

Exmo. Senhor

Dr. Pedro Roque

Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Relativamente ao assunto em epígrafe, junto se enviam, em anexo, Notas Críticas da CIP aos seguintes Projetos:

- Projecto de Lei n.º 692/XIV/2.ª - Revoga a presunção de aceitação de despedimento colectivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Grupo Parlamentar do Partido das Pessoas, dos Animais e da Natureza);
- Projeto de Lei n.º 704/XIV/2.ª - Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda).

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

DAJSL – Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA
Tel.: +351 21 316 47 42 | Fax: +351 21 357 99 86
E.mail: dajsl@cip.org.pt
www.cip.org.pt

AVISO: Esta mensagem de correio eletrónico e qualquer dos seus ficheiros anexos, caso existam, são confidenciais e destinados apenas à(s) pessoa(s) ou entidade(s) acima referida(s), podendo conter informação confidencial, privilegiada, a qual não deverá ser divulgada, copiada, gravada ou distribuída nos termos da lei vigente. Se não é o destinatário da mensagem, ou se ela lhe foi enviada por engano, agradecemos que não faça uso ou divulgação da mesma e, por favor, avise-nos de imediato, por correio eletrónico, para o endereço acima e apague este e-mail do seu sistema. Sendo destinatário desta mensagem não deve divulgá-la e distribuí-la a terceiros, sem o consentimento da empresa. A CIP não pode assegurar que a total integridade desta mensagem foi mantida, nem que a comunicação está livre da interceção de vírus ou de interferências.

O destinatário deste e-mail pode, a todo o tempo, exercer os seus direitos de acesso, retificação, atualização e eliminação dos seus dados pessoais, através de mensagem para privacidade@cip.org.pt

Projecto de Lei n.º 692/XIV/2.ª

**Revoga a presunção de aceitação de despedimento colectivo em virtude da
aceitação da compensação paga pelo empregador, procedendo à décima sexta
alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de
Fevereiro
(Grupo Parlamentar do Partido das Pessoas, dos Animais e da Natureza)**

– Nota Crítica da CIP –

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa revogar a presunção legal de aceitação do despedimento quando o trabalhador recebe do empregador a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho (CT), conferindo uma nova redação ao n.º 4 e suprimindo o n.º 5 deste dispositivo.

De acordo com o que se expressa na respetiva “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Partido das Pessoas, dos Animais e da Natureza (PAN) refere que: *“a eliminação desta injustiça em nada prejudicará o empregador ou a competitividade empresarial do nosso país, assegurando apenas a eliminação de uma regra que tem sido obstáculo à efectiva do direito à tutela jurisdicional efectiva dos trabalhadores.”* (sublinhado nosso).

O regime em causa tem a sua génese, **há mais de 30 anos**, no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, que aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo – cfr. artigo 23º/3: *“O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento.”*

O Preâmbulo do citado diploma é, aliás, esclarecedor quanto a esta matéria:

“O mercado único europeu permitirá acelerar o processo económico do País e melhorar o bem-estar colectivo. Sendo Portugal um país com um mercado de dimensão reduzida, onde predominam as pequenas e médias empresas, as nossas oportunidades de desenvolvimento serão maiores num quadro de livre circulação e fácil acesso dos nossos produtos ao mercado europeu.

É preciso que as empresas portuguesas modernizem os seus processos produtivos, intensifiquem a inovação tecnológica e apoiem actividades de investigação, introduzam métodos de gestão modernos, invistam na formação profissional, adoptem correctas estratégias de internacionalização, revelem um adequado sentido de marketing. Cada empresa deverá dotar-se de toda a informação sobre os possíveis reflexos da construção do mercado interno europeu sobre o seu sector. (...).

Sendo esta uma condição fundamental para o reforço da economia nacional, há que superar os mecanismos que se têm revelado anquilosados e tecnicamente ultrapassados, dado que foram concebidos em épocas onde as condições prevalentes eram significativamente diferentes das que hoje nos são proporcionadas pela integração nas Comunidades Europeias.

Esta situação aplica-se aos regimes ainda actualmente em vigor no domínio das relações laborais, agravada com o facto de a disciplina das respectivas matérias se encontrar dispersa por diversos diplomas, influenciados por diferentes concepções, que conduzirão progressivamente à sua descaracterização.

