



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 207/XII

Exposição de Motivos

1 - O Programa do XIX Governo Constitucional assenta num novo paradigma de políticas que através da adoção de um conjunto extenso de reformas estruturais, visam, na presente situação de crise, dar lastro à retoma do crescimento económico, ao fomento da produtividade e ao incremento da competitividade, promovendo uma sustentada criação de emprego, a competitividade empresarial e, bem assim, a inclusão social.

Com efeito, do referido Programa, resulta, de forma evidente, o compromisso, claro, na introdução de uma nova Política de Crescimento, do Emprego e da Competitividade, que permita superar a breve trecho a crise económica e financeira que se instalou nos últimos anos.

Nessa esteira, reflete o Programa do Governo, no capítulo referente ao «Emprego e Mercado de Trabalho», a assunção de um conjunto de medidas fundamentais para a promoção de uma legislação laboral flexível, que se traduza na modernização do mercado de trabalho e das relações laborais.

Resulta, ainda, do mencionado Programa, que o Governo envidará todos os esforços necessários para, por um lado, alcançar um acordo social abrangente com os parceiros sociais e, por outro, cumprir os compromissos assumidos pelo Estado Português com o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia e o Fundo Monetário Internacional, no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

2 - Nessa conformidade, a reforma laboral, que vem sendo implementada, resultou de um profundo processo de Concertação Social consubstanciado no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012, celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais. Salienta-se que as soluções aí encontradas são fruto de um amplo consenso obtido em sede de Concertação Social, sustentadas em equilíbrios essenciais à tutela dos direitos dos trabalhadores e à flexibilidade das empresas.

3 - No âmbito da referida reforma laboral foram publicadas as Leis n.ºs 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, e 69/2013, de 30 de agosto.

No que diz respeito à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, esta, entre outras, 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 «Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego» e, bem assim, dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado Português com o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia e o Fundo Monetário Internacional, no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica.

4 - O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, 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.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

5 - As alterações ora propostas ao regime de cessação do contrato de trabalho, em concreto ao regime jurídico do despedimento por extinção do posto de trabalho e do despedimento por inadaptação, visam, conforme supra se referiu, por um lado, dar cumprimento aos compromissos assumidos no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego e no Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de Política Económica e, por outro, suprir as declarações de inconstitucionalidade que, nessa matéria, resultaram do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013.

Assim, no que respeita ao despedimento por extinção do posto de trabalho, a presente proposta de lei prevê, de forma objetiva, um conjunto de critérios, relevantes e não discriminatórios, que devem ser atendidos pelo empregador na seleção do trabalhador a despedir, sem prejuízo do respeito pelo empregador da exigência legal de fundamentação que decorre do respetivo regime jurídico.

Quanto ao despedimento por inadaptação, e no que respeita aos requisitos subjacentes ao mesmo, promove-se a alteração no sentido da adequação e da conformação do respetivo regime jurídico. Nesse sentido, passa a constar como um dos requisitos para que o despedimento por inadaptação possa ocorrer a inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador.

6 - Com a presente proposta de lei pretende-se um instrumento conformador da regulação das relações laborais, expressão, clara, de ponderação e de respeito, por um lado, dos direitos e das garantias dos trabalhadores e, por outro, de soluções ajustadas à realidade das empresas.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Atenta a matéria, em sede do processo legislativo a decorrer na Assembleia da República a presente proposta de lei deve ser objeto de apreciação pública por parte das comissões de trabalhadores, associações sindicais e associações de empregadores, nos termos da lei.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, e 69/2013, de 30 de agosto.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 368.º e 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, e 69/2013, de 30 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 368.º

[...]

1 - [...].



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

2 - Havendo na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- 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.

3 - [...].

4 - Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 375.º

[...]

1 - [...]:

- a) [...];
- b) [...];



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

- c) [...];
- d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador;
- e) [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 13 de fevereiro de 2014

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares