

**PARECER**

**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 (17ª alteração à Lei 7/2009 de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho)

**Autora: Deputada  
Carla Barros (PSD)**



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

**ÍNDICE**

**PARTE I**

- Nota prévia
- Âmbito da Iniciativa
- Enquadramento legal
- Análise da iniciativa
- Contributos da sociedade
- Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais

**PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA**

**PARTE III – CONCLUSÕES**

**PARTE IV – ANEXOS**

## **PARTE I**

### **NOTA PRÉVIA**

O Grupo Parlamentar do PCP apresentou o Projeto de Lei nº 825/XIV/2.ª, com vista a alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O projeto de lei visa alterar o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho, assim como revogar o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores.

### **ÂMBITO DA INICIATIVA**

A iniciativa legislativa visa alterar o Código do Trabalho quanto ao regime do despedimento coletivo e ao despedimento do posto de trabalho e revogar o despedimento por inadaptação.

### **ENQUADRAMENTO LEGAL**

O enquadramento legal, internacional e doutrinário encontra-se disponível na nota técnica do projeto de lei em apreço, elaborada pelos Serviços da Assembleia da República e disponível na parte IV – Anexos.

### **ANÁLISE DA INICIATIVA**

A iniciativa *sub judice* pretende melhorar a proteção dos trabalhadores quanto às formas de despedimento reguladas no Código do Trabalho.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

## **CONTRIBUTOS DA SOCIEDADE**

A consulta pública obrigatória por determinação constitucional ocorreu de 15 de maio de 2021 a 14 de junho de 2021.

## **CONFORMIDADE COM OS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS**

O projeto em apreço respeita genericamente os requisitos formais aplicáveis, devendo ser feitos os ajustes necessários, nomeadamente quanto à formulação do título, nos termos sugeridos na nota técnica, para a qual novamente se remete.

## **PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA**

A signatária do presente Parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião, reservando-se para o debate em Plenário.

## **PARTE III – CONCLUSÕES**

1 – O Grupo Parlamentar subscritor da iniciativa objeto do presente parecer apresentou o seu projeto de lei, visando alterar o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho, e ainda revogar o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores.

2 – A Comissão de Trabalho e Segurança Social é de parecer que o projeto de lei *sub judice* está em condições de subir a Plenário da Assembleia da República para discussão e votação na generalidade.

**PARTE IV – ANEXOS**

Nota Técnica.

Palácio de São Bento, 30 de junho de 2021

**A Deputada autora do Parecer**



**Carla Barros**

**O Presidente da Comissão**



**Pedro Roque**

## **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)

Data de admissão: 7 de maio de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

### **Índice**

- I. Análise da iniciativa**
- II. Enquadramento parlamentar**
- III. Apreciação dos requisitos formais**
- IV. Análise de direito comparado**
- V. Consultas e contributos**
- VI. Avaliação prévia de impacto**
- VII. Enquadramento bibliográfico**

**Elaborado por:** Maria Nunes de Carvalho (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Filipa Paixão (DILP), Rosalina Espinheira (BIB), Elodie Rocha e Josefina Gomes (DAC)

**Data:** 29 de junho de 2021

## I. Análise da iniciativa

---

- **A iniciativa**

Após referirem que a revisão do Código do Trabalho em 2012 teve como consequências: i) a imposição de trabalho obrigatório e sem remuneração, ii) a eliminação de feriados nacionais, iii) a redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório, promovendo a eliminação de mais de 90 mil postos de trabalho em Portugal, os proponentes referem que o despedimento por extinção do posto de trabalho tornou possível à entidade patronal escolher, por critérios por si selecionados, quem quer despedir, e deixou de ser obrigatória a alocação do trabalhador em posto de trabalho compatível, ainda que o mesmo exista na empresa.

Acresce que, para além de facilitar o despedimento, esta alteração ao Código do Trabalho «[...] ofereceu ao patronato indemnizações por despedimento a preço de “saldo”». Clarificando, afirmam 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.