A empresa, no mundo moderno, tem de ser essencialmente um local de realização pessoal e profissional de todos os que aí exercem actividade. Daí que os elementos potenciadores de conflitualidade devam ser, tanto quanto possível, eliminados, de modo que a segurança e estabilidade no emprego sejam compatíveis com os indispensáveis esforços de modernização.

Quando se procura forçar de uma forma nítida a actuação numa dessas componentes, como tem sido o caso da rigidificação da posição dos trabalhadores que integram os quadros efectivos das empresas, acaba por se favorecer, como no caso português, a generalização da contratação a termo, com a instabilidade e a precariedade que lhe são inerentes, assim como se criam condições propiciadoras do aparecimento de sobrecustos por unidade ou bem produzido, afectando gravemente a competitividade da economia. (...).

Assim, na revisão do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho houve a preocupação de não fomentar o desenvolvimento de estruturas rigidificantes, que, na prática, acabam por impossibilitar as empresas de se adaptarem às exigências externas ou, em alternativa, acabam por lhes impor obrigações que, frequentes vezes, podem pôr em causa a própria subsistência. **E mostra a experiência que, numa perspectiva de aumento do volume de emprego, um protecção excessivo desta natureza acaba por ter repercussões negativas no acesso ao emprego de outros trabalhadores, afectando o próprio emprego global.**

A proibição dos despedimentos arbitrários é consagrada, de acordo com os princípios constitucionais, em consonância com os quais continua a manter-se a reintegração do trabalhador despedido como consequência normal da declaração judicial da ilicitude de um despedimento. (...).

Na linha do que sucede em todos os países da Comunidade Económica Europeia, a cessação da relação de trabalho pode resultar de um conjunto de circunstâncias objectivas ligadas a necessidades imperiosas do funcionamento eficaz da empresa, sem o que os valores fundamentais da estabilidade e segurança no emprego constituem mera utopia, sempre com salvaguarda das garantias substantivas e processuais dos trabalhadores que, em nome daqueles princípios, sejam afectados na sua relação de trabalho.

Assim, no que respeita ao despedimento colectivo realçam-se as seguintes opções: (...).

Sujeição da legalidade do despedimento colectivo à disponibilização dos montantes de indemnização à ordem do trabalhador; (...)."
(sublinhados e sombreados nossos).

Por força do artigo 1º da Lei n.º 32/99, de 18 de maio, que revogou o citado n.º 3 do artigo 23º do DL 64-A/89, de 27/02 de fevereiro, o regime foi afastado durante cerca de 3 anos.

Mas foi resposto com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto – cfr. artigo 401º/4 –, tendo passado para o Código do Trabalho de 2009 (CT/2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Este último diploma acrescentou, no entanto, que a presunção de aceitação do despedimento, quando o trabalhador recebe a compensação prevista devida em caso de despedimento por razões objetivas, apenas passa a poder ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por

qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida – cfr. artigo 366º/4 e 5.

Ou seja, no momento presente, temos um regime em que, perante a cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, previstos, respetivamente, nos artigos 359º, 367º e 373º do CT, e até ao termo do prazo de aviso prévio, o empregador tem que pagar a compensação (cfr. respetivamente artigos 363º/5, 372º e 379º/1) prevista no artigo 366º, como condição de licitude do despedimento.

Caso não pague a compensação, o despedimento é considerado ilícito – cfr. artigo 383º, c) para o despedimento coletivo; artigo 384º, d) para o despedimento por extinção do posto de trabalho; e artigo 385º, c) para o despedimento por inadaptação.

Em qualquer uma das citadas modalidades de despedimento, presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da dita compensação, presunção esta que 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 – cfr. artigo 366º/4 e 5 do CT.

Das transcrições a que *supra* se procedeu, o PAN considera, como justificação para a apresentação do PL em análise, que *“a eliminação desta injustiça em nada prejudicará o empregador ou a competitividade empresarial do nosso país, assegurando apenas a eliminação de uma regra que tem sido obstáculo a efectiva do direito à tutela jurisdicional efectiva dos trabalhadores”*.

