



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

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 (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 encontra para apreciação, de 18 de março a 17 de abril de 2021, o diploma seguinte:

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 (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 714/XIV/2.^a**ALTERA OS MONTANTES E OS CRITÉRIOS DE CÁLCULO NAS COMPENSAÇÕES EM CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DESPEDIMENTO (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)****Exposição de motivos**

Ao longo dos anos, a legislação laboral tem sofrido várias e profundas alterações, resultando num agravamento do desequilíbrio nas relações laborais, com fortes prejuízos para quem trabalha.

Na verdade, quer fosse a pretexto da competitividade, do crescimento, do emprego, da crise ou das imposições externas, tudo serviu para fragilizar e desproteger a posição do trabalhador na relação laboral.

Assistimos assim, durante vários anos e com particular destaque no período do último Governo do PSD e do CDS-PP a uma ofensiva contra quem trabalha, marcada pela degradação acentuada das condições de vida de grande parte das famílias portuguesas.

Ora, como facilmente se percebe, este injusto e imoral acentuar da exploração de quem trabalha foi o resultado, aliás, mais que previsível, de opções que foram materializadas através das sucessivas alterações ao Código do Trabalho, que acabaram por se traduzir na desvalorização do trabalho e até num ataque sem precedentes aos direitos fundamentais de quem trabalha.

A este propósito, importa recordar as alterações à legislação laboral relativas, por exemplo, ao conceito de justa causa para despedimento ou as alterações com o propósito de fragilizar e bloquear a contratação coletiva ou ainda o desaparecimento do nosso ordenamento jurídico do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, também designado pela doutrina como princípio do «favor laboratoris».

Como se não bastasse, na altura houve ainda a eliminação dos feriados e de dias de férias, os cortes de dias de descanso obrigatório, entre outras ofensivas.

Mas o Governo de então não se ficou por aí e promoveu alterações graves ao Código do Trabalho em torno das regras para o despedimento, que se traduziram num verdadeiro convite às entidades patronais para despedir, colocando as indemnizações em caso de despedimento mais baratas e tornando o processo mais facilitado.

Como naturalmente se previa, essas opções apenas vieram estimular os despedimentos, tornar o trabalho mais barato, colocar as pessoas a trabalhar mais e a ganhar menos e, sobretudo, enfraquecer ainda mais a posição do trabalhador na relação laboral.

Hoje, decorridos estes anos, podemos concluir que todas estas alterações ou opções provocaram situações dramáticas do ponto de vista social e não resolveram nenhum dos problemas do País e dos trabalhadores, apenas os agravaram.

Desta forma, não obstante o facto de se dever reverter outras medidas gravosas em termos laborais, o Partido Ecologista «Os Verdes» entende que é tempo de trazer mais justiça e de restabelecer algum equilíbrio nas relações laborais, repondo os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, que vigoravam antes da intervenção do Governo PSD e CDS-PP.

Não é demais relembrar que as alterações promovidas por esse Governo representaram um enorme retrocesso em termos de civilização, no quadro das relações de trabalho, e também um enorme recuo no que diz respeito ao papel do Governo, que, em nome do Estado, deveria assumir a defesa dos interesses da parte mais fragilizada na relação laboral.

Ficou bem evidente que o que motivou essas alterações foi a redução substancial do valor das indemnizações em caso de despedimento, que passou de 30 para 20 dias por cada ano de trabalho, com o limite de 12 anos de serviço, servindo ainda para que as entidades patronais pudessem, sem grandes obstáculos, proceder à substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos. Ou seja, essas alterações nada tiveram a ver com a competitividade, com o crescimento e muito menos com o emprego.

Ao tornar o despedimento mais barato para os patrões, ficou bem evidente que se tratou de mais um favor às entidades patronais, numa clara fidelidade ao neoliberalismo imposto aos portugueses em matéria laboral.

Por tudo isto, impõe-se agora remover estas alterações à legislação laboral do nosso ordenamento jurídico. Nesse sentido, a presente iniciativa legislativa do Grupo Parlamentar do Partido Ecologista «Os Verdes» tem como objetivo alterar o Código do Trabalho com vista a repor os valores e os critérios de cálculo relativos às indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, voltando a ser de um mês de retribuição e respetivas diuturnidades, por cada ano completo de serviço e sem qualquer limite máximo de anos, trazendo mais justiça para as relações laborais.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Partido Ecologista «Os Verdes» apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no sentido de alterar os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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, e 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, e 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, e 93/2019, de 4 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 344.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

1 –

2 – Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e respetivas diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.

3 – A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 345.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

1 –

2 –

3 –

4 – Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo anterior.

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 366.º

Compensação por despedimento coletivo

1 – Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 – Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

3 – A compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base e respetivas diuturnidades.

4 – O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 e 3 do presente artigo.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 15 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 4 de março de 2021.

Os Deputados do PEV: José Luís Ferreira — Mariana Silva.

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.