Defendem ainda 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 e despedimento, tais como a garantia do critério de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sem qualquer limite máximo de anos, para cálculo da compensação por despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

Com a presente iniciativa, os proponentes pretendem:

- A alteração dos critérios e requisitos para o despedimento coletivo e para o despedimento por extinção do posto de trabalho, no sentido de limitar os critérios;

- A revogação do despedimento por inadaptação;
- O agravamento do quadro contraordenacional do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho;
- A reposição do prazo de um ano para impugnação do despedimento;
- A garantia de que, em caso de ilicitude do despedimento, a indemnização em substituição da reintegração corresponda a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da decisão final do processo;
- A garantia de que o recebimento pelo trabalhador de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho não preclude o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração de ilicitude;
- A alteração dos critérios de cálculo da compensação, em que o cálculo é feito sobre a retribuição e não apenas sobre a retribuição base, 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;
- A obrigação de a entidade patronal fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando disso conhecimento a todas as entidades que participam no processo;
- Em caso de despedimento coletivo, o aumento do prazo para constituição da comissão representativa dos trabalhadores em despedimento coletivo para dez dias úteis;
- Em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível.

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

- **Enquadramento jurídico nacional**



No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#)<sup>1</sup> da Lei Fundamental 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»<sup>2</sup>.

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](#) da Constituição).

Com a revisão constitucional de 1982<sup>3</sup>, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)<sup>4</sup>). O sobredito artigo 53.º - que se mantém inalterado no texto constitucional, desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte, 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

<sup>1</sup> Todas as referências à [Constituição da República Portuguesa \(parlamento.pt\)](#) são feitas para o portal do Parlamento, salvo indicação em contrário.

<sup>2</sup> In: XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 3ª ed. Editorial Verbo, 2005. 426 p.

<sup>3</sup> Através da [Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

<sup>4</sup> Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do [Tribunal Constitucional](#).

trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização» (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))<sup>5</sup>.

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](#))<sup>6</sup>.

#### *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](#)<sup>7</sup> - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>8</sup>, 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](#)<sup>9</sup>, [53/2011, de 14 de outubro](#)<sup>10</sup>, [23/2012, de 25 de junho](#)<sup>11</sup>, [47/2012, de 29 de agosto](#)<sup>12</sup>, [69/2013, de 30 de agosto](#)<sup>13</sup>, [27/2014, de 8 de maio](#)<sup>14</sup>, [55/2014, de 25 de](#)

<sup>5</sup> *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, **Constituição Portuguesa Anotada**, Tomo I, Coimbra Editora 2005. 501, 510 e 511 p.

<sup>6</sup> *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, **Constituição Portuguesa Anotada**, Tomo I, Coimbra Editora 2005, 501. p.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> [Trabalhos preparatórios](#)

<sup>9</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

<sup>10</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

<sup>11</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

<sup>12</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

<sup>13</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

<sup>14</sup> [Trabalhos preparatórios](#)

[agosto](#)<sup>15</sup>, [28/2015, de 14 de abril](#)<sup>16</sup>, [120/2015, de 1 de setembro](#)<sup>17</sup>, [8/2016, de 1 de abril](#)<sup>18</sup>, [28/2016, de 23 de agosto](#)<sup>19</sup>, [73/2017, de 16 de agosto](#),<sup>20</sup> [14/2018, de 19 de março](#)<sup>21</sup>, [90/2019, de 4 de setembro](#)<sup>22</sup>, [93/2019, de 4 de setembro](#)<sup>23</sup>, e [18/2021, de 8 de abril](#)<sup>24</sup>.

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 o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012](#)<sup>25</sup>, 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](#)<sup>26</sup>, 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**

<sup>15</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>16</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>17</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>18</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>19</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>20</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>21</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>22</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>23</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>24</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>25</sup> Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, de 18 de janeiro de 2012. [https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/cronologia/2012118\\_Acordo\\_Concertacao.pdf](https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/cronologia/2012118_Acordo_Concertacao.pdf)

<sup>26</sup> [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexosmou\\_pt.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexosmou_pt.pdf)

**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 <sup>27</sup>, «ignora, no entanto, a recomendação de que, existindo posto com funções compatíveis com as do trabalhador, não se dever recorrer a este modo de cessação do contrato»<sup>28</sup>. Posteriormente, com a alteração legislativa introduzida pela [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#)<sup>29</sup>, determinou-se a necessidade de introdução de uma nova ordem de critérios para o despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber<sup>30</sup>: «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

<sup>27</sup> 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 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».

