

## **Parecer**

### **Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.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 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

### **Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (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

**Autor:** Deputado  
António Carlos Monteiro

## **ÍNDICE**

### **PARTE I - CONSIDERANDOS**

### **PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER**

### **PARTE III - CONCLUSÕES**

### **PARTE IV - ANEXOS**

## PARTE I - CONSIDERANDOS

O Bloco de Esquerda (BE) apresentou o Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.<sup>a</sup>, *“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.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).*

Assim, propõe não só alterações aos artigos 368.º, 370.º e 371.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, como a revogação da alínea d) do n.º 3 do artigo 63.º, da alínea f) do artigo 340.º, e dos artigos 373.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 380.º e 385.º, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

De igual forma, o GP do PCP apresentou o 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”,* nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

São propostas alterações aos artigos 360.º a 364.º, 366.º, 368.º a 371.º, 387.º, 389.º e 391.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a revogação dos artigos 373.º a 380.º do mesmo Código, e o aditamento do artigo 387.º-A, com a epígrafe *“Irrenunciabilidade do direito à impugnação do despedimento”*.

O primeiro Projeto de Lei deu entrada no dia 11 de janeiro de 2018 e foi admitido em 15 de janeiro, tendo baixado, nessa data, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª). Foi anunciado a 17 do mesmo mês. O segundo Projeto de Lei deu entrada no dia 22 de maio de 2018 e foi admitido em 24 de maio. Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) e foi anunciado nessa mesma data.

**a) Antecedentes**

No quadro das relações individuais do trabalho, o artigo 53.º 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. Adicionalmente, o artigo 59.º enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à 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).

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 - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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, 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, e 14/2018, de 19 de março.

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. No âmbito da referida reforma laboral, 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 intitulado “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”, de 18 de janeiro de 2012, 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, assinado em 17 de maio de 2011.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 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).

**b) Iniciativas Legislativas e Petições Pendentes Sobre Matéria Conexa**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes petições sobre matéria idêntica. Todavia, encontram-se pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) várias iniciativas legislativas que contemplam também alterações ao Código do Trabalho, destacando-se neste caso apenas as iniciativas mais próximas na matéria, ou seja, as que incidem sobre “despedimento”, a saber:

- Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP) - Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento;
- Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.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 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro;
- Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.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 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro;
- Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP) - Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.ª (PEV) - 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);
- Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª (BE) - Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

**c) Consultas obrigatórias e/ou facultativas**

Por estar em causa legislação laboral, o Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª (BE) esteve em apreciação pública até 25 de fevereiro de 2018, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição (Separata n.º 82/XIII/3.ª, de 2018-01-26).

Já o Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (PCP) esteve em apreciação pública até 29 de junho de 2018, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição (Separata n.º 93/XIII/3.ª, de 2018-05-30).

No âmbito do Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª (BE), as 25 entidades que se pronunciaram acolhem positivamente as alterações propostas. A CGTP-IN, em cujo parecer outros se reveem, informa que concorda com o presente Projeto de Lei, que visa eliminar as arbitrariedades e inconstitucionalidades dos regimes introduzidos pela Lei n.º 23/212, de 25 de junho, reduzir os poderes da entidade patronal e garantir devidamente os direitos dos trabalhadores em caso de despedimento por causas objetivas.

No que ao Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (PCP) diz respeito, foram remetidos dois pareceres: um, da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, que conclui que “o presente projeto vem dar resposta às pretensões dos trabalhadores e como tal merece a total aprovação desta central.” E outro, do Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados (CRC), da responsabilidade do Dr. João Ventura, membro da sua Comissão de Legislação, segundo o qual, “Sem prejuízo da discussão que possa existir quanto ao seu impacto nas empresas e na chamada competitividade, o certo é que nenhuma destas propostas de alteração parece suscitar especial cuidado. Elas encerram apenas uma opção política - tão legítima como a oposta - não nos parecendo que possa dizer-se que delas

Comissão de Trabalho e Segurança Social

resultem dificuldades sobre a interpretação e aplicação da lei. O mesmo vale em relação a algumas das inovações propostas.”

**d) Verificação do cumprimento da lei formulário**

Ambos os projetos de lei incluem uma exposição de motivos e cumprem o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho), uma vez que têm um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento], podendo, no entanto, ser aperfeiçoado em sede de apreciação na especialidade ou redação final.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, “Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida” - preferencialmente no título - “e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar” – no articulado – “aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”.

As presentes iniciativas pretendem alterar o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Através da consulta ao Diário da República Eletrónico verificou-se que a referida lei sofreu, até à data, treze alterações já publicadas, 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, e 14/2018, de 19 de março.

Assim, em caso de aprovação destas iniciativas, constituirá a mesma a sua décima quarta alteração pelo que se propõe que, em sede de especialidade, possa ser ponderada a seguinte alteração ao título, em conformidade com o seu objeto:

“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 e procede à décima quarta alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”

Conforme consta do artigo 4.º do Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª (BE) (entrada em vigor), em caso de aprovação, a lei que daí resultar entrará em vigor 30 dias após a sua publicação. No

Comissão de Trabalho e Segurança Social

caso do artigo 5.º do Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (PCP) (entrada em vigor), em caso de aprovação, a lei que dele resultar entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sendo aplicável o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: “Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação.”

