

# Contributo para Projecto de Lei nº 887/XIV/2ª

**ASSUNTO: Contributo para o Projecto de Lei  
nº 887/XIV/2ª**

**3 Agosto 2021**

---

**De: Celso Nuno Ventura de Sá  
Mozelos**



---

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.

**Começo por enaltecer o Projeto de Lei em epígrafe e todos os que venham a ser apresentados e que possam ter efectivos reflexos na qualidade de vida, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, bem como de suas famílias e uma proteção eficaz a outros níveis.**

**Este meu contributo é apenas, e só, um acrescento ao contributo que anteriormente enviei ao Projecto de Lei nº 692/XIV/2ª.**

**Dito isto, e não obstante o acima referido, iniciaria com uma discordância total com o título do artigo 366º bem como da redação dada ao seu número 4º.**

**Ou seja, conforme está e se propõe a nova redação, continua-se a intitular o recebimento justo na medida do que previsto na lei, pese embora em muitos casos a meu ver os valores recebidos não o são efectivamente, como uma Compensação.**

**Aqui reside a minha discordância, quando muito poderíamos intitular como indemnização, mas nunca compensação, ou por alguém ser alvo de um despedimento colectivo, deve entender que está a ser compensado por esse brutal facto?**

**Será que alguém que dedicou uma vida à empresa e que se vê despedido, colocando eu causa a sua subsistência e da sua família, irá entender esse despedimento como uma compensação, como um prémio?**

**Mas focando-me agora não no assésório, mas no principal a alteração prevista que é de toda a justiça, embora pecando por tardia, dado que nos últimos anos já foram imensos os trabalhadores tremendamente penalizados pela actual redação deste artigo.**

**Confesso que não consigo entender como é que esta alteração não tenha sido aprovada em momentos anteriores, pois sei que existiram outras tentativas de outros grupos parlamentares em fazê-lo.**

---

Sei, porque eu mesmo estive em 2018 presente numa audiência pública promovida pelo Bloco de Esquerda que versava precisamente sobre o tema dos Despedimentos Colectivos do Ex- BBVA, e sei bem do que lá foi falado então.

Também como me recordo da minha intervenção à data, e dos alertas/sugestões, que quis partilhar e que aqui volto a apresentar.

Estamos a falar de uma proteção em caso de despedimento colectivo, estamos a ver o tema na sua parte final, mas esquecemo-nos de ver o que o originou/motivou.

E falo motivou pois muitas vezes é mesmo um caso de motivações, e muitas vezes, motivações muito duvidosas!

E aqui é que está o cerne da questão e onde o verdadeiro combate tem de ser feito.

Focarmo-nos apenas na pior consequência de uma relação laboral, que é a sua extinção e não olharmos os outros mecanismos de defesa que podem e devem ser criados para que não se chegue a esta triste e nefasta consequência, é um erro brutal.

Eu não posso só fazer um seguro de roubo depois da casa roubada.

Já diz o ditado: “Casa roubada, trancas à porta.”

E aqui não é a casa roubada, são vidas roubadas!

Ou alguém acha que uma pessoa vítima de despedimento continua a viver?

E a sua família?

Filhos?

Cônjuges?

Viverão também?

---

É a mesma coisa que alguém que tenha uma dor e não vai ao médico durante anos e quando vai percebe, infelizmente, que o avanço da doença já é tal que não há nada a fazer!

Há que começar a “lutar” no início dos sintomas, aos primeiros sinais.

É urgente precaver e regular uma série de questões conexas, por exemplo:

- Horas de trabalho suplementar e cumprimento dos horários de trabalho.
- Outsourcers, o seu uso e fiscalização.
- Prémios à Gestão da empresa devem automaticamente impedir despedimentos, ou obrigar a devolução total dos mesmos.
- Lucros das empresas devem por si só ser um entrave a qualquer tipo de redução de pessoas, seja pela via dos mecanismos legais ou outras engenharias muitas vezes utilizadas. Onde o medo é usado como ferramenta de Gestão.

Etc...

Finalizo com duas frases que para alguns podem não dizer muito, mas que para outros, dizem tudo!

“A escravidão contemporânea não escolhe cor e nem usa chibatas. As feridas que outrora marcavam as costas hoje ferem internamente o ser humano com o açoite da dificuldade e do descaso”.

Autor: Henrique R. de Oliveira.

“Leste o novo Testamento? perguntava Tolstoi a um agente da polícia que brutalizava um mendigo.

- E tu, já leste o nosso Regulamento? Respondeu-lhe o outro.

---

«Em toda a minha vida não encontrei ninguém que exprimisse com maior vigor o problema fatal posto à nossa existência. O Evangelho funda-se no amor; a vida social na violência.»”

Tolstoi

Ou não existirão, infelizmente, ainda nos dias de hoje muitas formas de escravidão camufladas?

Ou não será um despedimento uma violência social, com nefastas consequências directas e indirectas, com um infindável número de danos colaterais?

Ou não será um despedimento uma forma de brutalização do ser humano e da sua família?

*Em acrescento ao anterior contributo e conforme já referido no início, deixaria a sugestão para que pudessem rever, igualmente, o artigo 368º - Requisitos de despedimento por extinção de posto de Trabalho - no seu ponto 3, ou seja a temporalidade prevista no mesmo, é a meu ver, absurda e em nada protege o Trabalhador!*

*Pois a empresa se quiser, o que acontece infelizmente, transfere o trabalhador com antecedência de 4 meses e assim fica com o suporte legal para o efeito, o que poderá levar a injustiças e a “decisões” persecutórias!*

*Neste artigo a temporalidade não deveria ser, nunca, inferior a 2 anos, de forma a que as empresas não usem e abusem deste reduzido prazo vigente.*

---

*Com os meus respeitos cumprimentos*  
*Celso Sá*