<sup>28</sup> Cfr. [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#).

<sup>29</sup> Publicada na sequência da declaração de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 602/2013](#)).

<sup>30</sup> Redação dada ao [artigo 368.º](#), n.º 2, alíneas a) e e).

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»<sup>31</sup>.

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*<sup>32</sup>. À luz desta alteração, passa a ser permitido 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

<sup>31</sup> Redação dada ao [artigo 375.º](#), n.º 1, alínea d).

<sup>32</sup> [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexosmou\\_pt.pdf](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 do 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 empregador atingir determinados objetivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador».

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, 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 junho<sup>33</sup>, 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 de trabalho, sofreu uma redução substancial na sequência dos critérios estabelecidos no [artigo 366.º](#)<sup>34</sup>, 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 supra 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,

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> Com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

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 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 aludida [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.

De acordo com os últimos dados disponíveis do [Instituto de Emprego e Formação Profissional](#)<sup>35</sup> (IEFP) na data de apresentação desta iniciativa, «no fim do mês de abril, estavam registados nos Serviços de Emprego do Continente e Regiões Autónomas,

35

<https://www.iefp.pt/documents/10181/10581762/Informa%C3%A7%C3%A3o+Mensal+abril+2021.pdf/929afb74-a25d-4d0e-bf33-c1b6826c3a04>

423 888 indivíduos desempregados, número que representa 69,7% de um total de 608 121 pedidos de emprego. O total de desempregados registados no País foi superior ao verificado no mesmo mês de 2020 (+31 565; +8,0%) e inferior face ao mês anterior (-8 963; -2,1%)».

Segundo os dados registados pela [Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho](#) (DGERT)<sup>36</sup>, em 2020, foram despedidos 7.513 trabalhadores no âmbito do despedimento coletivo; já em abril de 2021, foram abrangidos por processos de despedimentos coletivos 1.404<sup>37</sup> trabalhadores.

## II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se estarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social, sobre a matéria em apreço, as seguintes iniciativas:

- [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 704/XIV/2.ª \(BE\)](#) - «Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;
- [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»;

<sup>36</sup> <https://www.dgert.gov.pt/dados-de-2021-relativos-aos-processos-de-despedimentos-coletivos>

<sup>37</sup> (\*) Dados à data de 30 de abril de 2021, sujeito a revisão de acordo com o n.º 1 do artigo 359.º do CT.  
(\*\*) Inclui trabalhadores despedidos no âmbito de procedimentos iniciados em 2020 que só foram objeto de decisão em 2021.

- [Projeto de Resolução n.º 1368/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - «Recomenda ao Governo que negocie, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, a revogação da presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador», cuja discussão se encontra de igual forma agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho de 2021.

Em sentido contrário, não se apurou a pendência de nenhuma petição dedicada a este assunto.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na presente Legislatura e na XIII Legislatura, foram apresentadas as seguintes iniciativas legislativas sobre matéria idêntica ou conexas:

- [Projeto de Lei n.º 714/XIV/2.ª \(PEV\)](#) - «Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (16.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro)»
- [Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - «Revoga a presunção de aceitação de despedimento coletivo 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»;
- [Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento»;
- [Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.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 décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro»;
- [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.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro);
  - [Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.<sup>a</sup> \(PCP\)](#) - «Revoga o despedimento por inadaptação e altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho, reforçando os direitos dos trabalhadores»;
  - [Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.<sup>a</sup> \(BE\)](#) - «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 13.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro».

Todavia, não se descortinou a existência de nenhuma petição anterior sobre esta temática específica.

### III. **Apreciação dos requisitos formais**

---

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

O Projeto de Lei n.º 825/XIV/2.<sup>a</sup> é apresentado pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)<sup>38</sup> e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (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 *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.

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, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve

---

<sup>38</sup> As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República

exposição de motivos, pelo que cumpre os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

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

A iniciativa em apreço deu entrada e foi admitida a 7 de maio, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.<sup>a</sup>), por despacho de S. Ex.<sup>a</sup> o Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciada a 12 de maio. A sua discussão na generalidade está agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho de 2021, em conjunto com outras iniciativas.

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a competente apreciação pública, 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, que decorreu entre 15 de maio e 14 de junho de 2021 [[Separata N.º 57/XIV/2.ª de 15 de maio de 2021](#)].

### **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)<sup>39</sup> estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

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 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)** - traduz sinteticamente

---

<sup>39</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

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.

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Embora a exigência da indicação do número de ordem de alteração e da identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores decorra da lei formulário, deve ter-se em conta que a mesma 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.

Em face do exposto, 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, como é o caso, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Assim, em caso de aprovação do diploma, sugere-se a seguinte alteração ao título:  
**«Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, alterando o Código do Trabalho».**

Em caso de aprovação, a iniciativa em apreço revestirá a forma de lei, sendo objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, a iniciativa estabelece, no seu artigo 5.º, que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da publicação, cumprindo 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.

#### IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

Nos termos do artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia ([TFUE](#)<sup>40</sup>), são objetivos comuns da União Europeia e dos Estados-Membros, nos domínios social e do emprego, a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, uma proteção social adequada, o diálogo entre a direção e outros membros do pessoal, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista assegurar um nível de emprego elevado e duradouro e a prevenção da exclusão social.

O artigo 153.º do TFUE refere que «a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros em domínios como a proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho, informação e consulta dos trabalhadores, representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores e entidades patronais, integração de pessoas excluídas do mercado de trabalho», entre outros.

Além disso, a [Carta Europeia dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#)<sup>41</sup> dispõe, no seu artigo 30.º, sobre a proteção em caso de despedimento sem justa causa, considerando que todos os trabalhadores têm direito a essa proteção.

A [Diretiva 98/59/CE](#)<sup>42</sup>, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, define «despedimentos coletivos como os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger um número

<sup>40</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

<sup>41</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

<sup>42</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059>



mínimo de trabalhadores num determinado período de tempo», definidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 1.º da Diretiva, esclarecendo ainda o próprio processo de despedimento coletivo. Assim, a Diretiva impõe aos empregadores a obrigação de informarem e consultarem os representantes dos trabalhadores no caso de despedimentos coletivos, não sendo, no entanto, 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 e aos trabalhadores das administrações públicas ou dos estabelecimentos de direito público.

O [acórdão](#)<sup>43</sup> do Tribunal de Justiça relativo a uma questão prejudicial suscitada no âmbito da aplicação da Diretiva em causa frisou que esta «visa reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, fazendo-o preceder de uma consulta dos representantes dos trabalhadores e da informação da autoridade pública competente e as consultas incidem sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos».

Destaca-se ainda nesta sede o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#)<sup>44</sup>, proclamado em 2017, com o intuito de garantir aos cidadãos novos e efetivos direitos em três categorias chave: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção social e inclusão. No âmbito dos seus [20 princípios](#)<sup>45</sup>, realça-se o direito dos trabalhadores de serem informados sobre as condições de emprego e a proteção em caso de despedimento, assim como o direito de serem consultados, em tempo útil, sobre questões que lhes digam respeito, nomeadamente sobre a transferência, reestruturação e fusão da empresa e sobre despedimentos coletivos. Com o [plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#)<sup>46</sup>, a Comissão Europeia definiu iniciativas concretas para alcançar esses princípios, assumidas na [Declaração do Porto de 7 de maio de 2021](#).

<sup>43</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0201>

<sup>44</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en)

<sup>45</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt)

<sup>46</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_pt)



- **Enquadramento internacional**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados da União Europeia: Espanha e França.

### ESPANHA

De acordo com o ponto 1 do [artículo 51](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)<sup>47</sup>, que aprova o *Estatuto de los Trabajadores*, entende-se por 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 trabalhadores<sup>48</sup>. 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 anteriormente<sup>49</sup>. 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 mercado<sup>50</sup>.

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

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,

<sup>47</sup> Diploma disponível no portal [BOE.ES](#), para onde deverão considerar-se remetidas todas as referências legislativas relativas a Espanha, salvo indicação expressa em contrário.

