

PARECER

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 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)

Autor:

Carla Tavares (PS)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objecto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal.
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

Estando em análise quatro Projetos de Lei, principiamos por nos referir ao [Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª \(PCP\)](#), que de acordo com os próprios autores visa «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.»

Por seu turno, o [Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª \(BE\)](#), posteriormente complementado pelo [Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª \(BE\)](#), recorda de igual forma a evolução legislativa registada após «as duas versões dos Memorandos de Entendimento da Troika de Maio de 2011». Invoca-se ainda a este respeito a subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, bem como o acréscimo exponencial da fragilidade do trabalhador despedido, da qual decorre a importância da compensação pecuniária aqui em apreço. Deste modo, consideram os proponentes que «a diminuição do valor das compensações agrava enormemente a fragilidade da situação em que este trabalhador se encontra. Defende-se na correspondente exposição de motivos que se impõe «repor os valores devidos aos trabalhadores como compensação da cessação do contrato de trabalho», com a recuperação da fórmula de cálculo e a repriminção do regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o que se concretiza no articulado da iniciativa com uma proposta de substituição do [artigo 366.º](#) em vigor por uma redação deste preceito mais próxima da sua versão original, mas sem as disposições correspondentes à presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (e eventual elisão da presunção), consagradas nos números 4 e 5 deste artigo 366.º, mas com alterações face à sua versão original.

Por último, também o [Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.ª \(PEV\)](#) invoca, na sua exposição de motivos, as profundas alterações introduzidas na legislação laboral portuguesa, e que no entender dos proponentes contribuíram para «o acentuar do desequilíbrio nas relações laborais, com fortes prejuízos para quem trabalha». Consideram os proponentes que é o momento de repor os montantes e os critérios nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento que vigoravam anteriormente, que deverão voltar a corresponder a um mês de retribuição e respetivas diuturnidades, por cada ano completo de serviço e sem qualquer limite máximo de anos. Para isso, os autores do projeto de lei em análise promovem a alteração dos [artigos 344.º, 345.º e 366.º](#), todos do CT2009.

Sem exceção, cada uma das quatro iniciativas aqui em apreciação é composta por três artigos. Em todas elas, o primeiro artigo determina o seu objeto, o segundo fixa as alterações a introduzir no Código do Trabalho (que no caso do Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª (BE), consistem na

Comissão de Trabalho e Segurança Social

revogação de duas disposições do artigo 366.º], enquanto o terceiro e último artigo regula a entrada em vigor dos diferentes diplomas.

A este respeito, poderá ainda mencionar-se que o Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP) visa proceder à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, e não à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e que os artigos a alterar devem ser identificados como parte integrante do Código, e não do Anexo da Lei, pelo que se sugerem as seguintes redações: para a parte final do artigo 1.º - “(...) procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.”; para a epígrafe do artigo 2.º - “Alteração ao Código do Trabalho”; para a parte inicial do artigo 2.º - “Os artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (...)”.

A discussão na generalidade destes projetos de lei encontra-se agendada para a reunião plenária de sexta-feira, 6 de julho de 2018.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

• Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP)

A proposta visa «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.»

Os autores argumentam que a revisão do Código do Trabalho (CT2009) em 2012¹ se pautou pela «eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório», considerando também que esta promoveu a diminuição de salários, reduzindo para metade a remuneração do trabalho nos dias de descanso, feriados e horas extraordinárias, assim como agravou e generalizou o banco de horas. Por outro lado, defendem ainda os proponentes que estas alterações ao CT2009 fomentaram a precariedade, facilitando o contrato de trabalho de muito curta duração e a eliminação de obrigações de informação à ACT, bem como terão procurado impor a eliminação de cláusulas de instrumentos de regulação coletiva de trabalho acordados entre associações sindicais e patronais.

Mais entendem os autores da iniciativa que a sobredita reforma do CT2009 incrementou os despedimentos, com a admissão do «despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações». Deste modo,

¹ Consubstanciada, em termos latos, na [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), na [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) e na [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

questiona-se na exposição de motivos a alteração das regras do despedimento então introduzida, bem como a amplitude conferida às figuras do despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, e ainda a redução da indemnização devida aos trabalhadores no caso de despedimento, «que passou de 30 para 20 dias por cada ano de trabalho com o limite de 12 anos de casa». Assim sendo, os proponentes sustentam que estas medidas não aumentaram o emprego, mas pelo contrário agravaram o desemprego, para além de se encontrarem «em confronto com a Constituição».

