



DIÁRIO

da Assembleia da República

XV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 65, 66 e 67/XV/1.ª):

N.º 65/XV/1.ª (PCP) — Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

N.º 66/XV/1.ª (PCP) — Repõe montantes e regras de cálculo

nas compensações por cessação do contrato de trabalho.

N.º 67/XV/1.ª (PCP) — Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, para reforçar a proteção dos trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

**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 7 de maio a 6 de junho de 2022, os diplomas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 65/XV/1.ª (PCP) — *Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, 66/XV/1.ª (PCP)* — *Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho, e 67/XV/1.ª (PCP)* — *Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, para reforçar a proteção dos trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10CTSSI@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho, Segurança Social e Inclusão*, 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, Segurança Social e Inclusão*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 65/XV/1.^a

CONFERE NATUREZA DE TÍTULO EXECUTIVO ÀS DECISÕES CONDENATÓRIAS DA ACT E ALTERA O REGIME PROCESSUAL APLICÁVEL ÀS CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS E DE SEGURANÇA SOCIAL, PROCEDENDO À TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 107/2009, DE 14 DE SETEMBRO

Exposição de motivos

Em Portugal a realidade laboral traduz de forma indelével o fosso existente entre a consagração legal dos direitos e a sua concretização, cumprimento e exercício efetivo.

Tal é visível através do desrespeito, incumprimento e violação de direitos dos trabalhadores e é inseparável do agravamento das condições de trabalho, da precarização das relações de trabalho, da desregulamentação dos horários, facilitação e embaratecimento dos despedimentos.

Urge tomar medidas alternativas que contrariem a destruição e degradação das relações de trabalho e das condições de vida, promovidas por sucessivos governos e em particular pelo Governo PSD/CDS entre 2011 e 2015, quando a generalização da precariedade corporizava uma estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos.

A precariedade laboral é um flagelo individual e coletivo que representa uma grave violação de direitos e exige o seu firme combate e erradicação.

A precariedade dos vínculos é a precariedade da família, é a precariedade da vida, mas é igualmente a precariedade da formação, das qualificações e da experiência profissional; é a precariedade do perfil produtivo e da produtividade do trabalho, sendo deste modo um fator de instabilidade e de injustiça social e, em paralelo, um fator que compromete o desenvolvimento do País.

Do Relatório de Atividades do ano de 2019 da Autoridade para as Condições de Trabalho¹, conclui-se que da atividade inspetiva levada a cabo, foram detetados um total de 185 contratos de trabalho dissimulados, ou falsos recibos verdes e 794 trabalhadores não declarados.

Tabela 68 – N.º trabalhadores detetados no âmbito do trabalho não declarado (incluindo dissimulado), 2019

Anos	N.º de Empresas Acompanhadas	N.º de Trabalhadores			
		Contrato Dissimulado	Regularizados	Não Declarado	Regularizados
2015	14.622	478	291	3.002	1.600
2016	15.829	559	84	3.527	1.236
2017	23.615	581	288	946	532
2018	18.105	484	158	988	225
2019	17.259	185	118	794	502

Fonte: Sistema de informação da ACT, recolha de dados a 11/01/2020

Tendo sido 92 as participações ao Ministério Público, no âmbito do n.º 3 do artigo 15.º-A da Lei n.º 63/2013, para que o mesmo instaurasse as competentes ações de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

¹[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentsOrientadores/RelatorioActividades/Documents/2019%20-%20Relat%C3%B3rio%20da%20Atividade%20Inspetiva.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentsOrientadores/RelatorioActividades/Documents/2019%20-%20Relat%C3%B3rio%20da%20Atividade%20Inspetiva.pdf)

Tabela 36 – Número de participações ao Ministério Público, 2019 (DP-FP)

Objeto da Participação	N.º
Participação por inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho	92
Desobediência qualificada	72
Violação da proibição de substituição de grevistas, de coação, prejuízo ou discriminação de trabalhador	10
Encerramento de empresa	9
Falsificação de documentos	5
Desobediência	4
Efeitos para o empregador da falta de pagamento pontual de retribuição	3
Violação de regras de segurança	2
Utilização indevida de trabalhador menor	1

