

Exmos Senhores,

Seguem em anexo comentários do Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados (CRC) relativos ao Projeto de Lei acima identificado, elaborados pelo Senhor Dr. João Ventura, Ilustre Advogado e Membro da sua Comissão de Legislação.

Com os melhores cumprimentos,  
Att.

Marta Ávila  
Vogal do Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados  
Coordenadora da Comissão de Legislação do CRC

**Carlos Guimarães e Marta Ávila**  
Escritório de Advogados  
Rua Ferreira Borges, 103-1º, 3000-180 Coimbra  
Telef./Fax: (+351) 239 824 893

## Comentário às propostas de alteração ao Código do Trabalho:

### Projeto n.º 900/XIII/3ª, “Os Verdes”

O projeto n.º 900/XIII/3ª de “Os Verdes” é dirigida a alteração do cálculo da compensação devida em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo bem como da compensação devida por despedimento coletivo, propondo alterações aos artigos 344.º 345.º e 366.º do Código de Trabalho.

Visa esta alteração a reposição das fórmulas de cálculo anteriores à 3ª alteração ao Código do Trabalho introduzida pela Lei 23/2012 de 25 de Junho, recuperando a redação originária do Código.

Assim, prevê para a caducidade do contrato a termo uma compensação de 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato e prevê na compensação por despedimento coletivo a recuperação da forma originária de um mês de compensação por cada ano de trabalho. Tratam-se de alterações que não nos suscitam especial dificuldade por encerrarem apenas uma opção política – tão legítima como a oposta - não nos parecendo que dela resulta dificuldade sobre a interpretação e aplicação da lei.

### Projeto-lei 901/XIII/3ª de “Os Verdes”

O projeto-lei 901/XIII/3ª de “Os Verdes” visa a revogação das normas que permitem a celebração do contrato a termo certo com fundamento de que o trabalhador se encontra em situação de procura de primeiro emprego ou desemprego de longa duração.

Como se sabe, na nossa história recente, a preocupação de reduzir da amplitude da contratação a termo que vinha do decreto-lei 781/76 de 28 de

outubro - que se limitava a dispor que se podiam celebrar contratos a prazo desde que o prazo fosse certo - começou com o Decreto-Lei 64-A/89 de 27 de fevereiro.

Esta preocupação, que o legislador anunciou no preâmbulo, levou-o a restringir as situações em que era admitida a contratação a prazo que passaram a estar tipificadas e entre elas figurava a possibilidade da contratação a prazo de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (artigo 41.º alínea h) do DL 64-A/89).

Esta tipificação veio a ser abandonada, existindo hoje uma regra geral – a estabelecer que o contrato a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa – de que o legislador fornece exemplos-padrão, e desvios à regra.

É aqui, nos desvios à regra, que cabe a contratação a prazo de jovens à procura de primeiro emprego, bem como a possibilidade dessa contratação que se abre às empresas que estejam a lançar novas atividades ou iniciar a sua laboração.

Com isto visa apenas dizer-se que a existência destes desvios – em que o prazo nada tem a ver com a necessidade temporária da empresa – foram uma escolha do legislador.

Tendo sido uma escolha nada obsta a que seja feita outra, sendo certo que estamos perante uma alteração que não suscitaria especial dificuldade de a interpretação e aplicação da lei.

### Projeto-lei 905/XIII/3ª do Bloco de Esquerda

O projeto-lei 905/XIII/3ª do Bloco de Esquerda, relativo à compensação devida pelo despedimento coletivo, revoga a presunção legal de aceitação desse despedimento pelo trabalhador que hoje decorre do facto de ter recebido a totalidade da compensação prevista para o seu despedimento.



Propõe-se aqui a revogação dos números 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Ora, é certo que o número 4 estabelece a presunção de que o trabalhador aceita o despedimento quanto recebe a totalidade da compensação prevista. Mas também é certo que o seu número 5 logo diz que tal presunção é ilidida desde que, em simultâneo com a impugnação do despedimento, o trabalhador restitua ao empregador a compensação recebida.

Parece-nos que esta alteração, sem que em simultâneo se preveja outra regra a prever de que forma se processaria aquela restituição é suscetível de vir a criar dificuldades de interpretação e de aplicação da lei.

De facto, parece-nos que a ninguém parecerá sustentável que decidindo o Tribunal pela ilicitude do despedimento e reintegração do trabalhador – com as consequências que são conhecidas nomeadamente do pagamento das retribuições intercalares - este possa fazer sua aquela compensação.

Daí que a solução proposta abriria campo cria uma zona de indefinição que nos parece indesejável: teria de se proposta ação com esse fim, ou admitir-se-ia um espécie de pedido reconvenicional no processo especial de impugnação do despedimento coletivo?

E sabendo-se que as regras do 366º do C. Trabalho também se aplicam à extinção do posto de trabalho (art. 372º) e inadaptação (379), as mesmas perguntas e inquietação valem para estas situações.

Assim, e como vem formulada, a proposta merece estas críticas.

Viseu, julho de 2018