<sup>48</sup> 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](#)

<sup>49</sup> Cfr. [artículo 1-3](#) do *Reglamento*

<sup>50</sup> Cfr. [artículo 1-2](#) do *Reglamento*

- 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 acordo<sup>51</sup>;
  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 condições<sup>52</sup>;
  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 desde a celebração do acordo ou da comunicação da decisão de despedimento coletivo referidas no ponto anterior<sup>53</sup>.

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*]).

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](#)).

<sup>51</sup> Cfr. [artículo 2](#) e [artículo 6](#) do *Reglamento*.

<sup>52</sup> Cfr. [artículo 12](#) do *Reglamento*

<sup>53</sup> Cfr. [artículo 15](#) do *Reglamento*

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 cumpram os procedimentos estabelecidos no *Estatuto de los Trabajadores*.

O sítio na Internet do [Ministerio do Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#)<sup>54</sup> disponibiliza informação detalhada sobre o tema da suspensão e extinção do contrato de trabalho, nomeadamente no que concerne a compensações devidas ao trabalhador e impugnação do despedimento.

## FRANÇA

O [Chapitre III do Titre III do Livre II do Code du travail](#)<sup>55</sup> 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, como sejam 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.

<sup>54</sup> Portal oficial do *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, disponível em [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

<sup>55</sup> Diploma disponível no portal [LEGIFRANCE.GOUV.FR](http://LEGIFRANCE.GOUV.FR), para onde deverão considerar-se remetidas todas as referências legislativas relativas a França, salvo indicação expressa em contrário.

Conforme [informação](#)<sup>56</sup> disponível no portal oficial do *Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion*, é possível o despedimento por extinção do posto de trabalho desde que não seja efetuada uma nova contratação para exercício das mesmas funções; contudo, é possível redistribuir as funções exercidas pelo trabalhador despedido por outros trabalhadores, sendo ainda possível contratar novos trabalhadores que desempenhem outras funções (não redução de efetivos). Por seu lado, refere-se igualmente na mesma informação que a alteração de um elemento do contrato de trabalho pode ser motivada pela introdução de novas tarefas ou de informatização das tarefas já desempenhadas. O *Côde 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 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 1 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 7 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](#)).

<sup>56</sup> Disponível em <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/la-definition-du-licenciement-pour-motif-economique>

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

- 1.º Nas empresas ou estabelecimentos que empreguem habitualmente, pelo menos, cinquenta 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 2, 3 ou 4 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 o [Article R1234-3](#), no caso de despedimento por motivos económicos, a indemnização a que o trabalhador tem direito não poderá ser inferior a 2/10 da remuneração mensal por cada ano de antiguidade. Contudo, nos casos em que a decisão de despedimento tenha sido considerada ilícita e o trabalhador não pretenda a reintegração no posto de trabalho ou esta não seja manifestamente possível, a

indemnização a que o trabalhador tem direito não poderá ser inferior ao valor equivalente aos últimos seis meses de vencimento pagos ([Article L1235-11](#)).

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. Consultas e contributos

---

- **Consultas obrigatórias**

Conforme referido anteriormente, por dizer respeito a matéria laboral, a presente iniciativa foi submetida a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Todos os contributos foram disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

No âmbito da consulta pública, a CTSS recebeu 13 (treze) contributos escritos das seguintes entidades: CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal; CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Porto; FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços; SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos; SNQTB - Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários; STFP CENTRO - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro; União dos Sindicatos de Coimbra; CGTP-IN, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses; STIV - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira; STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante; FESAHT - Federação Sindicatos Agricultura Alimentação Bebidas Hotelaria Turismo Portugal; STIHRSS - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul; e União dos Sindicatos de Aveiro .

Entre os contributos recebidos, destacamos o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) que também é subscrita pela STIHTRSS-Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, e que declara a sua concordância com a iniciativa em apreço, considerando que: «[...] conferir maior protecção ao princípio da segurança no emprego, quer através das alterações puramente processuais propostas, quer o reforço da compensação por antiguidade, constitui, a par da reintegração, um importante dissuasor do despedimento. As alterações [...] propostas, a serem aprovadas, não deixariam de constituir um importante reforço no domínio do combate à precariedade, principalmente num período de crise económica e social em que o desemprego está em crescimento».