Ora, uma tal consideração está longe de ter aderência à realidade, porquanto tal eliminação exponenciaria a conflituosidade laboral e a litigiosidade perante os tribunais.

É que, como o PAN bem sabe, ou não pode deixar de saber, **sendo o despedimento declarado ilícito, a consequência legal é a reintegração do trabalhador** (cfr. artigo 389º/1, b) do CT), e não a compensação.

Ora, o regime previsto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 366º do CT tem sido pacífico ao nível da jurisprudência dos nossos tribunais, a qual considera, em geral, que o pagamento da compensação não pressupõe a licitude do despedimento, mas confere licitude ao despedimento, tornando-o válido caso existissem razões para o julgar inválido. Trata-se de um ato confirmativo que convalida o negócio viciado, sanando o respetivo vício. Verifica-se, porém, que a ilisão da presunção de aceitação dos despedimentos coletivos, por extinção ou por inadaptação exige a devolução à entidade empregadora do montante da compensação

recebida, sendo que a mera comunicação da não aceitação do despedimento sem a devolução da compensação não afasta a presunção legal de aceitação.

Neste contexto, ao intentar conferir uma nova redação ao n.º 4 (*“A aceitação da totalidade da compensação prevista neste artigo pelo trabalhador não faz presumir a aceitação do despedimento.”*) e suprimir o n.º 5, ambos do artigo 366º do CT, merece frontal reparo crítico.

É que, complementarmente ao que já se viu, não tem sentido que um trabalhador que discorda do despedimento e se dispõe a impugná-lo, comece por receber a compensação que decorre precisamente dele.

Está-se, no mínimo, paredes meias com o abuso de direito.

E tenta-se fomentar, como se viu, de forma que se tem por absolutamente inaceitável, a conflituosidade laboral e a litigiosidade perante os tribunais.

Pelo que a previsão constante dos n.ºs 4 e 5 do artigo 366º do CT tem que se manter por absolutamente essencial.

Em suma, com a solução que, através do Projeto em análise, o PAN quer pôr em crise, com tal iniciativa mais não demonstra que um frontal desrespeito pelo Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

A matéria em causa assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.

25.março.2021

PROJETO DE LEI N.º 704/XIV/2.ª
REVOGA A PRESUNÇÃO LEGAL DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO
POR CAUSAS OBJETIVAS QUANDO O EMPREGADOR DISPONIBILIZA A
COMPENSAÇÃO AO TRABALHADOR
(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)

– Nota Crítica da CIP –

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa revogar a presunção legal de aceitação do despedimento quando o trabalhador recebe do empregador a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho (CT), suprimindo, para o efeito, os n.ºs 4 e 5 deste dispositivo.

De acordo com o que se expressa na respetiva “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) refere que: *“Numa relação laboral, o trabalhador encontra-se juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais básicas. Por essa razão, numa situação de rutura da relação laboral a posição de fragilidade do trabalhador despedido agudiza-se. Estamos a falar, insista-se, de um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego, em virtude de uma decisão extintiva unilateral da entidade empregadora; de um trabalhador que, em regra, perdeu o seu principal, por vezes único, meio de sustento e que tem que devolver um montante que lhe será sempre devido para que possa poder, legitimamente, impugnar o seu despedimento.”* (sublinhado nosso).

Ainda na mesma “Exposição de Motivos”, o BE considera que *“Importa chamar a atenção para o facto do trabalhador ter sempre direito a receber esta compensação, caso o despedimento coletivo seja considerado lícito. E, caso não seja, o trabalhador receberá, um montante pecuniário superior ao desta compensação, por força do disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT. Ou seja, aquele dinheiro será sempre do trabalhador, mesmo que, contestando a licitude do despedimento, não lhe seja dada razão. Por que motivo se teria então de privar o trabalhador de um montante que será sempre seu, seja qual for a decisão? Só mesmo como forma de amordaçar a expressão da sua vontade e de desincentivar o exercício dos seus direitos, em nome de uma propalada “diminuição da litigância laboral”. É como se, por esta via, o legislador procurasse comprar a “paz social” domesticando e impedindo uma das partes de exercer o seu direito.”* (sublinhado nosso).