Fonte: Sistema de informação da ACT, recolha de dados a 11/01/2020

De referir que, tendo em consideração que é possível à ACT levantar autos de advertência em situações que ainda não tenham resultado prejuízo sério para os trabalhadores, mas que no futuro possa vir a resultar, fica demonstrado que inexistente efeito prático na advertência emitida, permitindo às entidades empregadoras a continuidade de práticas prevaricadoras e os trabalhadores continuarão a ver os seus direitos permanentemente violados por estas.

Ainda nessa sequência, é mencionado no Relatório que «O trabalho total ou parcialmente não declarado à Administração do Trabalho e à Segurança Social, por empresas da economia informal ou da economia estruturada, e fenómenos como a dissimulação do contrato de trabalho, através de figuras como a falsa prestação de serviços, os falsos estágios remunerados ou falsas situações de voluntariado constituem fenómenos que contribuem para a segmentação social (com a constituição de grupos de trabalhadores afastados da proteção social) e para a insuficiência financeira das receitas públicas, sendo ainda um grave fator de concorrência desleal para as empresas que cumprem as suas obrigações.

A situação de crise recente tem potenciado o crescimento das situações de trabalho total e parcialmente não declarado, diminuindo as fontes de receita e os recursos financeiros do Estado, sendo cada vez menor na sociedade o nível de consciência da necessidade de cumprimento quanto a estas matérias.

O trabalho não declarado tem também efeitos negativos nas condições de trabalho dos trabalhadores e dos seus direitos, seja pela insegurança do enquadramento (potenciadora de riscos psicossociais), falta de proteção social, em caso de doença ou acidente de trabalho, falta de vigilância da saúde, ausência de sistema reparador e de reintegração em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, colocando os trabalhadores em situações de risco, sendo, em muitos casos, fator de discriminação e exclusão social.

Assim, a ACT tem procurado dar especial enfoque a este fenómeno para promover o reforço da efetividade do direito neste âmbito.»²

No entanto, das situações de contratos de trabalho dissimulados ou falsos recibos verdes detetadas pela ACT, em vários sectores de atividade, menos de metade foi efetivamente regularizada.

Relativamente à Ação Especial de Reconhecimento da Existência do Contrato de Trabalho, importa referir que o trabalhador só é tratado como «parte», caso adira à pretensão do Ministério Público, que tem a competência para dar impulso processual por via do artigo 15.º-A da Lei n.º 63/2013, ou apresente articulado autónomo com a sua pretensão. Acresce que, para que o trabalhador seja parte, tem obrigatoriamente de constituir mandatário ou mandar o Ministério Público para o efeito.

Não deixa de ser questionável a legitimidade do Ministério Público para dar impulso a uma ação especial, cujo principal visado e «parte» é o trabalhador, sendo que o mesmo deveria ter acesso a um mecanismo mais célere e exequível para reconhecimento do seu contrato de trabalho.

² [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio_AI_2018_FINAL.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Relatorio_AI_2018_FINAL.pdf), pag. 167

Quanto à tentativa de conciliação, a mesma decorre com a presença do «trabalhador» e do «empregador», cujo objetivo fundamental é a transação entre as partes, podendo a mesma não ser coincidente com a pretensão do Ministério Público, podendo significar também que o trabalhador possa aceitar que está no âmbito de uma prestação de serviços.

Como é referido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 17.12.2014, no Processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, «(...) [A] Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, não é um exemplo da arte de bem legislar, suscitando imensas dúvidas e questões» e «está cheia de incongruências».

Para o PCP não só é possível, como é urgente promover de uma vez por todas, um efetivo combate aos falsos recibos verdes para trazer justiça à vida de milhares de trabalhadores que são duramente explorados e sujeitos a uma brutal precariedade. Urge a criação de mecanismos dissuasores do recurso a estas práticas ilegais, assim como dar ao trabalhador a possibilidade de recurso a meios mais eficazes de reconhecimento da relação laboral subordinada, através da ação executiva.