- **Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.º (BE)** posteriormente complementado pelo **Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.º (BE)**

Os Deputados do BE, através destes Projetos de Lei vem propor «repor os valores devidos aos trabalhadores como compensação da cessação do contrato de trabalho», com a recuperação da fórmula de cálculo e a repriminção do regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o que se concretiza no articulado da iniciativa com uma proposta de substituição do artigo 366.º em vigor por uma redação deste preceito mais próxima da sua versão original, mas sem as disposições correspondentes à presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (e eventual elisão da presunção), consagradas nos números 4 e 5 deste artigo 366.º, mas com alterações face à sua versão original.

Por seu turno, o [Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.º \(BE\)](#), posteriormente complementado pelo [Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.º \(BE\)](#), recorda de igual forma a evolução legislativa registada após «as duas versões dos Memorandos de Entendimento da Troika de Maio de 2011»^{Erro!} Marcador não definido., fazendo apelo ao que a Constituição da República Portuguesa, que no seu [artigo 53.º](#), constitui limite ao poder de despedir, entendendo-se que enquanto «decorrência do poder diretivo da entidade empregadora, é uma das principais manifestações da desigualdade que impera na relação laboral».

Posteriormente o Grupo Parlamentar do BE apresentou iniciativa autónoma, mais concretamente o [Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.º \(BE\)](#) possivelmente com o intuito de esclarecer a sua intenção legiferante de eliminar expressamente estas normas da ordem jurídica. Desta forma, e depois de enumerarem as quatro modalidades de despedimento, e de as sistematizarem em dois grandes grupos (despedimento disciplinar ou com justa causa e despedimento por causas objetivas) os proponentes relembram que esta segunda variante confere o direito a uma compensação pela perda do emprego, que representa uma condição indispensável à licitude do despedimento, pelo que «o recebimento de tal compensação pelo trabalhador não deveria ser considerada uma condição suficiente para validar a respetiva licitude». A presunção do [artigo 366.º](#) do CT2009 é assim a sucedânea da que já resultava do [n.º 4 do artigo 401.º do Código do Trabalho de 2003](#), não consentindo os

Comissão de Trabalho e Segurança Social

autores que a lei infira de um facto conhecido (o recebimento da compensação pelo trabalhador) um facto desconhecido (a aceitação do despedimento pelo trabalhador). E isto porque, encontrando-se muitas vezes o trabalhador despedido em fragilíssima situação económica, o recebimento da compensação – por vezes até com o seu desconhecimento – não significa necessariamente a aceitação do despedimento. Mais: de acordo com os proponentes, se o trabalhador tem sempre direito a receber pelo menos esta compensação, caso se confirme posteriormente a licitude do despedimento por causas objetivas, não faz sentido que tenha que devolver uma quantia que será sempre sua a final, de maneira a poder impugnar, legitimamente, o seu despedimento. Deste modo, concluem pela elementar justiça da revogação desta presunção legal, assumindo-se também como «uma condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra».

- **Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.º (PEV)**

Na exposição de motivos do Projeto de Lei em análise referem-se as profundas alterações introduzidas na legislação laboral portuguesa, e que no entender dos proponentes contribuíram para «o acentuar do desequilíbrio nas relações laborais, com fortes prejuízos para quem trabalha», com a fragilização e desproteção da posição do trabalhador na relação laboral, com o ataque aos seus direitos fundamentais e a desvalorização do trabalho, e com a conseqüente degradação das condições de vida da maioria das famílias portuguesas. Os proponentes exemplificam assim com as alterações à legislação laboral relativas ao conceito de justa causa para despedimento, à contratação coletiva, ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, e ainda ao regime de férias, feriados e dias de descanso obrigatório.

