



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 692 e 704/XIV/2.ª):

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.*

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 (décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).*

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 5 de março a 25 de março de 2021, os diplomas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 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 e 704/XIV/2.ª (BE)* — *Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à **Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social**, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à **Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social**, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 692/XIV/2.^a**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****Exposição de motivos**

A presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da totalidade da compensação paga pelo empregador, prevista nos n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, tem ao longo dos últimos anos colocado os trabalhadores despedidos em situações muito complexas do ponto de vista social. Estas situações ocorrem porque esta presunção tem de ser ilidida caso o trabalhador pretenda impugnar o despedimento coletivo e tal, por força do n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, só poderá suceder mediante a devolução da compensação recebida – que, sublinhe-se, será o mínimo que o trabalhador terá direito a receber em virtude do despedimento, independentemente da impugnação judicial.

Esta compensação é muitas vezes o rendimento que garante a subsistência do trabalhador após o despedimento, pelo que qualquer privação deste valor constitui uma injustiça que não só priva os trabalhadores despedidos de meios fundamentais para fazer face às suas necessidades básicas, como também os dissuade de exigirem por via judicial o respeito pelos seus direitos. Esta injustiça é especialmente agravada por um contexto marcado pela morosidade dos processos de impugnação de despedimento coletivo, havendo casos de impugnações de despedimentos coletivos, por exemplo, no sector bancário que, ao fim de mais de 4 anos, não entraram sequer na fase de audiência em tribunal ou que demoram 7 ou 8 anos a ser resolvidos pela via judicial.

Esta situação injusta, especialmente penalizadora dos trabalhadores do sector bancário tem sido reiteradamente objeto de alerta pelas organizações representativas dos trabalhadores nos últimos anos. No dia 20 de janeiro de 2020, a Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário dirigiu aos partidos políticos representados na Assembleia da República um memorando de análise da situação sócio laboral do Sector Bancário, em que qualificava esta presunção prevista no Código do Trabalho como um «assédio moral feito pela própria Lei» que impede que «a maioria dos trabalhadores impugne os processos de despedimento coletivo por falta de meios de subsistência».

Deve assinalar-se, ainda, que esta presunção prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho tem sido objeto de duras e unânimes críticas da parte doutrina jurídica. Júlio Gomes¹ qualifica esta presunção como «infeliz», uma vez que o trabalhador tem de abdicar do direito a receber a compensação para exercer o seu direito a impugnar judicialmente o despedimento. Lobo Xavier² qualifica esta presunção como «inconsistente» porque o despedimento constitui um ato unilateral do empregador que não depende da aceitação do trabalhador, e «injusta» porque limita grandemente o exercício do direito do trabalhador de impugnar judicialmente o despedimento coletivo. Leal Amado³ qualifica esta presunção como «francamente censurável», uma vez que coloca o trabalhador perante um dilema «claramente irrazoável» entre receber a compensação que lhe foi disponibilizada pelo empregador, fundamental para fazer face às suas necessidades básicas e da sua família, ou recorrer à via judicial para impugnar um despedimento que considera ilícito considerando, por isso, esta uma disposição de «muito duvidosa conformidade constitucional» por afrontar o direito à segurança no emprego e o direito de acesso ao direito e aos tribunais. Paula Quintas e Hélder Quintas⁴ consideram que esta presunção passou a «legitimar um perigoso cerceamento ao acesso à Justiça», que «atinge os economicamente mais vulneráveis».

¹ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, 2007, página 985 a 987.

² Lobo Xavier, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Verbo, 1996, páginas 847 a 850.

³ João Leal Amado, «Algumas Notas sobre o Regime do Despedimento Contra Legem no Código do Trabalho», VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2004, página 281 a 283, e *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, 2.ª edição, Almedina, 2018, página 345.

⁴ Paula Quintas e Hélder Quintas, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Almedina, 2010, página 184.

Acresce referir que, conforme notam Antero Veiga⁵, Jorge Leite⁶, Monteiro Fernandes⁷, Lobo Xavier⁸ e Furtado Martins⁹, a solução prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho em nada beneficia o empregador ou contribui para a pacificação social, havendo um efeito económico neutro, uma vez que a impugnação do despedimento pelo trabalhador não gera inconvenientes adicionais face àqueles que estão associados à própria ação judicial de impugnação.

Face ao exposto, e tendo em vista a necessidade de correção desta injustiça que priva os trabalhadores despedidos por via de despedimento coletivo de meios fundamentais à sua subsistência, com o presente projeto de lei o PAN pretende assegurar que a aceitação da totalidade da compensação prevista em sede de despedimento coletivo não seja presumida como aceitação do despedimento pelo trabalhador, procedendo para o efeito à alteração do Código do Trabalho. Conforme se sublinhou anteriormente, 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 efetiva do direito à tutela jurisdicional efetiva dos trabalhadores.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e o Deputado do PAN abaixo assinados apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei revoga a presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador, procedendo para o efeito à décima 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, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, e 93/2019, de 4 de setembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 366.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 – A aceitação da totalidade da compensação prevista neste artigo pelo trabalhador não faz presumir a aceitação do despedimento.