Chama-se, contudo, a atenção para o disposto no n.º 2 do artigo 4.º do Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª (BE), que nada tem a ver com a entrada em vigor, devendo por isso ser destacado como uma disposição final.

Relativamente à questão da eventual necessidade de republicação, prevista no artigo 6.º da lei formulário, refira-se que, tratando-se de um código, não há lugar à sua republicação, por força do disposto na própria lei formulário que exceciona da necessidade de republicação os códigos.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário

**e) Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação**

Os elementos disponíveis não permitem quantificar ou determinar eventuais encargos para o erário público decorrentes da aprovação das presentes iniciativas. Por outro lado, trata-se de matéria que se prende com as relações laborais de âmbito privado.

**PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER**

O autor do presente parecer reserva, nesta sede, a sua posição sobre os Projetos de Lei n.ºs 730/XIII/3.ª (BE) e 886/XIII/3.ª (PCP), que é de «elaboração facultativa» [cf. n.º 3 do artigo 137.º do RAR], para a discussão em Plenário da Assembleia da República.

**PARTE III - CONCLUSÕES**

O Bloco de Esquerda (BE) apresentou o Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª, “Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika relativas ao despedimento por



Comissão de Trabalho e Segurança Social

extinção do posto de trabalho e elimina a figura do despedimento por inadaptação, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.”, nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

De igual forma, o GP do PCP apresentou o Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (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”, também nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Nestes termos, pelo acima exposto, a Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social é de

**PARECER**

Que o Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª, “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.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro” e o Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (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”, encontram-se em condições constitucionais e regimentais para serem debatidos na generalidade em Plenário.

Palácio de S. Bento, 4 de julho de 2018.

**O Deputado autor do Parecer**



(António Carlos Monteiro)

**O Presidente da Comissão**



(Feliciano Barreiras Duarte)

**PARTE IV – ANEXOS**

**Nota Técnica.**



## **Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.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 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

**Admissão:** 15 de janeiro

**Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)**

## **Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (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

**Admissão:** 24 de maio

**Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)**

## **Índice**

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e Catarina Lopes (DAC), Isabel Pereira (DAPLEN), Rosalina Alves (BIB), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP).

Data: 29 de junho de 2018

## I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (GP-BE) apresentou o [Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª \(BE\)](#) com o objetivo de intervir em duas matérias essenciais que resultaram das alterações legislativas realizadas no período da Troika retomando, assim, o regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no que diz respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho e eliminando da legislação laboral a figura perversa do despedimento por inadaptação.

Assim, propõe não só alterações aos artigos 368.º, 370.º e 371.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, como a revogação da alínea d) do n.º 3 do artigo 63.º, da alínea f) do artigo 340.º, e dos artigos 373.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 380.º e 385.º, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as posteriores alterações.

Também o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (GP-PCP), com o [Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª \(PCP\)](#), apresenta as seguintes propostas:

- *Alteração dos critérios e requisitos para o despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho, no sentido de limitar os critérios;*
- *Revogação do despedimento por inadaptação;*
- *Agravamento do quadro contraordenacional do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho;*
- *Reposição do prazo de 1 ano para impugnação do despedimento;*
- *Garantia de que, no caso de ilicitude do despedimento a opção da indemnização em substituição da reintegração, a mesma correspondente 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;*
- *Aditamento do direito que assegura que, em caso de recebimento pelo trabalhador de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho, tal não afasta o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude;*
- *Alteração dos critérios de cálculo da compensação, em que o cálculo é feito sobre a retribuição e não apenas da retribuição base, revoga os limites do montante da compensação a pagar e afasta a presunção de aceitação do despedimento pela aceitação da compensação pelo trabalhador;*
- *Obrigações da entidade patronal fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando conhecimento a todas as entidades que participam no processo;*

- *No caso do despedimento coletivo propomos aumento do prazo para 7 dias úteis da constituição da comissão representativa dos trabalhadores em despedimento coletivo; e a redução do elenco dos pré-avisos de despedimento coletivo;*
- *No caso do despedimento por extinção do posto de trabalho propomos o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível para colocação dos trabalhadores; e também a redução do elenco dos pré-avisos de despedimento por extinção do posto de trabalho, em condições de igualdade ao despedimento coletivo.*

São propostas alterações aos artigos 360.º a 364.º, 366.º, 368.º a 371.º, 387.º, 389.º e 391.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, revogados os artigos 373.º a 380.º do mesmo Código, e aditado o 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 preclude o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude.»

A discussão destas iniciativas foi agendada para a sessão plenária de dia 6 de julho de 2018.

## II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

### • **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

O Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.<sup>a</sup> foi apresentado pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda e o Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.<sup>a</sup> pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, nos termos do artigo 167.º da Constituição e do 118.º do Regimento, que consubstanciam 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 na alínea 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.

O Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.<sup>a</sup> (BE) é subscrito por dezanove Deputados e o Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.<sup>a</sup> (PCP) é subscrito por quinze Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como

os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa, impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

O primeiro deu entrada no dia 11 de janeiro de 2018, foi admitido em 15 de janeiro, tendo baixado, nessa data, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª). Foi anunciado a 17 do mesmo mês. O segundo deu entrada no dia 22 de maio de 2018 e foi admitido em 24 de maio. Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) e foi anunciado nessa mesma data. De ambos foi designado autor do parecer o Senhor Deputado António Carlos Monteiro (CDS-PP).

Por estar em causa legislação laboral, o Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª (BE) esteve em apreciação pública até 25 de fevereiro de 2018, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição ([Separata n.º 82/XIII/3.ª](#), de 2018-01-26). Já o Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (PCP) encontra-se em apreciação pública até 29 de junho de 2018, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição ([Separata n.º 93/XIII/3.ª](#), de 2018-05-30).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

Ambos os projetos de lei incluem uma exposição de motivos e cumprem o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)), uma vez que têm um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento], podendo, no entanto, ser aperfeiçoados em sede de apreciação na especialidade ou redação final.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, "*Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida*" - preferencialmente no título - "*e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar*" - no articulado - "*aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas*".

As presentes iniciativas pretendem alterar o Código de Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#).

Através da consulta ao Diário da República Eletrónico verificou-se que a referida lei sofreu, até à data, treze alterações já publicadas, pelas Leis n.º 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, e 14/2018, de 19 de março. Assim, em caso de aprovação destas iniciativas, constituirá

---

Projetos de Lei n.ºs 730/XIII/3.ª (BE) e 886/XIII/3.ª (PCP)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

a mesma<sup>1</sup> a sua décima quarta alteração<sup>2</sup> pelo que se propõe que, em sede de especialidade, possa ser ponderada a seguinte alteração ao título, em conformidade com o que consta do objeto:

*“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 e procede à décima quarta alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”*

Conforme consta do artigo 4.º do Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª (BE) (entrada em vigor), em caso de aprovação, a lei que daí resultar entrará em vigor 30 dias após a sua publicação. No caso do artigo 5.º do Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (PCP) (entrada em vigor), em caso de aprovação, a lei que dele resultar entrará em vigor no seguinte ao da sua publicação, sendo aplicável o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: “Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação.”

Chama-se contudo a atenção para o disposto no n.º 2 do artigo 4.º do Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª (BE), que nada tem a ver com a entrada em vigor, devendo por isso ser destacado como uma disposição final.

Relativamente à questão da eventual necessidade de republicação, prevista no artigo 6.º da lei formulário, refira-se que, tratando-se de um código, o disposto na própria lei formulário exceciona os códigos dessa obrigatoriedade de republicação.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário

### III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) 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*. Adicionalmente, o [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de

<sup>1</sup> Parecendo aconselhável a produção de um único texto reunindo as alterações ao Código do Trabalho.

<sup>2</sup> Em caso de aprovação este número de ordem da alteração terá que ser verificado no momento da publicação, porque existem outras iniciativas pendentes que alteram igualmente o Código do Trabalho.

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](#)). 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 trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))<sup>4</sup>.*

Os Professores 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 na Constituição, na previsão específica do [artigo 53.º](#) nem sequer se 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>5</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](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>6</sup>, retificada pela [Declaração de Retificação n.º](#)

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

<sup>4</sup> In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

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

<sup>6</sup> Teve origem na [Proposta de Lei 216/IX/3.ª](#) (Governo).



21/2009, de 18 de março, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro<sup>7</sup>, 53/2011, de 14 de outubro<sup>8</sup>, 23/2012, de 25 de junho<sup>9</sup>, 47/2012, de 29 de agosto<sup>10</sup>, 69/2013, de 30 de agosto<sup>11</sup>, 27/2014, de 8 de maio<sup>12</sup>, 55/2014, de 25 de agosto<sup>13</sup>, 28/2015, de 14 de abril<sup>14</sup>, 120/2015, de 01 de setembro<sup>15</sup>, 8/2016, de 1 de abril<sup>16</sup>, 28/2016, de 23 de agosto<sup>17</sup>, 73/2017, de 16 de agosto<sup>18</sup> e 14/2018, de 19 de março<sup>19</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. No âmbito da referida reforma laboral, 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 Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012<sup>20</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, 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 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

<sup>7</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª (Governo).

<sup>8</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª (Governo).

<sup>9</sup> Teve origem na Proposta de lei n.º 46/XII/1.ª (Governo).

<sup>10</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª (Governo).

<sup>11</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª (Governo).

<sup>12</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª (Governo).

<sup>13</sup> Teve origem na Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª (Governo).

<sup>14</sup> Teve origem no Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª (PS).

<sup>15</sup> Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª (PCP), 867/XII/4.ª (PSD e CDS-PP), e 814/XII/4.ª (BE).

<sup>16</sup> Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª (PS), 8/XIII/1.ª (PCP), 20/XIII/1.ª (PEV), e 33/XIII/1.ª (BE).