Porém, e considerando o escopo da iniciativa, confere-se particular enfoque às alterações às regras respeitantes ao despedimento, que na perspetiva do Grupo Parlamentar do PEV «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». Perante isto, consideram os proponentes que é o momento de repor os montantes e os critérios nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento que vigoravam anteriormente, que deverão voltar a corresponder a um mês de retribuição e respetivas diuturnidades, por cada ano completo de serviço e sem qualquer limite máximo de anos. Para isso, os autores do projeto de lei em análise promovem a alteração dos [artigos 344.º, 345.º e 366.º](#), todos do CT2009.

A este respeito, poderá ainda mencionar-se que o Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.º (PCP) visa proceder à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, e não à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e que os artigos a alterar devem ser identificados como parte integrante do Código, e não do Anexo da Lei, pelo que se sugerem as seguintes redações: para a parte final

Comissão de Trabalho e Segurança Social

do artigo 1.º - “(...) procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.”; para a epígrafe do artigo 2.º - “Alteração ao Código do Trabalho”; para a parte inicial do artigo 2.º - “Os artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (...)”

3 – Enquadramento Legal

A legislação laboral foi objeto de sucessivas revisões, no âmbito das diversas matérias do atual 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, e alterada 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, e que têm incidido, entre outras, no regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho. Tais modificações decorreram, por um lado, da necessidade sentida pelo Governo e pelos parceiros sociais em alterar o regime em vigor, e por outro, da obrigação decorrente dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado português no âmbito do programa de ajuda financeira a Portugal.

Com vista a alcançar tais objetivos, o Governo assinou com os parceiros sociais em sede da Comissão Permanente de Concertação Social, o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de março de 2011² e o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012³. Para além destes acordos, o Estado português assumiu um outro tipo de compromissos com reflexo direto em matéria laboral, o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011⁴. Na sequência destes acordos e compromissos procedeu-se a um conjunto de reformas da legislação laboral, consubstanciadas nas diversas revisões do CT2009.

Dando cumprimento aos compromissos assumidos no seio do Acordo Tripartido procedeu-se à segunda alteração ao Código do Trabalho de 2009, com a publicação da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro⁵, que estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de

² Subscrito pelo XVIII Governo Constitucional, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português e UGT – União Geral de Trabalhadores, em 22 de março de 2011.

³ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012.

⁴ Assinado em 17 de maio de 2011, no qual o Estado Português assume um conjunto de compromissos perante a União Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu.

⁵ Teve origem na Proposta de Lei n.º 2/XII/1.º.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 lei aditou ao Código o [artigo 366.º-A](#), que estabeleceu os 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 a [Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro](#)⁶, 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 da instituição de 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 [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)⁷ (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 junho⁸, 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 passou a aplicar-se 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](#)⁹, nomeadamente no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2.

⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 25/XII/1.ª](#).

⁷ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#). A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, foi alterada pelas [Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto](#), e [48-A/2014, de 31 de julho](#).

⁸ 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 de o relatório afirmar que o nível médio das compensações por cessação do contrato de trabalho na União Europeia são doze dias.

⁹ Com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 supra 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, 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*.

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](#)¹⁰, 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](#), estabelece 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](#)).

Tal como se tinha já verificado com a supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que previa um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, assim como o regime e o critério de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação, foi publicada a [Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro](#)¹¹, que estabelece um novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação. Os critérios e cálculo da compensação a aplicar aos contratos de trabalho a termo certo objeto de renovação

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª](#).

¹¹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 168/XII/2.ª](#).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

extraordinária, no âmbito deste diploma, são consoante a situação em concreto, os que constam do regime transitório previsto no artigo 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, ou dos n.ºs 4 e 5 do [artigo 345.º](#) do CT2009, com as devidas alterações.

Para corporizar o regime da compensação, foi aprovada a [Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto](#)¹², alterada pelo [Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro](#), que instituiu os regimes jurídicos dos fundos de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia da compensação do trabalho.

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»¹³.

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*)].

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

¹² Teve origem na [Proposta de Lei n.º 147/XII/2.ª](#).

¹³ In: XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Editorial Verbo, 3.ª edição, 2005, pág. 426.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 CT2009]. Além desta indemnização, quando o trabalhador opte por não ser reintegrado, ou o tribunal exclua a reintegração, tem direito a uma indemnização calculada de acordo com o fixado no [artigo 391.º](#) ou no [artigo 392.º](#).