Ora, como adianta se verá, o BE enviesa arditosamente toda esta questão, abstendo-se de referir traços marcantes do respetivo regime.

O regime em causa tem a sua génese, **há mais de 30 anos**, no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, que aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo – cfr. artigo 23º/3: “O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento.”.

O Preâmbulo do citado diploma é, aliás, esclarecedor quanto a esta matéria:

“O mercado único europeu permitirá acelerar o processo económico do País e melhorar o bem-estar colectivo. Sendo Portugal um país com um mercado de dimensão reduzida, onde predominam as pequenas e médias empresas, as nossas oportunidades de desenvolvimento serão maiores num quadro de livre circulação e fácil acesso dos nossos produtos ao mercado europeu.

É preciso que as empresas portuguesas modernizem os seus processos produtivos, intensifiquem a inovação tecnológica e apoiem actividades de investigação, introduzam métodos de gestão modernos, invistam na formação profissional, adoptem correctas estratégias de internacionalização, revelem um adequado sentido de marketing. Cada empresa deverá dotar-se de toda a informação sobre os possíveis reflexos da construção do mercado interno europeu sobre o seu sector. (...).

Sendo esta uma condição fundamental para o reforço da economia nacional, há que superar os mecanismos que se têm revelado anquilosados e tecnicamente ultrapassados, dado que foram concebidos em épocas onde as condições prevalentes eram significativamente diferentes das que hoje nos são proporcionadas pela integração nas Comunidades Europeias.

Esta situação aplica-se aos regimes ainda actualmente em vigor no domínio das relações laborais, agravada com o facto de a disciplina das respectivas matérias se encontrar dispersa por diversos diplomas, influenciados por diferentes concepções, que conduzirão progressivamente à sua descaracterização.

A empresa, no mundo moderno, tem de ser essencialmente um local de realização pessoal e profissional de todos os que aí exercem actividade. Daí que os elementos potenciadores de conflitualidade devam ser, tanto quanto possível, eliminados, de modo que a segurança e estabilidade no emprego sejam compatíveis com os indispensáveis esforços de modernização.

Quando se procura forçar de uma forma nítida a actuação numa dessas componentes, como tem sido o caso da rigidificação da posição dos trabalhadores que integram os quadros efectivos das empresas, acaba por se favorecer, como no caso português, a generalização da contratação a termo, com a instabilidade e a precariedade que lhe são inerentes, assim como se criam condições propiciadoras do aparecimento de sobrecustos por unidade ou bem produzido, afectando gravemente a competitividade da economia.
(...).

Assim, na revisão do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho houve a preocupação de não fomentar o desenvolvimento de estruturas rigidificantes, que, na prática, acabam por impossibilitar as empresas de se adaptarem às exigências externas ou, em alternativa, acabam por lhes impor obrigações que, frequentes vezes, podem pôr em causa a própria subsistência. E mostra a experiência que, numa perspectiva de aumento do volume de emprego, um protecção excessivo desta natureza acaba por ter repercussões negativas no acesso ao emprego de outros trabalhadores, afectando o próprio emprego global.

A proibição dos despedimentos arbitrários é consagrada, de acordo com os princípios constitucionais, em consonância com os quais continua a manter-se a reintegração do trabalhador despedido como consequência normal da declaração judicial da ilicitude de um despedimento. (...).

Na linha do que sucede em todos os países da Comunidade Económica Europeia, a cessação da relação de trabalho pode resultar de um conjunto de circunstâncias objectivas ligadas a necessidades imperiosas do funcionamento eficaz da empresa, sem o que os valores fundamentais da estabilidade e segurança no emprego constituem mera utopia, sempre com salvaguarda das garantias substantivas e processuais dos trabalhadores que, em nome daqueles princípios, sejam afectados na sua relação de trabalho.

Assim, no que respeita ao despedimento colectivo realçam-se as seguintes opções: (...).

Sujeição da legalidade do despedimento colectivo à disponibilização dos montantes de indemnização à ordem do trabalhador; (...)."
(sublinhados e sombreados nossos).

Por força do artigo 1º da Lei n.º 32/99, de 18 de maio, que revogou o citado n.º 3 do artigo 23º do DL 64-A/89, de 27/02 de fevereiro, o regime foi afastado durante cerca de 3 anos.

