votação na generalidade](#), com os votos contra do PS, PSD, CDS-PP e IL; e votos a favor do BE, PCP, PAN, PEV, da Deputada Cristina Rodrigues (Ninsc) e da Deputada Joacine Katar Moreira (Ninsc).

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 153.º do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 30.º, que todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), nos seus princípios 5 e 7, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que, antes de serem despedidos, os trabalhadores têm direito a ser

informados dos motivos do despedimento e a que lhes seja concedido um período razoável de pré-aviso.

A [Diretiva 98/59/CE](#), relativa à aproximação das legislações dos países da União Europeia respeitantes aos despedimentos coletivos, prevê que os empregadores têm a obrigação de informarem e consultarem os representantes dos trabalhadores no caso de despedimentos coletivos, especificando quais as informações que o empregador deve obrigatoriamente fornecer e como ainda as normas processuais do despedimento coletivo. De referir que esta Diretiva não é aplicável 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, nem aos trabalhadores das administrações públicas ou dos estabelecimentos de direito público.

De destacar ainda que a Diretiva estipula qual o procedimento que deve ser adotado, especificando que o empregador deve notificar, por escrito, a autoridade pública competente de qualquer projeto de despedimento coletivo, devendo ainda transmitir uma cópia da notificação aos representantes dos trabalhadores, que podem apresentar as suas observações à autoridade pública competente.

Neste mesmo âmbito, realça-se ainda a [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#)⁴⁰ relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, que visou melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, prevendo, quanto ao despedimento, que «os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento», referindo que «os trabalhadores que considerem ter sido despedidos (...) podem exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento».⁴¹

Esta Diretiva estabeleceu ainda que os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores, incluindo aqueles cuja relação de trabalho tenha terminado, têm acesso a mecanismos imparciais e eficazes de resolução de litígios, bem como a solicitar uma

⁴⁰ Esta diretiva derivou da [COM \(2017\) 797](#), tendo sido [escrutinada pela Assembleia da República](#).

⁴¹ Os Estados-Membros têm até agosto de 2022 para transpor esta Diretiva para o seu ordenamento jurídico. [Portugal ainda não procedeu à transposição desta Diretiva](#).

indemnização, introduzindo medidas que protejam os trabalhadores contra qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador, e ainda medidas destinadas a proibir o despedimento de trabalhadores com base no exercício dos direitos previstos na Diretiva.

- **Âmbito internacional**

- Países analisados**

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

ESPANHA

De acordo com o [artículo 51-1](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)⁴², que aprova o *Estatuto de los Trabajadores*, é despedimento coletivo a extinção de contratos de trabalho fundada em causas económicas, técnicas, organizativas ou de produção, sempre que, num período de 90 dias, a extinção afete, no mínimo: a) 10 trabalhadores, em empresas com o máximo de 100 trabalhadores; b) 10% do número de trabalhadores, em empresas com um número de trabalhadores entre 100 e 300; ou c) 30 trabalhadores nas empresas com mais de 300 trabalhadores⁴³. Considera-se igualmente despedimento coletivo a extinção dos contratos de trabalho que afete a totalidade dos trabalhadores efetivos sempre que o número de trabalhadores afetados seja superior a 5 e quando ocorra na sequência do encerramento da atividade empresarial com base nos fundamentos indicados anteriormente⁴⁴. Mais se refere na disposição que se entende por causas de produção a alteração na procura dos produtos e serviços que a empresa pretende colocar no mercado⁴⁵.

A norma estabelece ainda o procedimento a seguir no caso de despedimento coletivo, a saber:

⁴² Texto consolidado retirado do portal legislativo *BOE.ES*. Todas as referências legislativas relativas a Espanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 12/05/2022.

⁴³ Este mesmo conceito vem previsto no [artículo 1-1](#) do *Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada* (doravante designado apenas por *Reglamento*), aprovado pelo [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#).

⁴⁴ Cfr. [artículo 1-3](#) do *Reglamento*.

⁴⁵ Cfr. [artículo 1-2](#) do *Reglamento*.