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.

O poder de iniciativa legislativa dos Deputados está previsto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, e o dos Grupos Parlamentares na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento. Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (doravante Regimento), que consagram esse poder:

- O Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP) é subscrito por doze Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP);
- Os Projetos de Lei n.ºs 728 e 905/XIII/3.ª (BE) são subscritos pelos dezanove Deputados do Bloco de Esquerda (BE);
- O Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.ª (PEV) é subscrito pelos dois Deputados do Partido Ecologista "Os Verdes" (PEV).

Todos tomam a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontram-se redigidos sob a forma de artigos, são precedidos de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente os seus objetos principais, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

De igual modo encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que estes projetos de lei não parecem infringir

Comissão de Trabalho e Segurança Social

princípios constitucionais e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de participação na elaboração de legislação do trabalho aos sindicatos, na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#) ¹⁴, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 15.º e 16.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) ¹⁵, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi promovida a apreciação pública:

- De 28 de novembro de 2017 a 28 de dezembro de 2017, do Projeto de Lei n.º 647XIII/3.ª (PCP), através da sua publicação na [Separata n.º 74/XIII](#), da IIª Série do Diário da Assembleia da República de 28 de novembro de 2017;

- De 26 de janeiro a 25 de fevereiro de 2018, do Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª (BE), através da sua publicação na [Separata n.º 82/XIII](#) da IIª Série do Diário da Assembleia da República, de 26 de janeiro de 2018;

- De 12 de junho a 12 de julho de 2018, dos Projetos de Lei n.ºs 900/XIII/3.ª (PEV) e 905/XIII/3.ª (BE), através da sua publicação na [Separata n.º 95/XIII](#) da IIª Série do Diário da Assembleia da República, de 12 de junho de 2018.

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

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

• Iniciativas legislativas

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), foram encontradas as seguintes iniciativas sobre matéria conexa, sem prejuízo de poderem ser tomadas em consideração as iniciativas que estão pendentes em comissão e que incidem sobre a alteração

¹⁴ Alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 março.

¹⁵ Alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

do Código do Trabalho, em especial as que serão igualmente discutidas na generalidade na reunião plenária da próxima sexta-feira, 6 de julho:

- 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;
- Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.ª (GOV) - Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

- **Petições**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não foi encontrada qualquer petição pendente sobre esta matéria.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

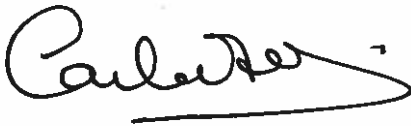
PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

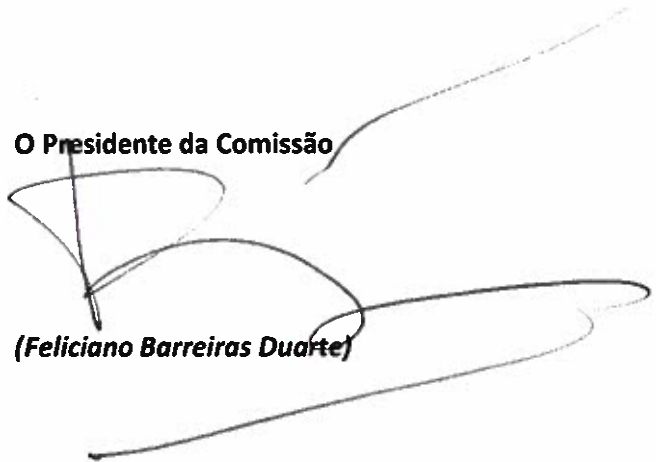
Palácio de S. Bento, 04 de julho de 2018

A Deputada Relatora



(Carla Tavares)

O Presidente da Comissão



(Feliciano Barreiras Duarte)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV- ANEXOS

- *Notas Técnicas das Iniciativas em apreço*
- *Apreciação Pública – Contributos as iniciativas*
- *Pareceres das Audições dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas.*

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.

Data de admissão: 24 de outubro de 2017

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

Data de admissão: 15 de janeiro de 2018

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)

Data de admissão: 04 de junho de 2018

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)

Data de admissão: 05 de junho de 2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10ª)

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 Anabela António e José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP), Luís Correia da Silva e Rosalina Alves (BIB) e Pedro Miguel Pacheco (DAC)

Data: 2 de julho de 2018.