Propõe-se, por isso:

- Que, sempre que detetada uma situação de irregularidade de recurso ilegal à prestação de serviços pela ACT no âmbito do artigo 15.º-A da Lei n.º 63/2013, seja dada força executiva à decisão condenatória, no sentido do trabalhador ver, não só a simples apreciação do reconhecimento da sua relação laboral com subordinação jurídica ao empregador, o qual terá sempre direito ao contraditório, mas também que mesma seja imediatamente convertida em contrato de trabalho sem termo, cabendo então à entidade patronal provar a legalidade do recurso aos «recibos verdes».
- Que a emissão dos autos de advertência seja limitada apenas nos casos de infrações classificadas como leves e que não causem, no imediato, prejuízo grave para os trabalhadores.

Nestes termos e ao abrigo da alínea b), do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento da Assembleia da República, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

Com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e a dar eficácia ao combate à violação das leis laborais a presente lei altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, limitando as situações em que é possível levantar autos de advertência e conferindo natureza de título executivo a todas as decisões condenatórias da ACT.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

Os artigos 10.º, 15.º-A e 26.º do regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterado pelas Leis n.º 63/2013, de 27 de agosto, e n.º 55/2017, de 17 de julho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) Levantar autos de notícia e participações, relativamente a infrações constatadas no exercício das

respetivas competências, **bem como levantar autos de advertência apenas no caso de infrações classificadas como leves e que não causem prejuízo grave para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a segurança social.**

2 – [...]:

a) [...];

b) Levantar autos de notícia e participações, relativamente a infrações constatadas no exercício das respetivas competências, **bem como, levantar autos de advertência apenas no caso de infrações classificadas como leves e que não causem prejuízo grave para a segurança social;**

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 15.º-A

Procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços

1 – [...].

2 – [...].

3 – Findo o prazo referido no n.º 1 sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada **e sem que o trabalhador tenha tentado ação executiva nos termos do artigo 26.º**, a ACT remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público da área de residência do trabalhador, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

4 – [...].

Artigo 26.º

[...]

1 – **A decisão condenatória que não seja cumprida** tem a natureza de título executivo.

2 – [novo] O auto de regularização, previsto no n.º 1 do artigo 15.º-A, adquire força executiva quando, decorrido o prazo nele descrito, a situação não tenha sido regularizada.

3 – [novo] O trabalhador deve intentar respetiva ação executiva no prazo de 20 dias contados a partir do momento da aquisição do título executivo, sob pena de perda do direito.

4 – [novo] O Ministério Público pode, a todo o momento, aderir à ação executiva interposta pelo trabalhador.

5 – [novo] A entidade empregadora pode opor-se à execução, com efeito meramente devolutivo, no prazo de 20 dias a contar da citação.

6 – [novo] Findo o prazo constante do n.º 3 sem que a ação executiva tenha sido intentada, aplica-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 15.º-A.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 29 de abril de 2022.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — Alma Rivera — Paula Santos — Bruno Dias — João Dias — Jerónimo de Sousa.

PROJETO DE LEI N.º 66/XV/1.ª
REPÕE MONTANTES E REGRAS DE CÁLCULO NAS COMPENSAÇÕES POR CESSAÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO

Exposição de motivos

As alterações às leis laborais promovidas por sucessivos governos, e de forma particularmente grave pelo Governo PSD/CDS, representaram um retrocesso civilizacional profundo e a aposta num caminho de desvalorização do trabalho e de ataque a direitos fundamentais dos trabalhadores e que o Governo minoritário do PS manteve.

A revisão do Código do Trabalho em 2012 representou a imposição do trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório, extorquindo milhões de euros aos trabalhadores, promovendo a eliminação de mais de 90 mil postos de trabalho e extinguindo feriados nacionais.