<sup>17</sup> Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 55/XIII (BE) e 146/XIII (PS).

<sup>18</sup> Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 307/XIII (BE), 371/XIII (PS), 375/XIII (PCP) e 378/XIII (PAN).

<sup>19</sup> Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 587/XIII (BE), 600/XIII (PCP), 603/XIII (PAN), e 606/XIII (PS).

<sup>20</sup> Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012.

**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 da 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>21</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>22</sup>. Posteriormente, com a alteração legislativa introduzida pela [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#)<sup>23</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>24</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 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>25</sup>.

O **despedimento por extinção de posto de trabalho** consiste na cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador 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](#)).

<sup>21</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 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>22</sup> Cfr. [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#).

<sup>23</sup> Publicada na sequência da declaração de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 602/2013](#)).

<sup>24</sup> Redação dada ao [artigo 368.º](#), n.º 2, alíneas a) a e).

<sup>25</sup> Redação dada ao [artigo n.º 375.º](#), n.º 1, alínea d).

O regime do **despedimento por inadaptção**, 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>26</sup>. À luz desta alteração, passa a ser permitido o despedimento por inadaptção, 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 inadaptção consiste na cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada na inadaptção superveniente do trabalhador ao posto de trabalho ([artigo 373.º](#)). O CT regula o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por inadaptção ([artigos 376.º a 378.º](#)), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho ([artigo 379.º](#)).

O despedimento por inadaptção 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

---

<sup>26</sup> Sustenta que os *despedimentos individuais por inadaptção 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.

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>27</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 teve 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>28</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 supramencionada 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 e de entre as quais figurava o regime das compensações, razão pela qual este regime foi objeto de várias e sucessivas alterações implementadas durante o período de execução do *Programa de Assistência Financeira*.

---

<sup>27</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>28</sup> Com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

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](#), veio estabelecer 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.

A nova redação dada ao artigo 366.º determina a aplicação do regime de cálculo da compensação ao despedimento coletivo de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Este regime é também aplicável por expressa remissão legal às diversas modalidades de cessação do contrato, designadamente por caducidade do contrato a termo (n.º 2 do [artigo 344.º](#)), por caducidade do contrato de trabalho temporário (n.º 6 do [artigo 366.º](#)), pela aplicação das regras constantes no n.º 2 do [artigo 344.º](#), no n.º 4 do [artigo 345.º](#) e nos n.ºs 4 e 5 do [artigo 366.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 por extinção do posto de trabalho ([artigo 372.º](#)), nos casos de despedimento por inadaptação (n.º 1 do [artigo 379.º](#)).

#### *Ilícitude de despedimento*

O Código do Trabalho - CT2009 prevê as situações que dão lugar à aplicação das consequências do despedimento. Neste âmbito, o [artigo 53.º](#) da Constituição garante aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa 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>29</sup>.

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)].

<sup>29</sup> In: XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Editorial Verbo, 3.ª edição, 2005, pág. 426.

Nos [artigos 382.º](#), [383.º](#), [384.º](#) e [385.º](#) são estabelecidos os fundamentos específicos de ilicitude de despedimento, por facto imputável ao trabalhador, coletivo, por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, respetivamente. Enquanto fundamentos gerais, as causas de ilicitude previstas no [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 procede à terceira alteração ao [Código do Trabalho](#), um grupo de vinte e quatro (24) 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.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

### **Bibliografia específica**

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Notas sobre a ilicitude do despedimento. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 22, n.º 47 (jul.- dez. 2015), p. 311-328. Cota: RP-577

**Resumo:** "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."

Assim, neste artigo, os autores expõem algumas situações que consideram dever ser alvo de apreciação por parte do legislador.

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Regime do despedimento por extinção do posto de trabalho. Análise da Proposta de lei n.º 207/XII. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 21, n.º 44 (jan.- jun. 2014), p. 41-48. Cota: RP-577

**Resumo:** Neste artigo os autores fazem uma cuidada análise ao regime do despedimento por extinção do posto de trabalho, à luz dos princípios constitucionais, nomeadamente o princípio da segurança no emprego. A evolução do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho é igualmente destacada com o intuito de recordar as principais alterações introduzidas ao longo dos anos e o pronunciamento do Tribunal Constitucional a este respeito. (Na parte final do artigo, os autores fazem uma análise crítica ao novo regime objeto da Proposta de Lei n.º 207/XII que pretende incluir novos critérios para a concretização do posto de trabalho a extinguir).

