

GRUPO PARLAMENTAR



Projeto de Lei N.º 900/XIII/3.ª

Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento

(14.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro)

Exposição de motivos

A nossa legislação laboral tem sido, ao longo dos anos, objeto de profundas alterações, e por mais voltas que algumas bancadas parlamentares pretendam dar, para o esconder o óbvio, a verdade é que todas elas tiveram como denominador comum, o acentuar do desequilíbrio nas relações laborais, com fortes prejuízos para quem trabalha.

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

Assistimos assim, durante vários anos, mas com particular enfoque, no período do último Governo do PSD e do CDS/PP, a uma ofensiva contra quem trabalha, que fica 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 de Trabalho, que acabaram por se traduzir na desvalorização do trabalho e até num ataque sem precedentes aos direitos fundamentais de quem trabalha.

Importa a este propósito, 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 fosse pouco, a tudo isto é ainda necessário “somar a subtração dos feriados”, o sumiço de dias de férias, os cortes de dias de descanso obrigatório e por aí fora.

Mas nesta longa e profunda caminhada contra quem trabalha, ganham particular relevância as alterações ao Código de Trabalho promovidas pelo Governo anterior 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 o processo mais facilitado.

Como de resto se previa, essas opções apenas estimularam os despedimentos, tornaram o trabalho mais barato, colocaram as pessoas a trabalhar mais e a ganhar menos e, sobretudo, enfraqueceram a posição do trabalhador na relação laboral.

E hoje passados estes anos o que podemos concluir, é que todas estas alterações ou opções, para além das situações dramáticas que provocaram do ponto de vista social e para quem trabalha, não só, não resolveram nenhum dos nossos problemas, como ainda os agravaram.

Ora, são essas opções, que ao longo do tempo foram assumidas por vários governos, e que permanecem no nosso ordenamento jurídico, que importa agora reverter definitivamente.

E sem prejuízo da importância de outras matérias laborais que agora, face ao novo quadro parlamentar, é necessário visitar, o Partido Ecologista Os Verdes considera chegado o tempo de trazer mais justiça nas relações de trabalho 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 anterior.

De facto, com essas alterações, o Governo do PSD e do CDS/PP, procedeu, não só, a um enorme retrocesso em termos de civilização, no quadro das relações de trabalho, como também a 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.

E como certamente todos já percebemos, uns mais tarde do que outros, a motivação do PSD e do CDS/PP para reduzir substancialmente o valor das indemnizações em caso de despedimento, que recorde-se passou de 30 para 20 dias por cada ano de trabalho, com o limite de 12 anos de serviço, nada teve a ver com a competitividade, com o crescimento e muito menos com o emprego.

Ao tornar o despedimento mais barato para os patrões, o Governo anterior, também nesta matéria, mostrou a sua fidelidade ao neoliberalismo que impôs aos portugueses em matéria laboral. Tratou-se, obviamente de mais “um jeito” às entidades patronais. Um “jeito” em jeito de convite, onde apenas faltaram anúncios publicitários dirigidos aos patrões: “Aproveitem, despeçam, porque agora é fácil e é barato”.

Mas para além do empurrão que a redução dos valores das indemnizações em caso de despedimento potenciou para “engordar” o universo de desempregados no nosso país, estas alterações serviram ainda para que as entidades patronais pudessem, sem grandes obstáculos, proceder à substituição de trabalhadores com direitos, por trabalhadores sem direitos.

Ora, são estas alterações à legislação laboral que agora importa remover do nosso ordenamento jurídico, e é exactamente o que se pretende com este Projeto de Lei.

Em causa estão os valores e os critérios de cálculo relativos às indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, que Os Verdes propõem, volte a ser de um mês de retribuição e respetivas diuturnidades, por cada ano completo de serviço e sem qualquer limite máximo de anos.

São estes os objetivos da presente iniciativa legislativa de Os Verdes, alterar o Código do Trabalho no sentido de recolocar os valores e os critérios de cálculo relativos às indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, trazendo desta forma mais justiça nas relações laborais.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os deputados do Partido Ecologista Os Verdes, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1º

Objeto

A presente Lei procede à 14.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 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 2º

Alterações ao Código do Trabalho

Os Artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 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, 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 fracção de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

4 – Constitui contra-ordenação 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 contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 366.º

Compensação por despedimento colectivo

1 – Em caso de despedimento colectivo, 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 fracção 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 respectivas 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 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

6 - 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.

7 – Constitui contra-ordenação 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.

Palácio de S. Bento, 30 de maio de 2018.

Os Deputados,

José Luis Ferreira

Heloísa Apolónia