Visou a diminuição de salários, designadamente com o corte para metade no pagamento do trabalho em dias de descanso, feriados e horas extraordinárias; apontou para o agravamento e generalização do banco de horas, prolongando o horário de trabalho e pondo em causa a articulação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Promoveu o aumento da precariedade designadamente com a facilitação do contrato de trabalho de muito curta duração e a eliminação de obrigações de informação à ACT facilitando a arbitrariedade.

Constituiu um forte ataque à contratação coletiva invocando uma falsa descentralização e procurando impor a eliminação de cláusulas de instrumentos de regulação coletiva de trabalho acordados entre associações sindicais e associações patronais.

Promoveu os despedimentos, em confronto com a proibição constitucional de despedimento sem justa causa, admitindo o despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações.

A alteração das regras do despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho visou alargar a subjetividade e a arbitrariedade, deixando nas mãos do patronato o poder para despedir quando quiser e quem quiser. No despedimento por extinção do posto de trabalho, passou a ser a entidade patronal a escolher, por critérios selecionados por si, quem quer despedir e deixa de ser obrigatória a colocação em posto de trabalho compatível, mesmo que ele exista na empresa. No despedimento por inadaptação, passou a ser fundamento para despedir a redução da «produtividade» ou da «qualidade» do trabalho prestado. Tendo em conta que é a entidade patronal que avalia a dita quebra da «produtividade ou da qualidade», facilmente se percebe que se trata de um despedimento por razões subjetivas e sem justa causa.

Para além de facilitar os despedimentos, a alteração ao Código do Trabalho ofereceu de mão beijada ao patronato indemnizações por despedimento a preço de «saldo». Na verdade, o valor que os trabalhadores recebem de indemnização, em caso de despedimento, passou de 30 dias para 20 dias por cada ano de trabalho com o limite de 12 anos de casa. Isto é, um trabalhador com 30 anos de casa passou a receber apenas por 12 anos de trabalho, e o Governo discutiu a possibilidade de a indemnização passar a ser, em vez de 20, 8 a 12 dias de indemnização por cada ano de trabalho.

Ao facilitar os despedimentos, PSD e CDS não aumentaram o emprego como arditosamente defendiam, mas antes agravaram o desemprego. A dimensão das alterações gravosas do Código do Trabalho tornou bem evidente que o objetivo de PSD e CDS foi a imposição de uma estratégia de substituição de trabalhadores

com direitos por trabalhadores sem direitos, imposição que se manteve com o Governo do PS.

Estas alterações, em confronto com a Constituição, serviram apenas o objetivo de agravamento da exploração, o empobrecimento e o afundamento do País.

Com o presente projeto de lei, o PCP, independentemente de considerar que devem ser revogadas e alteradas outras normas do Código do Trabalho, propõe a 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.

O PCP, no cumprimento do seu compromisso com os trabalhadores e o povo, apresenta propostas concretas e alternativas, apresenta soluções, no desenvolvimento de uma política patriótica e de esquerda, ao serviço do povo e do País, assente na valorização do trabalho e na consagração e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores enquanto eixo central de uma política de progresso e justiça social.

Assim, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei visa a reposição das regras de cálculo e dos montantes devidos aos trabalhadores por cessação dos contratos de trabalho ou por despedimento, procedendo à décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Os artigos 344.º e 345.º do anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 344.º

[...]

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 diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.**

3 – [novo] 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

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – **Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.**

5 – [Revogado.]

6 – [...].»

Artigo 3.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 29 de abril de 2022.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — Paula Santos — Bruno Dias — Alma Rivera — Jerónimo de Sousa — João Dias.

PROJETO DE LEI N.º 67/XV/1.ª

ALTERA O REGIME DO DESPEDITO COLETIVO E DO DESPEDITO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E REVOGA O DESPEDITO POR INADAPTAÇÃO, PARA REFORÇAR A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES (DÉCIMA NONA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

As alterações às leis laborais promovidas por sucessivos Governos, representaram um retrocesso civilizacional profundo e a aposta num caminho de desvalorização do trabalho e de ataque a direitos fundamentais dos trabalhadores.

A revisão do Código do Trabalho em 2012 representou a imposição do trabalho gratuito, com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório, extorquindo milhões de euros aos trabalhadores, promovendo a eliminação de um elevado número de postos de trabalho.