FERREIRA, Raquel Cabral – Despedimento por inadaptação e por inaptidão: algumas considerações à luz da reforma legislativa operada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 21, n.º 44 (jan.- jun. 2014), p. 49-83. Cota: RP-577

**Resumo:** De acordo com a autora "o despedimento por inadaptação foi uma figura que, desde o seu nascimento, há mais de duas décadas, nunca foi objeto de grande aplicação prática. Mais não era do que uma das modalidades de despedimento, arrumada na prateleira das categorias de cessação do contrato de trabalho, tal e qual o livro que se usa para ornamentar a biblioteca, mas que nunca se leu. [...] Mas Portugal entrou em recessão e com o declínio económico veio a ajuda externa com uma enxurrada de exigências e alterações legislativas. E é com o Memorando de Entendimento que o ordenamento jurídico português conhece, pela primeira vez, uma modalidade de despedimento por inadaptação que não pressupõe a introdução de modificações no posto de trabalho. O legislador, com alguma habilidade, inseriu esta nova modalidade no

**Projetos de Lei n.ºs 730/XIII/3.ª (BE) e 886/XIII/3.ª (PCP)**

**Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)**

despedimento por inadaptação, abarcando neste único termo dois conceitos que, como se verá, são absolutamente dispares [...].”

Ao longo deste artigo, a autora faz uma análise crítica desta nova modalidade de cessação do contrato de trabalho.

NETO, Joana – **Despedimento por inadaptação: reforma ou consagração legal do despedimento sem justa causa?** Coimbra: Almedina, 2014. Cota: 12.06.9 – 83/2014

**Resumo:** Segundo a autora, as recentes alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ao Código do Trabalho, consubstanciam uma profunda reforma do Direito do Trabalho, assente numa nova conceção do mesmo.

O despedimento por inadaptação, na sua génese, enquadra-se numa das modalidades de cessação do contrato de trabalho por causas objetivas, ou seja, por motivos de gestão económicos ou empresariais, a par do despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimentos aos quais se opõem, em regra, os determinados por causas subjetivas, isto é, os que se consubstanciam em motivos de ordem disciplinar e pela verificação de justa causa.

É esta problemática que a autora pretende abordar, designadamente no que se refere a esta modalidade de despedimento em particular (o despedimento por inadaptação), nomeadamente no que diz respeito à questão da sua constitucionalidade, lançando o repto para o balanço da aplicação prática das alterações legislativas introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PEREIRA, António Garcia – As mais recentes alterações ao Código do Trabalho e a gravidade dos seus objectivos e implicações. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 19, n.º 40 (jul.- dez. 2012), p. 165-173. Cota: RP-577

**Resumo:** As mais recentes modificações ao Código do Trabalho de 2009 consubstanciam a 3.ª alteração e constam da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

O autor refere, neste seu artigo, que o sentido fundamental destas alterações é facilmente perceptível: «o de diminuir drasticamente as remunerações dos trabalhadores, seja pelo seu abaixamento direto, seja pela facilitação e embaratecimento dos despedimentos, com a conseqüente e daí logicamente decorrente precarização dos vínculos laborais». Ora dessas alterações decorrentes da Lei n.º 23/2012, o autor refere “as justas causas objetivas”, nomeadamente, no que diz respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho, que sempre assentou no pressuposto de que sendo tais despedimentos uma última “ratio”, para eles



serem admissíveis tinha que ser demonstrado não haver, para o empregador, qualquer outra alternativa que permitisse a manutenção da relação contratual de trabalho. Por outro lado, no que respeita ao chamado despedimento por inadaptação, também se verifica, com a revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, a mesma eliminação sumária do ónus da ocupação efetiva, ficando assim o empregador livre para despedir invocando uma situação de inadaptação do trabalhador, mesmo quando existe na empresa um outro posto de trabalho disponível e compatível com a sua qualificação profissional.

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, que a autora analisa neste artigo, nomeadamente as alterações sobre as quais foi requerida a verificação 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.”

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

O artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia 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.

Mais especificamente, a Carta Europeia dos Direitos Fundamentais da União Europeia dispõe, no seu artigo 30.º, sobre a proteção em caso de despedimento sem justa causa, considerando que todos os trabalhadores têm direito a proteção contra estes. Do mesmo modo, o artigo 33.º, relativo à vida familiar e vida profissional, refere que *todas as pessoas têm o direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade* (...).

No entanto, no que se refere concretamente ao despedimento coletivo, a [Diretiva 98/59/CE](#), 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 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. A Diretiva em apreço foi [alterada em 2015](#) por forma a incluir normas específicas sobre o despedimento coletivo da tripulação de um navio de mar.

O [acórdão](#) 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*.

- **Enquadramento internacional**

## **Países europeus**

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

### **ESPANHA**

Em Espanha, o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), define o *Estatuto de los Trabajadores* (ET), substituindo o [Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de marzo](#).

O [artigo 49](#) elenca as causas de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente por despedimento coletivo fundado em causas económicas, técnicas, organizacionais ou relativas à produção [alínea i), do n.º 1], ou por causas objetivas nos termos da lei [alínea l) do n.º 1].

Quanto às causas de extinção do contrato de trabalho por causas objetivas, o [artigo 52](#) prevê, entre outras, a falta de adaptação do trabalhador às mudanças técnicas operadas no local de trabalho. Previamente, o empregador deve oferecer ao trabalhador um curso de formação voltado para a adaptação às modificações. Durante a formação, o contrato de trabalho fica suspenso e o empregador deve pagar ao trabalhador o salário médio que recebia. A extinção não pode ter lugar por iniciativa do empregador até que tenham passado pelo menos dois meses desde que foi introduzida a modificação, ou desde que os trabalhadores terminem a formação dirigida à adaptação.