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

De acordo com os respetivos autores, o [Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª \(PCP\)](#) visa «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.»

De facto, os proponentes recordam que a revisão do Código do Trabalho (CT2009) em 2012¹ se pautou pela «eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório», considerando também que esta promoveu a diminuição de salários, reduzindo para metade a remuneração do trabalho nos dias de descanso, feriados e horas extraordinárias, assim como agravou e generalizou o banco de horas. Por outro lado, defendem ainda que estas alterações ao CT2009 fomentaram a precariedade, facilitando o contrato de trabalho de muito curta duração e a eliminação de obrigações de informação à ACT, bem como terão procurado impor a eliminação de cláusulas de instrumentos de regulação coletiva de trabalho acordados entre associações sindicais e patronais.

Por outro lado, entendem os autores da iniciativa que a sobredita reforma do CT2009 incrementou os despedimentos, com a admissão do «despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações». Deste modo, questiona-se na exposição de motivos a alteração das regras do despedimento então introduzida, bem como a amplitude conferida às figuras do despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, e ainda a redução da indemnização devida aos trabalhadores no caso de despedimento, «que passou de 30 para 20 dias por cada ano de trabalho com o limite de 12 anos de casa». Assim sendo, os proponentes sustentam que estas medidas não aumentaram o emprego, mas pelo contrário agravaram o desemprego, para além de se encontrarem «em confronto com a Constituição».

Por seu turno, o [Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª \(BE\)](#), posteriormente complementado pelo [Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª \(BE\)](#), recorda de igual forma a evolução legislativa registada após «as duas versões dos Memorandos de Entendimento da Troika de Maio de 2011»¹, acrescentando que a Constituição da República Portuguesa, no seu [artigo 53.º](#), limita o poder de despedir, que enquanto «decorrência do poder diretivo da entidade empregadora, é uma das principais manifestações da desigualdade que impera na relação laboral». Invoca-se ainda a este respeito a subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, bem como o acréscimo exponencial da fragilidade do trabalhador despedido, da qual decorre a importância da compensação pecuniária aqui em apreço. Deste modo, consideram os proponentes que «a diminuição do valor das

¹ Consubstanciada, em termos latos, na [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), na [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) e na [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#).

compensações agrava enormemente a fragilidade da situação em que este trabalhador se encontra. Ao embaratecer os despedimentos, facilita(-se) também esse tipo de práticas por parte das empresas». Por tudo isto, defende-se na correspondente exposição de motivos que se impõe «repor os valores devidos aos trabalhadores como compensação da cessação do contrato de trabalho», com a recuperação da fórmula de cálculo e a repriminção do regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o que se concretiza no articulado da iniciativa com uma proposta de substituição do [artigo 366.º](#) em vigor por uma redação deste preceito mais próxima da sua versão original, mas sem as disposições correspondentes à presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (e eventual elisão da presunção), consagradas nos números 4 e 5 deste artigo 366.º, mas com alterações face à sua versão original.

Todavia, e porventura com o intuito de esclarecer a sua intenção legiferante de eliminar expressamente estas normas da ordem jurídica, o Grupo Parlamentar do BE apresentou iniciativa autónoma com essa finalidade, mais concretamente o [Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª \(BE\)](#). Desta forma, e depois de enumerarem as quatro modalidades de despedimento, e de as sistematizarem em dois grandes grupos (despedimento disciplinar ou com justa causa e despedimento por causas objetivas) os proponentes relembram que esta segunda variante confere o direito a uma compensação pela perda do emprego, que representa uma condição indispensável à licitude do despedimento, pelo que «o recebimento de tal compensação pelo trabalhador não deveria ser considerada uma condição suficiente para validar a respetiva licitude». A presunção do [artigo 366.º](#) do CT2009 é assim a sucedânea da que já resultava do [n.º 4 do artigo 401.º do Código do Trabalho de 2003](#), não consentindo os autores que a lei infira de um facto conhecido (o recebimento da compensação pelo trabalhador) um facto desconhecido (a aceitação do despedimento pelo trabalhador). E isto porque, encontrando-se muitas vezes o trabalhador despedido em fragílima situação económica, o recebimento da compensação – por vezes até com o seu desconhecimento – não significa necessariamente a aceitação do despedimento. Mais: de acordo com os proponentes, se o trabalhador tem sempre direito a receber pelo menos esta compensação, caso se confirme posteriormente a licitude do despedimento por causas objetivas, não faz sentido que tenha que devolver uma quantia que será sempre sua a final, de maneira a poder impugnar, legitimamente, o seu despedimento. Deste modo, concluem pela elementar justiça da revogação desta presunção legal, assumindo-se também como «uma condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra».