A opção foi diminuir salários, designadamente com o corte para metade no pagamento do trabalho em dias de descanso, feriados e horas extraordinárias; agravar e generalizar o banco de horas; prolongar o horário de trabalho e pôr em causa a articulação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar; promover o aumento da precariedade designadamente com a facilitação do contrato de trabalho de muito curta duração e a eliminação de obrigações de informação à ACT facilitando a arbitrariedade; atacar a contratação coletiva, invocando uma falsa descentralização e procurando impor a eliminação de cláusulas de instrumentos de regulação coletiva de trabalho acordados entre associações sindicais e associações patronais.

Outra dimensão incontornável desse ataque aos direitos dos trabalhadores foi a promoção dos despedimentos, em confronto com a proibição constitucional de despedimento sem justa causa, admitindo o despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações.

A alteração das regras do despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho visou alargar a subjetividade e a arbitrariedade, deixando nas mãos do patronato o poder para despedir quando quiser e quem quiser.

No despedimento por extinção do posto de trabalho, passou a ser a entidade patronal a escolher, por critérios selecionados por si, quem quer despedir e deixa de ser obrigatória a colocação em posto de trabalho compatível, mesmo que ele exista na empresa.

No despedimento por inadaptação, passou a ser fundamento para despedir a redução da «produtividade» ou da «qualidade» do trabalho prestado. Tendo em conta que é a entidade patronal que avalia a dita quebra da «produtividade ou da qualidade», facilmente se percebe que se trata de um despedimento por razões subjetivas e sem justa causa.

Para além de facilitar os despedimentos, a alteração ao Código do Trabalho ofereceu ao patronato indemnizações por despedimento a preço de «saldo». Na verdade, o valor que os trabalhadores recebem de

indemnização, em caso de despedimento, passou de 30 dias para 20 dias por cada ano de trabalho com o limite de 12 anos de casa. Isto é, um trabalhador com 30 anos de casa passou a receber apenas por 12 anos de trabalho, e o Governo discutiu a possibilidade de a indemnização passar a ser, em vez de 20, 8 a 12 dias de indemnização por cada ano de trabalho.

Facilitar os despedimentos, não aumentou o emprego como arditosamente foi dito, mas antes agravou o desemprego. A dimensão das alterações gravosas do Código do Trabalho tornou bem evidente que o objetivo foi a imposição de uma estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos.

Estas alterações, em confronto com a Constituição, serviram apenas o objetivo de agravamento da exploração, o empobrecimento e o afundamento do País.

Com a presente iniciativa, o PCP propõe:

- 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 respetivos 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 do pagamento de compensação ao trabalhador correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, repondo-se os montantes e regras de cálculo nas compensações por despedimento.
- A garantia de que, no 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 afasta o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da 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 da 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;
- No caso do despedimento coletivo propõe-se o aumento do prazo para dez dias úteis da constituição da comissão representativa dos trabalhadores em despedimento coletivo;
- No caso do despedimento por extinção do posto de trabalho propõe-se o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível para colocação dos trabalhadores.

O PCP, no cumprimento do seu compromisso com os trabalhadores e o povo, apresenta propostas concretas e alternativas, apresenta soluções, no desenvolvimento de uma política patriótica e de esquerda, ao serviço do povo e do país, assente na valorização do trabalho e na consagração e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores enquanto eixo central de uma política de progresso e justiça social.

Assim, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera os requisitos exigidos para o despedimento coletivo e para o despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, procedendo à décima nona alteração

à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que aprova o Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Os artigos 359.º, 360.º a 364.º, 366.º, 368.º a 371.º, 387.º, 389.º e 391.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 359.º

[...]

1 – [...].

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) [...];

c) [...].

Artigo 360.º

[...]

1 – [...];

2 – [...];

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...].

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de **10** dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – [...].

5 – [...].

6 – Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento efetuado com violação do disposto no presente artigo.

Artigo 361.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por **peritos** nas reuniões de negociação.