O [artigo 53](#) do Estatuto dos Trabalhadores prevê a forma e os efeitos da extinção por causas objetivas. Nestes termos, o trabalhador tem direito a uma compensação de 20 dias de salário por ano de serviço, procedendo-se ao rateio por meses dos períodos de tempo inferiores a um ano, até ao máximo de doze mensalidades.

No que concerne às regras que regulam o despedimento coletivo, o ET considera despedimento coletivo a cessação do contrato de trabalho fundada em causas económicas, técnicas, organizacionais ou relativas à produção ([artigo 51, n.º 1](#)) quando, num período de noventa dias, a cessação do contrato afete pelo menos: (i) dez trabalhadores nas empresas que empregam menos de cem trabalhadores; (ii) 10% do número de trabalhadores nas empresas que empregam entre cem e trezentos trabalhadores; (iii) trinta trabalhadores nas empresas que empregam mais de trezentos trabalhadores ([artigo 51](#)). O trabalhador tem direito a uma compensação cuja importância mínima é o que resulta do estabelecido na alínea b) do n.º 1 do [artigo 53](#), ou seja, 20 dias de salário por ano de serviço, procedendo-se ao rateio por meses dos períodos de tempo inferiores a um ano, até ao máximo de doze mensalidades, salvo se uma quantia superior tenha sido acordada, individual

ou coletivamente, entre o empregador e os trabalhadores afetados, ou entre o empregador e os representantes legais dos trabalhadores<sup>30</sup>.

Nos termos da [Ley 3/2012, de 7 de julio de 2012](#), o despedimento coletivo é precedido por um período de consultas com os representantes legais dos trabalhadores, com uma duração não superior a trinta dias, ou quinze dias, no caso de empresas com menos de cinquenta trabalhadores. A consulta com os representantes legais dos trabalhadores deve versar sobre a possibilidade de evitar ou reduzir os despedimentos coletivos e de atenuar as suas consequências mediante o recurso a medidas sociais de acompanhamento, tais como medidas de recolocação, ou ações de formação, bem como de reciclagem profissional para a melhoria da empregabilidade.

A empresa que leve adiante um despedimento coletivo deve ter em atenção prioridades de permanência de trabalhadores com encargos familiares, trabalhadores com certa idade ou trabalhadores com deficiência.

Por outro lado, para os despedimentos coletivos que afetem mais de cinquenta trabalhadores, a lei contempla uma efetiva obrigação empresarial de oferecer aos trabalhadores um plano de recolocação externa, que inclua medidas de formação profissional e orientação profissional, atenção personalizada ao trabalhador afetado e busca ativa de emprego. A autoridade laboral, através do [serviço público de emprego](#) competente, verifica o efetivo cumprimento daquela obrigação e, em caso de falta, notifica a empresa para que proceda ao seu cumprimento.

As empresas que realizem despedimentos coletivos de acordo com o [artigo 51](#) do ET, e que incluam trabalhadores de cinquenta ou mais anos de idade, deverão efetuar uma contribuição financeira ao Tesouro Público de acordo com o estabelecido no [Real Decreto 1484/2012, de octubre](#), sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

Nos termos do [artigo 33](#) do ET, o [Fundo de Garantia Salarial](#) é um organismo autónomo adstrito ao Ministério de Emprego e Segurança Social, responsável pelo pagamento parcial das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho por causas objetivas, por despedimento coletivo, bem como as que resultem das sentenças e transações judiciais, resoluções administrativas em favor dos trabalhadores. O [Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo](#) regula a organização e o funcionamento do referido Fundo.

O site do [Ministerio do Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#) disponibiliza informação detalhada sobre o tema da suspensão e extinção do contrato de trabalho.

---

<sup>30</sup> Vd. [Sentencia y indemnización por despido colectivo](#).

## Enquadramento legal relevante (Espanha)

- Ley 35/2010), de 17 de septiembre,  
*Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*
- Ley 27/2011, Disp. Adic. 16ª), de 1 de agosto,  
*Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.*
- Ley 36/2011), de 10 de octubre,  
*Reguladora de la jurisdicción social.*
- Ley 3/2012), de 6 de julio,  
*Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*
- R.D. 1483/2012), de 29 de octubre,  
*Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.*
- R.D. 1484/2012), de 29 de octubre,  
*Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.*
- R.D.L. 5/2013), de 15 de marzo,  
*Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.*
- R.D.L. 16/2013,  
*Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.*
- Ley 1/2014), de 28 de febrero,  
*Protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.*
- R.D.L.G. 2/2015, art. 51), de 23 de octubre,  
*Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

## FRANÇA

À luz da lei francesa (*Code du Travail*), admite-se o despedimento do trabalhador, com justa causa, por motivos pessoais ou por razões económicas (Título III - *Rupture du contrat de travail à durée indéterminée*).