Por último, também o [Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.ª \(PEV\)](#) invoca, na sua exposição de motivos, as profundas alterações introduzidas na legislação laboral portuguesa, e que no entender dos proponentes contribuiram para «o acentuar do desequilíbrio nas relações laborais, com fortes prejuízos para quem trabalha», com a fragilização e desproteção da posição do trabalhador na relação laboral, com o ataque aos seus direitos fundamentais e a desvalorização do trabalho, e com a conseqüente degradação das condições de vida da maioria das famílias portuguesas. Os proponentes exemplificam assim com as alterações à legislação laboral

relativas ao conceito de justa causa para despedimento, à contratação coletiva, ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, e ainda ao regime de férias, feriados e dias de descanso obrigatório.

Porém, e considerando o escopo da iniciativa, confere-se particular enfoque às alterações às regras respeitantes ao despedimento, que na perspetiva do Grupo Parlamentar do PEV «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». Perante isto, consideram os proponentes que é o momento de repor os montantes e os critérios nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento que vigoravam anteriormente, que deverão voltar a corresponder a um mês de retribuição e respetivas diuturnidades, por cada ano completo de serviço e sem qualquer limite máximo de anos. Para isso, os autores do projeto de lei em análise promovem a alteração dos [artigos 344.º, 345.º e 366.º](#), todos do CT2009.

Para uma melhor compreensão das alterações a introduzir, apresenta-se aqui uma tabela comparativa com cinco colunas: a redação original dos três artigos em apreciação, a redação atual e a redação proposta por cada um dos Grupos Parlamentares proponentes:

Código do Trabalho (redação original)	Código do Trabalho (redação em vigor)	Código do Trabalho (redação proposta pelo P.J.L. n.º 647/XIII/3.º)	Código do Trabalho (redação proposta pelo P.J.L. n.º 900/XIII/3.º)	Código do Trabalho (redação proposta pelos P.J.L. n.º 728/XIII/3.º e 905/XIII/3.º)
<p>Artigo 344.º Caducidade de contrato de trabalho a termo certo</p> <p>1 — O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.</p> <p>2 — Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação</p>	<p>Artigo 344.º Caducidade de contrato de trabalho a termo certo</p> <p>1 - O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.</p> <p>2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o</p>	<p>Artigo 344.º Caducidade de contrato de trabalho a termo certo</p> <p>1 – (...)</p> <p>2 - Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação</p>	<p>Artigo 344.º Caducidade de contrato de trabalho a termo certo</p> <p>1 - ...</p> <p>2 - Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação</p>	

<p>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, respectivamente.</p>	<p>trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º 3 - (Revogado.)</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>4 - (Revogado.) 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.</p>	<p>3 - A parte da compensação relativa a fracção de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente. 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.</p>	<p>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.</p>	
<p>Artigo 345.º Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto</p>	<p>Artigo 345.º Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto</p>	<p>Artigo 345.º Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto</p>	<p>Artigo 345.º Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto</p>	
<p>1 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo -se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior. 2 — Tratando -se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual</p>	<p>1 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior. 2 - Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual</p>	<p>1 - (...) 2 - (...)</p>	<p>1 - ... 2 - ...</p>	