5 – [...].

6 – Constitui **contraordenação muito grave** o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

Artigo 362.º

[...]

1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – [...].

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no n.º 1, **podem ser requeridos documentos ao empregador para prova da motivação invocada.**

4 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no n.º 1, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

5 – [Novo] Terminada a fase de informação e consulta, os serviços do ministério responsável pela área laboral, emitem parecer no prazo de 15 dias, sobre a existência de fundamento substancial para o despedimento coletivo.

6 – Constitui contraordenação **muito grave** o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

Artigo 363.º

[...]

1 – [...]:

a) [Revogado.];

b) [Revogado.];

c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade até 10 anos;

d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos.

2 – [...].

3 – [...].

a) [...];

b) [...].

4 – [...].

5 – O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho **é efetuado, no máximo**, até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

6 – [novo] Nos termos do número anterior, deve a entidade empregadora fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando conhecimento às entidades referidas no n.º 3 aquando do envio da ata e da relação.

7 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do **disposto no presente artigo.**

Artigo 364.º

[...]

- 1 – [...].
- 2 – [...].
- 3 – [...].
- 4 – Constitui contraordenação **grave** a violação do disposto neste artigo.

Artigo 366.º

[...]

- 1 – Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente **a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.**
- 2 – *[Revogado.]*
- 3 – [...].
- 4 – *[Revogado.]*
- 5 – *[Revogado.]*
- 6 – *[Revogado.]*
- 7 – [novo] A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição e diuturnidades.
- 8 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto **no presente artigo.**

Artigo 368.º

[...]

1 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, **cumulativamente**, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) [...];
- b) [...];
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo, **contratos de trabalho a tempo parcial ou contratos de prestação de serviços** para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) [...];
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação de trabalho.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, **os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:**

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Categoria profissional de classe inferior;
- d) Menor antiguidade na empresa;
- e) Menos impacto na vida do trabalhador.

3 – A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a entidade patronal não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

4 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior, **com a garantida da mesma retribuição, salvo se este também tiver sido extinto.**

- 5 – Constitui contraordenação **muito grave o despedimento com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4.**

Artigo 369.º

[...]

1 – [...]:

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

2 – Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior.

Artigo 370.º

[...]

1 – [...].

2 – Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos **cinco** dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos **fundamentos substanciais e os** requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 – [...].

Artigo 371.º

[...]

1 – Decorridos 30 dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da receção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador **profere, por escrito, decisão de despedimento fundamentada de que notifica os trabalhadores.**

2 – **Da decisão de despedimento consta:**

- a) O motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) A confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, **com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;**
- c) [...];
- d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, **e prova da garantia do pagamento dos créditos vigente na data de cessação do contrato, nomeadamente através de fiança ou depósito bancários;**
- e) [...].

3 – [Novo] Na falta de verificação de todos os requisitos e fundamentos substanciais constantes nos artigos anteriores, a decisão de extinção do posto de trabalho é ilícita.

4 – O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) [Revogado.];
- b) [Revogado.];
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade até 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos.

5 – O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuado, **no máximo**, até ao termo do prazo de aviso prévio.

6 – Constitui contraordenação muito grave o despedimento efetuado com violação do disposto no presente artigo.

Artigo 387.º

[...]

1 – [...].

2 – A ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 389.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...].

2 – *[Revogado.]*

3 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 391.º

[...]

1 – Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, **por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração de ano, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até ao transito em julgado da sentença.**

2 – [...].

3 – [...].»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

É aditado à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, na redação atual, um novo artigo 387.º-A com a seguinte redação:

«Artigo 387.º-A

Irrenunciabilidade do direito à impugnação do despedimento

O recebimento, pelo trabalhador, de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho, não prejudica o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude.»

Artigo 4.º

Norma Revogatória

São revogados os artigos 373.º a 380.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Artigo 5.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 29 de abril de 2022.

Os Deputados do PCP: Alma Rivera — Jerónimo de Sousa — Bruno Dias — Diana Ferreira — João Dias.

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.