No que diz respeito aos motivos pessoais, o empregador apenas pode pôr fim ao contrato alegando um motivo justificado. Este deve, segundo a lei, ser baseado numa causa real e séria (*Article L1232-1 – cause réelle et sérieuse*), ou seja, tem de ser baseado em factos, ser preciso e verificável, e ser suficientemente importante ou grave que justifique o despedimento. O despedimento por motivos pessoais pode ser fundamentado por razões disciplinares (em caso de falta grave do trabalhador) ou não disciplinar. Nesta última poderão caber, por exemplo, situações de insuficiência profissional ou de inaptidão física.

O [artigo L 1233-1 e segs. do Code du Travail](#) (capítulo I e II do referido título) incide sobre as razões económicas do despedimento. Assim, de acordo com este preceito, configura despedimento por motivos económicos a rescisão do contrato de trabalho por um empregador por uma ou mais razões não inerentes à pessoa do trabalhador resultante da supressão ou transformação de emprego, ou de uma modificação, recusada pelo trabalhador, de um elemento essencial do contrato de trabalho, resultantes, em particular, de dificuldades económicas ou mudanças tecnológicas.

Na [secção 3 e 4](#) do capítulo III do Título III definem-se procedimentos específicos consoante o despedimento por motivos económicos atinja, respetivamente, menos ou mais de dez trabalhadores num mesmo período de 30 dias.

O regime da compensação por despedimento encontra-se previsto no Título III, Capítulo IV, Seção 1, sob a epígrafe *Indemnité de licenciement*, do [Code du travail](#). O regime laboral francês prevê para os contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado duas formas de cessação do vínculo laboral, o despedimento individual e o despedimento coletivo ([artigos L1233-8 e segs.](#)).

O regime da compensação no caso de cessação do contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado (por motivo pessoal ou económico) encontra-se regulado nos [artigos R1234-1](#) e seguintes do Código do Trabalho. A cessação do contrato por tempo indeterminado, independentemente de se esta cessação contratual resultou de um despedimento individual ou coletivo, confere ao trabalhador, após um ano de antiguidade (exceto no caso de cometimento de falta grave), uma indemnização por despedimento (cfr. [artigo L1234-9](#)).

No caso de despedimento por motivos pessoais, a compensação não pode ser inferior a 1/10 da retribuição mensal, por cada ano de antiguidade, até dez anos; para além dos dez anos de antiguidade, acrescerá, àquele montante, 1/15 da retribuição mensal por cada ano de antiguidade a partir dos dez anos de antiguidade ([artigo R1234-2](#)).

A retribuição a ser levada em linha de conta para efeitos de cálculo da compensação é a que resulta da aplicação da fórmula constante no [artigo R1234-4](#) e será considerada, para o efeito, aquela que se mostre mais vantajosa para o trabalhador, a saber: (i) a média mensal da retribuição auferida nos últimos doze meses anteriores ao despedimento ou, quando o período de serviço do trabalhador for inferior a doze meses, a média mensal da retribuição auferida em todos os meses anteriores ao despedimento; ou (ii) o valor correspondente a 1/3 da retribuição dos últimos três meses, incluindo-se, em determinadas condições (de proporcionalidade), as gratificações de carácter anual ou excecional, auferidas pelo trabalhador durante aquele período.

Em caso de cessação do contrato de trabalho celebrado a termo certo, o trabalhador tem direito a uma compensação resultante da precariedade do vínculo de valor igual a 10% da sua retribuição total bruta a pagar

ao trabalhador, conjuntamente com a última retribuição auferida ([artigo L1243-8](#)). Este montante pode ser diminuído para 6% em virtude de convenção coletiva ou de acordo de empresa, segundo a qual se ofereçam contrapartidas ao trabalhador, consubstanciadas em ações de formação profissional ([artigo L1243-9](#)).

Quando se tratar de cessação do contrato de trabalho temporário ou de outro tipo de contrato de colocação à disposição, o trabalhador tem direito a uma compensação resultante da precariedade do vínculo, de valor igual a 10% da retribuição bruta auferida pelo trabalhador, e a pagar conjuntamente com a última retribuição ([artigo L1251-32](#)).

Para um maior esclarecimento pode consultar-se a ficha de informação "[Indemnit  de licenciement](#)" no site oficial da Administra o P blica francesa, [Service-Public.fr](#).

## Enquadramento legal relevante (França)

### **Licenciement pour motif personnel**

- [Code du travail: article L1232-1](#)  
*Cause réelle et sérieuse*
- [Code du travail: articles L1132-1   L1132-4](#)  
*Motifs de licenciement interdits (principe de non-discrimination)*

### **Licenciement pour motif économique**

- [Code du Travail: Article L1233-1](#)  
*Champ d'application*
- [Code du travail: article R1233-2-2](#)  
*Dispositions communes*
- [Code du travail: article R1234-1 e segs.](#)  
*Cons quences du licenciement*

## ITÁLIA

Em Itália, o despedimento considera-se injusto, exceto se for por justa causa ou por um motivo justificado (ver [artigo 1 e 3 da Lei 604/1966 - norme sui licenziamenti individuali](#) - e artigo [2119 do Codice Civile](#)). De acordo com este último preceito, em termos gerais, a 'justa causa' requer uma conduta muito grave da parte do trabalhador, que, avaliada tanto subjetiva como objetivamente, constitua uma razão séria e irremediável que impeça as partes de continuar a rela o de trabalho.