5 – [Revogado].

6 - [...].»

⁵ Antero Veiga, «A Presunção de Aceitação do Despedimento como Consequência do Recebimento da Compensação (Artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua Ilusão», *Julgar Online*, 2019, páginas 19 e 20.

⁶ Jorge Leite, «A Transposição das Diretivas Comunitárias sobre Despedimento Coletivo», in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 55, 1998, página 55.

⁷ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 18.ª edição, Almedina, 2017, página 630.

⁸ Lobo Xavier, «Compensação por Despedimento», in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-2, 2012, páginas 84 e 99.

⁹ Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Príncipia, 2017, página 392.

Artigo 3.º

Norma revogatória

É revogado o n.º 5, do artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 19 de fevereiro de 2021.

As Deputadas e o Deputado do PAN: André Silva — Bebiana Cunha — Inês de Sousa Real.

PROJETO DE LEI N.º 704/XIV/2.ª**REVOGA A PRESUNÇÃO LEGAL DE ACEITAÇÃO DO DESPEDITAMENTO POR CAUSAS OBJETIVAS QUANDO O EMPREGADOR DISPONIBILIZA A COMPENSAÇÃO AO TRABALHADOR (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)****Exposição de motivos**

O Código do Trabalho prevê quatro modalidades de despedimento que se podem integrar em dois grandes grupos: i) o despedimento disciplinar ou com justa causa, que tem como fundamento um comportamento culposo do trabalho que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; ii) e os despedimentos por causas objetivas, que têm como fundamento motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, e que, como tal, não resultam de um comportamento que possa ser imputado ao trabalhador, onde encontramos o despedimento por extinção do posto de trabalho, o despedimento por inadaptação e o despedimento coletivo.

O despedimento por causas objetivas confere aos trabalhadores o direito a uma compensação pela perda do emprego. Esta compensação pecuniária ao trabalhador é obrigatória e constitui uma condição indispensável à licitude do despedimento [nos termos da alínea c) do artigo 383.º, da alínea d) do artigo 384.º e da alínea c) do artigo 385.º do CT].

Ora, sendo uma condição necessária, o recebimento de tal compensação pelo trabalhador não deveria ser considerada uma condição suficiente para validar a respetiva licitude. A ser assim, o pagamento de uma compensação permitiria, por si só, ao empregador sanar os vícios, procedimentais ou substanciais, de que enferme um processo de despedimento.

O Código de Trabalho estabelece, todavia, uma verdadeira cláusula amordaçante dos trabalhadores, ao determinar, no seu n.º 4, o seguinte: «presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo» e, no n.º 5 do mesmo artigo, que «a presunção referida no número anterior 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». O Código de 2003 continha já uma norma na qual se estabelecia: «Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo» (n.º 4 do artigo 401.º do CT de 2003). No Código do Trabalho de 2009, como se viu, manteve-se a presunção de aceitação do despedimento com o recebimento pelo trabalhador despedido da compensação legal e estabeleceu-se que, para ilidi-la, seria necessário que o

trabalhador entregasse ou pusesse à disposição do empregador a totalidade dessa compensação.

Ou seja, de acordo com esta norma, o simples facto de a quantia devida a título de compensação ser disponibilizada ao trabalhador, por exemplo, por transferência bancária, faz operar a presunção legal, que determina que a lei tira ilações de um facto conhecido (o recebimento da compensação pelo trabalhador) para firmar um facto desconhecido (a aceitação do despedimento pelo trabalhador).

Ora, o recebimento da compensação – que frequentemente ocorre sem que o trabalhador tenha sequer diligenciado nesse sentido – não significa que ele se resigne com o despedimento, se conforme com o mesmo e se abstenha de o contestar judicialmente. É possível, pois, que o trabalhador, embora recebendo a compensação, não aceite o despedimento.

Por essa razão, parte da doutrina tem vindo a entender que ao privar os trabalhadores que aceitem a referida compensação de adequada tutela jurisdicional, esta norma revela-se de muito duvidosa constitucionalidade. É que a aceitação da compensação pecuniária pelo trabalhador não converte o despedimento numa revogação do contrato por mútuo acordo.

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.

Importa chamar a atenção para o facto de o 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.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda entende que a revogação desta presunção legal de dominação simbólica do trabalhador é de elementar justiça e é uma condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, revogando a presunção legal de aceitação do despedimento quando o trabalhador recebe do empregador a totalidade da compensação prevista no artigo 366.º para os despedimentos por causas objetivas.

Artigo 2.º

Norma revogatória

São revogados os n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 26 de fevereiro de 2021.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Jorge Costa — Alexandra Vieira — Beatriz Gomes Dias — Fabíola Cardoso — Isabel Pires — Joana Mortágua — João Vasconcelos — José Manuel Pureza — José Maria Cardoso — Luís Monteiro — Maria Manuel Rola — Moisés Ferreira — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — Sandra Cunha — Catarina Martins.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para 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.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.