## VI. Avaliação prévia de impacto

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#) da presente iniciativa, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração neutra do seu impacto.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

## VII. Enquadramento bibliográfico

---



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.»

FERNANDES, António Monteiro – A reforma laboral contínua. **Revista da Ordem dos Advogados.** Lisboa. ISSN 0870-8118. A. 74, nº 2 (abr./jun. 2014), p. 389-409. Cota: RP-172

Resumo: Neste artigo, o autor faz uma análise da contínua reforma laboral que se torna num obstáculo à estabilidade normativa ao nível da legislação do trabalho. Segundo o autor: «A situação de “emergência financeira” declarada em 2011 e a evolução desfavorável do mercado de trabalho – a taxa de desemprego subiu rapidamente aos dois dígitos e situava-se, em meados de 2013, acima dos 17% – forneceram um quadro favorável a essa profunda mudança de orientação do ordenamento legal, ao ponto de ser ter passado a falar da entrada em cena de um “novo” legislador do trabalho, com a missão de produzir um “direito do trabalho regressivo”. Como se observou atrás, o Código do Trabalho não perdeu textura, mas mudou claramente de substância. A magnitude dessa manobra legislativa seria de molde a gerar a expectativa de que um período de estabilidade normativa iria seguir-se. No entanto, não foi isso que ocorreu.»



MARTINS, Alcides – **Direito do processo laboral : uma síntese e algumas questões.**

3ª ed. Coimbra : Almedina, 2018. 353 p. (Manuais profissionais). ISBN 978-972-40-7294-4. 12.06.9 - 40/2018.

Resumo: Nesta nova edição, atualiza-se a panorâmica aprofundada do atual Direito Processual do Trabalho no seu sentido mais amplo, centrada no respetivo Código, mas incluindo os procedimentos contraordenacional, disciplinar e de arbitragem, para além dos meios extrajudiciais de resolução de conflitos de natureza laboral. Foi preocupação do autor evidenciar o íntimo relacionamento com o moderno direito processual civil, não olvidando as atualizações jurisprudenciais que têm sido produzidas e mostrar, assim, a vivência prática deste ramo do Direito. Pretensamente, procurou ainda evidenciar as deficiências do sistema positivo de molde a contribuir para a carecida atualização deste ramo do direito.

MONTEIRO, Luís Miguel – A impugnação do despedimento colectivo na revisão do processo do trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho.** ISSN 0873-4895. Coimbra. 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.** ISSN 1645-829X. Lisboa. 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.»

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – O olhar do Tribunal Constitucional sobre a reforma laboral : algumas reflexões. In **Para Jorge Leite**. Coimbra : Coimbra Editora, 2014. ISBN 978-972-32-2259-3. Vol. 1, p. 757-778. Cota: 12.06 – 47/2015 (1-2)

Resumo: De acordo com a autora, «as alterações introduzidas aos regimes laborais nos últimos dois anos poderiam justificar a afirmação de que o Direito do Trabalho está a

atravessar uma época conturbada, não fora o facto de este ramo jurídico ser, cronicamente, uma área de pouca estabilidade normativa, dada a sua elevada porosidade ao ambiente envolvente, ao estado da economia e a situações de conflitualidade social. Desta vez, a instabilidade dos quadros normativos laborais teve a sua origem na crise financeira, na crise económica e, por fim, no resgate internacional do Estado português.»

Este cenário refletiu-se na imposição de uma série de alterações aos regimes laborais, analisadas pela autora neste artigo, nomeadamente as alterações sobre as quais foi requerida a fiscalização sucessiva da constitucionalidade.

No ponto 4 deste artigo, a autora analisa as alterações do Código em matéria de despedimento por extinção do posto de trabalho e de despedimento por inadaptação. Relativamente a estas medidas, o «Tribunal Constitucional pronunciou-se no sentido da inconstitucionalidade de todas as alterações no regime do despedimento por extinção do posto de trabalho e de uma das alterações introduzidas ao regime do despedimento por inadaptação.»

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, a autora 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.