A 'razão justificada'   definida como uma viola o muito significativa do contrato da responsabilidade do trabalhador (razão de ordem subjetiva). Também constituem 'razões justificadas' as razões inerentes ao processo de produ o,   organiza o do trabalho ou ao seu bom andamento (razão de ordem objetiva) (artigo 3 da Lei 604/1966), onde parece caber a extin o do posto de trabalho na sequência da reorganiza o da empresa (nomeadamente por questões de produtividade), mesmo sem se apoiar na existência de uma crise

Projetos de Lei n.às 730/XIII/3.  (BE) e 886/XIII/3.  (PCP)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10. )

económica que afete a empresa (cfr. [Corte di Cassazione sentenza n. 9127 depositata il 12 aprile 2018 - Legittimo il licenziamento per incrementare la redditività aziendale](#)).

No que diz respeito ao despedimento coletivo, este está previsto para as empresas do setor privado que empreguem mais de 15 trabalhadores. De acordo com a [Legge 23 luglio 1991, n. 223 \(Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro\)](#), encontram-se abrangidos por este regime os despedimentos de pelo menos cinco trabalhadores num espaço temporal de 120 dias.

Os despedimentos coletivos estão sujeitos a um triplo mecanismo de controlo implementado pelas autoridades sindicais, administrativas e judiciais. De acordo com a lei, estes despedimentos têm de ser de ser justificados em termos de redução, mudança ou cessação de atividade.

#### Enquadramento legal relevante (Itália)

- [Codice Civile](#) (com as alterações do Decreto Legislativo N.º 82, de 15 de junho de 2015)
- [Legge 20 maggio 1970, n. 300](#) - Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivitá sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.  
*Statuto dei Lavoratori*
- [Legge 15 luglio 1966, n. 604](#)  
*Norme sui licenziamenti individuali*
- [Legge 23 luglio 1991, n. 223](#)  
*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.*

### Organizações internacionais

No âmbito do acompanhamento das condições de proteção dos trabalhadores ao nível legal, a Organização Internacional do Trabalho compilou informação relevante que permite uma comparação dos regimes em vigor em dezenas de países do mundo. Esta informação pode ser consultada no [site da organização, a propósito das condições materiais para o despedimento](#).

## IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

### • Iniciativas legislativas e Petições

Projetos de Lei n.ºs 730/XIII/3.ª (BE) e 886/XIII/3.ª (PCP)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)



Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes petições sobre matéria idêntica. Todavia, encontram-se pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.<sup>a</sup>) várias iniciativas legislativas que contemplam também alterações ao Código do Trabalho, destacando-se neste caso apenas as mais próximas na matéria, ou seja, as que incidem sobre “despedimento”, a saber:

[Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento;

[Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.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 13.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro;

[Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.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 13.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro;

[Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento;

[Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (14.<sup>a</sup> alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro);

[Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª \(BE\)](#) - Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (14.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

## V. Consultas e contributos

### • Consultas obrigatórias

Conforme consta do ponto II desta Nota Técnica, por estarem em causa alterações da legislação laboral, ambos os projetos de lei foram submetidos, em momentos diferentes, a apreciação pública.

### • Contributos de entidades que se pronunciaram

No âmbito do Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª (BE), as 25 entidades que se pronunciaram acolhem positivamente as alterações propostas. A CGTP-IN, em cujo parecer outros se revêm, informa que *concorda com o presente*

---

Projetos de Lei n.ºs 730/XIII/3.ª (BE) e 886/XIII/3.ª (PCP)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.<sup>a</sup>)

*Projeto de Lei, que visa eliminar as arbitrariedades e inconstitucionalidades dos regimes introduzidos pela Lei 23/212, de 25 de junho, reduzir os poderes da entidade patronal e garantir devidamente os direitos dos trabalhadores em caso de despedimento por causas objetivas.*

No que ao Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª (PCP) diz respeito, foram remetidos dois pareceres: um, da [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional](#), que conclui que "o presente projeto vem dar resposta às pretensões dos trabalhadores e como tal merece a total aprovação desta central." E outro, do [Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados \(CRC\)](#), da responsabilidade do Dr. João Ventura, membro da sua Comissão de Legislação, segundo o qual, "Sem prejuízo da discussão que possa existir quanto ao seu impacto nas empresas e na chamada competitividade, o certo é que nenhuma destas propostas de alteração parece suscitar especial cuidado. Elas encerram apenas uma opção política - tão legítima como a oposta - não nos parecendo que possa dizer-se que delas resultem dificuldades sobre a interpretação e aplicação da lei. O mesmo vale em relação a algumas das inovações propostas."

## **VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação**

Os elementos disponíveis não permitem quantificar ou determinar eventuais encargos para o erário público decorrentes da aprovação da presente iniciativa. Por outro lado, trata-se de matéria que se prende com as relações laborais de âmbito privado.