1. O empregador deverá comunicar aos trabalhadores ou aos seus representantes a intenção de iniciar o procedimento de despedimento coletivo a fim de que, no prazo máximo de 7 ou 15 dias, consoante os trabalhadores tenham ou não, respetivamente, representantes legais, possa ser constituída a comissão representativa dos trabalhadores.
2. Volvido o prazo referido no ponto anterior, o empregador comunica formalmente aos representantes dos trabalhadores e à autoridade laboral o início do período de consultas com os representantes legais dos trabalhadores com a duração máxima de 30 dias, ou de 15 no caso de a empresa ter menos de 50 trabalhadores. Durante este período, as partes deverão negociar de boa-fé, com vista à formalização de um acordo⁴⁶.
3. Após o período de consultas, no prazo de 15 dias sob pena de caducidade do procedimento, o empregador comunica à autoridade laboral o resultado do mesmo, entregando o documento do acordo se este tiver sido alcançado, ou se não tiver sido possível, remetendo aos representantes dos trabalhadores e à autoridade laboral a decisão final de despedimento coletivo que tenha adotado e respetivas condições⁴⁷.
4. A decisão de despedimento coletivo poderá ser impugnada nos termos previstos no [artículo 124](#) da [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social](#), ou seja, no prazo de 20 dias contado da celebração do acordo ou da comunicação da decisão de despedimento coletivo referidas no ponto anterior⁴⁸.

O [artículo 52](#) do *Estatuto de los Trabajadores* prevê, como causa objetiva de extinção do contrato, a falta de adaptação do trabalhador a modificações técnicas operadas no seu posto de trabalho, quando tais alterações sejam consideradas razoáveis, sem prejuízo da obrigação do empregador disponibilizar formação específica ao trabalhador de modo a facilitar a adaptação deste às alterações implementadas. A norma estabelece um período mínimo de dois meses entre a decisão de despedimento por inadaptação e o término da formação [alínea *b*]).

⁴⁶ Cfr. [artículo 2](#) e [artículo 6](#) do *Reglamento*.

⁴⁷ Cfr. [artículo 12](#) do *Reglamento*.

⁴⁸ Cfr. [artículo 15](#) do *Reglamento*.

No caso de despedimento ilícito, o empregador poderá optar entre a readmissão do trabalhador ou o pagamento de uma indemnização equivalente a 33 dias de salário por ano de serviço ([artículo 56-1](#)).

O [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), procede à consolidação da *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. Nos termos do [artículo 8-3](#), é considerado uma infração muito grave o despedimento coletivo sem que se cumpra o procedimento estabelecido no *artículo 51 do Estatuto de los Trabajadores*.

O sítio na Internet do [Ministerio do Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#) disponibiliza informação detalhada sobre o tema da extinção do contrato de trabalho.

FRANÇA

O [Chapitre III do Titre III do Livre II do Code du travail](#)⁴⁹ prevê o despedimento por motivos económicos, entendendo-se como tal, nos termos do [article L1233-3](#), o despedimento levado a cabo por um empregador, fundado em motivos alheios à pessoa do trabalhador, e que derive da extinção ou modificação do posto de trabalho, ou da não aceitação pelo trabalhador da modificação de um elemento essencial do contrato. Este despedimento deverá ter por base:

1. Dificuldades económicas derivadas de mudanças significativas operadas em, pelo menos, um indicador económico, em concreto, queda nas vendas ou na faturação, perdas operacionais, diminuição do volume do fluxo de caixa ou do excedente bruto de exploração, ou qualquer outro motivo que possa justificar essas dificuldades;
2. Alterações tecnológicas;
3. Reorganização da empresa que se mostre necessária à salvaguarda da sua competitividade;
4. Encerramento da atividade da empresa.

O *Code du Travail* diferencia o despedimento por motivos económicos de menos de 10 trabalhadores ao longo de 30 dias ([articles L1233-8 a L1233-20](#)) do despedimento por

⁴⁹ Texto retirado do portal legislativo *LEGIFRANCE.GOUV.FR*. Todas as referências legislativas relativas a França são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 12/05/2022.

motivos económicos de 10 ou mais trabalhadores no mesmo período de tempo ([articles L1233-21 a L1233-57-8](#)).