Mas foi resposto com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto – cfr. artigo 401º/4 –, tendo passado para o Código do Trabalho de 2009 (CT/2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Este último diploma acrescentou, no entanto, que a presunção de aceitação do despedimento, quando o trabalhador recebe a compensação prevista devida em caso de despedimento por razões objetivas, apenas passa a poder ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida – cfr. artigo 366º/4 e 5.

Ou seja, no momento presente, temos um regime em que, perante a cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, previstos, respetivamente, nos artigos 359º, 367º e 373º do CT, e até ao termo do prazo de aviso prévio, o empregador tem que pagar a compensação (cfr. respetivamente artigos 363º/5, 372º e 379º/1) prevista no artigo 366º, como condição de licitude do despedimento.

Caso não pague a compensação, o despedimento é considerado ilícito – cfr. artigo 383º, c) para o despedimento coletivo; artigo 384º, d) para o despedimento por extinção do posto de trabalho; e artigo 385º, c) para o despedimento por inadaptação.

Em qualquer uma das citadas modalidades de despedimento, presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da dita compensação, presunção esta que 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 – cfr. artigo 366º/4 e 5 do CT.

Resulta das transcrições a que *supra* se procedeu que o BE diz, como justificação para a apresentação do PL em análise, que o trabalhador *“tem que devolver um montante que lhe será sempre devido”* e que *“Importa chamar a atenção para o facto do trabalhador ter sempre direito a receber esta compensação, caso o despedimento coletivo seja considerado lícito. E, caso não seja, o trabalhador receberá, um montante pecuniário superior ao desta compensação, por força do disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT. Ou seja, aquele dinheiro será sempre do trabalhador, mesmo que, contestando a licitude do despedimento, não lhe seja dada razão.”*.

Ora, tais conclusões não correspondem, de todo, à verdade.

É que, como o BE bem sabe, ou não pode deixar de saber, **sendo o despedimento declarado ilícito, a consequência legal é a reintegração do trabalhador** (cfr. artigo 389º/1, b) do CT), e não a compensação.

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento (cfr. artigo 391º do CT), com as nuances previstas para os casos de microempresas ou de trabalhadores que ocupem cargo de administração ou de direção, sendo que o tribunal tem sempre que as apreciar (cfr. artigo 391º do CT).

É, portanto, falso, que a compensação que o empregador tem que pagar no âmbito das supramencionadas modalidades de despedimento, como condição de licitude dos mesmos, seja um *“dinheiro”* ou *“montante”* sempre do trabalhador ou a este devido.

O regime, aliás, tem sido pacífico ao nível da jurisprudência dos nossos tribunais, a qual considera, em geral, que o pagamento da compensação não pressupõe a licitude do despedimento, mas confere licitude ao despedimento, tornando-o válido caso existissem razões para o julgar inválido. Trata-se de um ato confirmativo que convalida o negócio viciado, sanando o respetivo vício. Verifica-se, porém, que a ilusão da presunção de aceitação dos despedimentos coletivos, por extinção ou por inadaptação exige a devolução à entidade empregadora do montante da compensação recebida, sendo que a mera comunicação da não aceitação do despedimento sem a devolução da compensação não afasta a presunção legal de aceitação.

Neste contexto, ao intentar suprimir a previsão contida nos n.ºs 4 e 5 do artigo 366º do CT, segundo a qual se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação, merece frontal reparo crítico.

É que, complementarmente ao que já se viu, não tem sentido que um trabalhador que discorda do despedimento e se dispõe a impugná-lo, comece por receber a compensação que decorre precisamente dele.

Está-se, no mínimo, a par de meias com o abuso de direito.

E tenta-se fomentar, de forma que se tem por absolutamente inaceitável, a conflituosidade laboral e a litigiosidade perante os tribunais.

Pelo que a previsão constante dos n.ºs 4 e 5 do artigo 366º do CT tem que se manter por absolutamente essencial.

Em suma, com a solução que, através do Projeto em análise, o BE quer pôr em crise, com tal iniciativa mais não demonstra que um frontal desrespeito pelo Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

A matéria em causa assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.

25.março.2021