No primeiro caso, o despedimento deverá seguir o seguinte procedimento:

- 1.º O empregador convoca os representantes dos trabalhadores para reuniões presenciais, juntando todas as informações úteis acerca do plano coletivo de despedimento, nomeadamente o motivo económico invocado, o número de despedimentos previstos ou o cronograma provisório para despedimentos ([article L1233-10](#));
- 2.º O empregador reúne com os representantes dos trabalhadores e solicita parecer ao *comité social et économique*, parecer esse que deverá ser emitido no prazo máximo de um mês a partir da data da primeira reunião ([article L1233-8](#));
- 3.º O empregador convoca os trabalhadores abrangidos para entrevistas preliminares ([article L1233-11](#)), nas quais este indica os motivos que fundamentam a decisão de despedimento e os trabalhadores exercem o direito de audição ([article L1233-12](#));
- 4.º Volvidos pelo menos sete dias úteis da entrevista referida no ponto anterior, o empregador, caso mantenha a intenção de despedimento, remete carta registada ao trabalhador comunicando-o ([article L1233-15](#));
- 5.º O empregador comunica as decisões de despedimento à autoridade administrativa competente ([article L1233-19](#)).

No segundo caso, o despedimento deverá seguir o seguinte procedimento:

- 1.º Nas empresas ou estabelecimentos que empreguem habitualmente, pelo menos, 50 trabalhadores, o empregador convoca e consulta o *comité social et économique* sobre, entre outros, o plano coletivo de despedimento, incluindo o número de despedimentos previstos, as categorias profissionais em causa, os critérios de ordenação e o calendário provisório de despedimentos ([article L1233-30](#));
- 2.º O *comité social et économique* realiza pelo menos duas reuniões com um intervalo mínimo de duas semanas, na sequência das quais emite dois pareceres no prazo máximo de dois, três ou quatro meses, consoante o número de despedimentos previstos seja, respetivamente, inferior a 100, entre 100 e 249 e igual ou superior a 250 ([article L1233-30](#));

- 3.º O *comité social et économique* poderá determinar a consulta a um perito financeiro;
- 4.º O empregador envia aos representantes do pessoal, juntamente com o convite para a primeira reunião, todas as informações úteis sobre o plano coletivo de despedimento, nomeadamente o motivo económico invocado, o número de despedimentos previstos ou o cronograma provisório para despedimentos ([article L1233-31](#));
- 5.º O empregador, após entrevistas presenciais, notifica os trabalhadores abrangidos pelas decisões de despedimento por meio de carta registada com aviso de receção, no prazo de 30 dias a contar da notificação do projeto de despedimento à entidade administrativa competente ([article L1233-39](#)).

Nos termos do [article L1235-7](#), o direito a impugnar o despedimento prescreve no prazo de 12 meses a contar da notificação ao trabalhador da decisão de despedimento.

De acordo com os [articles R1234-1 a R1234-5](#), no caso de despedimento por motivos económicos, o trabalhador tem direito à seguinte indemnização⁵⁰:

1. 1/4 de remuneração mensal por cada ano de trabalho, para trabalhadores com 10 ou menos anos de antiguidade;
2. 1/3 de remuneração mensal por cada ano de trabalho, para trabalhadores com mais de 10 anos de antiguidade.

O despedimento por motivos económicos que não cumpra o procedimento previsto no *Code du Travail* é ilícito, sendo que o respetivo regime sancionatório vem previsto nos [articles L1235-10 a L1235-17](#).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de nenhuma outra iniciativa pendente sobre o tema em análise.

⁵⁰ Ver igualmente, a este propósito, a [ficha informativa](#) disponível no portal oficial da administração *FRANCESIA SERVICE-PUBLIC.FR*.

▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

O regime legal do despedimento (coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação) esteve na base da apresentação de diversas iniciativas ao longo dos últimos anos, entre as quais destacamos as que se seguem, da anterior Legislatura:

- [Projeto de Lei n.º 825/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - «Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores (17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho)», que tal como mencionado anteriormente foi rejeitado na generalidade a 30 de junho de 2021;

- [Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.ª \(BE\)](#) - «Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho e elimina a figura do despedimento por inadaptação, procedendo à 16.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro»;

- [Projeto de Lei n.º 887/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - «Altera o regime do despedimento coletivo, procedendo à décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;

- [Projeto de Lei n.º 938/XIV/3.ª \(PCP\)](#) - «Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores (17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho)»; e

- [Projeto de Lei n.º 958/XIV/3.ª \(BE\)](#) - «Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à vigésima primeira alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro», que caducaram a 28 de março de 2022, com o final da Legislatura;

Numa perspetiva mais ampla, poderá referir-se que foi igualmente tramitada na anterior Legislatura a [Petição n.º 165/XIV/2.ª](#) - «Despedimento com justa causa depois de tentativa de despedimento com mútuo acordo», da iniciativa de Vítor Cruz e outros, com um total de três assinaturas.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da iniciativa entre 7 de maio e 6 de junho de 2022 [[Separata N.º 8/XV/1 de 7 de maio de 2022](#)], nos termos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

AMADO, João Leal – Emergência, calamidade e despedimentos : o empoderamento da ACT. **Revista do Ministério Público**. Lisboa. ISSN 0870-6107. Ano 41 (jun. 2020), p. 353-378. Cota: RP-179

Resumo: O presente artigo analisa uma medida de índole jurídico-laboral adotada pelo Governo após a declaração do estado de emergência pelo Presidente da República: o empoderamento da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), isto é, «ao reforço dos poderes da ACT em matéria de despedimento, mais propriamente à faculdade de o inspetor do trabalho, verificando a existência de indícios de um despedimento ilícito, lavrar um auto e notificar o empregador para regularizar a situação, sendo que, após tal notificação ao empregador e até à regularização da situação do trabalhador ou ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição. Trata-se de uma medida inovadora e polémica, guiada pelo desígnio de dar combate aos despedimentos ilícitos que, diz-se, terão já ocorrido entre nós, em número significativo, assim que a crise sanitária começou a instalar-se. Trata-se, sem dúvida, de uma medida importante, até por incidir numa figura – o despedimento promovido pela entidade empregadora, vale dizer, a privação do emprego por decisão patronal – que é sempre, queira-se ou não, o ponto axial das relações laborais, mais ainda num contexto de crise como o que atravessamos, em que

algumas entidades empregadoras menos escrupulosas são tentadas a descartar trabalhadores como se estes fossem mercadoria.»

O autor analisa as diversas causas de ilicitude do despedimento consagradas no Código do Trabalho (CT) e os possíveis meios de reação à disposição do trabalhador despedido, procurando fornecer alguns tópicos para a interpretação e aplicação das novas normas e, na parte final, do artigo apresenta uma «breve reflexão sobre a bondade ou maldade substantiva das mesmas».

FALCÃO, David ; TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Notas sobre a ilicitude do despedimento. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 22, nº 47 (jul.- dez. 2015), p. 311-328. Cota: RP-577

Resumo: Neste artigo, os autores expõem algumas situações que consideram dever ser alvo de apreciação por parte do legislador. Assim «o presente texto tem o intuito de salientar algumas incongruências consagradas no atual ordenamento jurídico relativas à ilicitude do despedimento. Por um lado, sustentamos que o prazo de aviso prévio (no despedimento com base em causa objetiva) deve ser tido em conta para a definição do momento da cessação de contrato de trabalho quando o despedimento é ilícito, impedindo que o trabalhador veja os prazos para oposição ao despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, de impugnação do despedimento coletivo e de reclamação de créditos claramente reduzidos e limitados aos estabelecidos na lei para o efeito. Por outro lado, alude-se ao plano quase residual da presunção de despedimento sem justa causa e alerta-se para a problemática do despedimento verbal.»

HIJZEN, Alexander ; SALVATORI, Andrea – **Introducing individual savings accounts for severance pay in Spain** [Em linha] : **an ex-ante assessment of the distributional effects**. Paris : OECD, 2021 (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 259). [Consult. 16 jun. 2022]. Disponível em: WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134005&img=21088&save=true>>.

Resumo: Este relatório fornece uma avaliação dos efeitos distributivos da introdução de contas de indemnização transferível em Espanha, com base em micro-simulações. No sistema atual, os trabalhadores efetivos despedidos têm direito a 20 dias de indemnização por rescisão, por cada ano de serviço, o que é relativamente elevado de

acordo com os padrões da OCDE. O relatório prevê uma reforma que substitua o sistema atual de indemnizações rescisórias por meio de contas de poupança individuais financiadas por contribuições periódicas dos empregadores.

O relatório concentra-se em duas versões da reforma que se mantêm constantes, respetivamente, a compensação total em caso de demissão (“benefício constante”) ou os custos esperados para as empresas por empregar um trabalhador permanente (“custo constante”). É importante ressaltar que a análise do relatório não leva em consideração as respostas comportamentais de empresas e trabalhadores à referida reforma.

MONTEIRO, Luís Miguel – A impugnação do despedimento colectivo na revisão do processo do trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Coimbra. ISSN 0873-4895. Nº 1 (2020), p. 200-221. RP-214

Resumo: «De há muito prometida, a revisão do Código de Processo do Trabalho foi concretizada em 9 de Outubro de 2019, com a entrada em vigor da Lei n.º 107/2019, [...]. A intervenção legislativa teve o primeiro propósito de adaptar este regime processual à reforma da disciplina adjectiva que lhe é principalmente subsidiária, concretizada em 2013 com o início de vigência, em 1 de Setembro, do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho. O legislador justificou ainda a revisão do processo do trabalho com as alterações entretanto introduzidas na organização judiciária pela Lei n.º 62/2013, de 26 de Agosto, subsequentemente alterada e republicada pela Lei n.º 40-A/2016, de 22 de Dezembro, bem como pela própria evolução da disciplina substantiva do trabalho subordinado a partir da versão original do Código do Trabalho de 2009 e pelo atual regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.»

PEREIRA, Paula Rosado – Indemnização pela cessação do contrato de trabalho : aspetos fiscais. **Revista do Centro de Estudos Judiciários**. Lisboa. ISSN 1645-829X. Nº 2, 2º sem. (2018), p. 311-328. RP-244

Resumo: A indemnização recebida em virtude da cessação do contrato de trabalho fica, em determinadas circunstâncias e dentro de certos limites de valor, excluída de tributação em sede de IRS. Todavia, a verificação, no caso concreto, do preenchimento dessas circunstâncias, bem como o cálculo do limite da exclusão de tributação da

indemnização em sede de IRS, suscitam variados problemas. Procura-se, no presente artigo, analisar alguns desses problemas e propor soluções.

RAMALHO, Maria Rosário Palma – Flexibilização dos despedimentos em contexto de crise : o fim da protecção do posto de trabalho? In **Crise económica**. Lisboa : AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2016. p. 247-263. Cota : 12.06.9 – 183/2017

Resumo: «Um dos reflexos mais relevantes da crise económica nas relações de trabalho traduz-se no aumento da taxa de desemprego, para o que concorre, como é sabido, um conjunto de factores diversos: a menor oferta de novos postos de trabalho, como consequência imediata da estagnação da economia; a não renovação dos contratos de trabalho a termo e/ou a não conversão de tais contratos em contratos de trabalho por tempo indeterminado no final do período de execução em curso; a cessação dos contratos de trabalho na sequência da entrada das empresas em situação de insolvência, seja por caducidade, seja através de despedimento colectivo ou despedimento antecipado dos trabalhadores dispensáveis; e, nas situações de redimensionamento das empresas – que ocorrem, nas mais das vezes, por motivos económicos – o recurso mais frequente ao despedimento colectivo e ao despedimento por extinção do posto de trabalho.»

Perante estes reflexos da crise económica na taxa de desemprego, a autora passa em revista «o desenho tradicional do nosso sistema em matéria de tutela no despedimento, chamando a atenção para as suas virtualidades, mas também para alguns dos seus efeitos perversos.»

REBELO, Glória – **Estudos de direito do trabalho**. Lisboa : Edições Sílabo, 2019. 281 p. ISBN 978-972-618-999-2. 44 - 206/2019.

Resumo: Face às recentes alterações ao Código do Trabalho, e quando se anunciam importantes desafios ao Direito do Trabalho, designadamente no âmbito da era digital, Glória Rebelo analisa nesta obra – que reúne diversos textos revistos e atualizados a partir de algumas das suas apresentações e publicações efetuadas ao longo da última década – temas centrais do estudo do Direito do Trabalho, como a digitalização do trabalho e o teletrabalho, a igualdade de género e a parentalidade no trabalho, o assédio moral, as alterações ao regime da organização do tempo de trabalho, as alterações em matéria de cessação do contrato de trabalho, o novo regime do despedimento por



extinção de posto de trabalho, o novo regime do despedimento por inadaptação ou, mesmo, a fiscalização das condições de trabalho e o problema da efetividade legal no trabalho.