<p>da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.</p> <p>3 — Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.</p> <p>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.</p> <p>5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 366.º Compensação por despedimento colectivo</p> <p>1 — Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um</p>	<p>da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.</p> <p>3 - Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.</p> <p>4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:</p> <p>a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;</p> <p>b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.</p> <p>5 - A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º</p> <p>6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 366.º Compensação por despedimento colectivo</p> <p>1 - Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12</p>	<p>3 - (...)</p> <p>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.</p> <p>5 - Revogado</p> <p>6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 366.º Compensação por despedimento colectivo</p> <p>1 - Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um</p>	<p>3 - ...</p> <p>4 - Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo anterior.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 366.º Compensação por despedimento colectivo</p> <p>1 - Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 366.º (...)</p> <p>1. Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um</p>
--	--	---	---	--

mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.	dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.	mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.	mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.	mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
2 — Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.	<p>2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:</p> <p>a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;</p> <p>b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;</p> <p>c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;</p> <p>d) Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.</p>	4 — Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.	2 — Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.	2. Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.
	3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do	2 - Revogado	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	

<p>3 — A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.</p> <p>4 — Presume -se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.</p> <p>5 — A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.</p> <p>6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.</p>	<p>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.</p> <p>4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.</p> <p>5 - 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.</p> <p>6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do presente artigo.</p> <p>7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 6.</p>	<p>5 - A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.</p> <p>6 - [anterior n.º 4]</p> <p>7 - [anterior n.º 5]</p> <p>8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 4 e 5.</p>	<p>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.</p> <p>3 - A compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base e respetivas diuturnidades.</p> <p>5 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.</p> <p>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.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 e 3 do presente artigo.”</p>	<p>3. A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.</p> <p>Revogado (pelo P.J.L n.º 905/XIII/3.º)</p> <p>Revogado (pelo P.J.L n.º 905/XIII/3.º)</p> <p>4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.»</p>
---	--	--	--	---

Sem exceção, cada uma das quatro iniciativas aqui em apreciação é composta por três artigos. Em todas elas, o primeiro artigo determina o seu objeto, o segundo fixa as alterações a introduzir no Código do Trabalho [que no caso do Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª (BE), consistem na revogação de duas disposições do artigo 366.º], enquanto o terceiro e último artigo regula a entrada em vigor dos diferentes diplomas.

A este respeito, poderá ainda mencionar-se que o Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP) visa proceder à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, e não à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e que os artigos a alterar devem ser identificados como parte integrante do Código, e não do Anexo da Lei, pelo que se sugerem as seguintes redações: para a parte final do artigo 1.º - "(...) procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho."; para a epígrafe do artigo 2.º - "Alteração ao Código do Trabalho"; para a parte inicial do artigo 2.º - "Os artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (...)."

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 poder de iniciativa legislativa dos Deputados está previsto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, e o dos Grupos Parlamentares na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento. Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (doravante Regimento), que consagram esse poder:

- O Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP) é subscrito por doze Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP);

- Os Projetos de Lei n.ºs 728 e 905/XIII/3.ª (BE) são subscritos pelos dezanove Deputados do Bloco de Esquerda (BE);

- O Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.ª (PEV) é subscrito pelos dois Deputados do Partido Ecologista "Os Verdes" (PEV).

Todos tomam a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontram-se redigidos sob a forma de artigos, são precedidos de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente os seus objetos principais, embora possa ser objeto

de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

De igual modo encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que estes projetos de lei não parecem infringir princípios constitucionais e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de participação na elaboração de legislação do trabalho aos sindicatos, na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#)², aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 15.º e 16.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)³, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi promovida a apreciação pública:

- De 28 de novembro de 2017 a 28 de dezembro de 2017, do Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP), através da sua publicação na [Separata n.º 74/XIII](#), da IIª Série do Diário da Assembleia da República de 28 de novembro de 2017;

- De 26 de janeiro a 25 de fevereiro de 2018, do Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª (BE), através da sua publicação na [Separata n.º 82/XIII](#) da IIª Série do Diário da Assembleia da República, de 26 de janeiro de 2018;

- De 12 de junho a 12 de julho de 2018, dos Projetos de Lei n.ºs 900/XIII/3.ª (PEV) e 905/XIII/3.ª (BE), através da sua publicação na [Separata n.º 95/XIII](#) da IIª Série do Diário da Assembleia da República, de 12 de junho de 2018.

O Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP) deu entrada a 20 de outubro de 2017 e foi admitido e anunciado em 24 de outubro de 2017, altura em que baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República.

O Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª (BE) deu entrada em 11 de janeiro de 2018. Foi admitido a 15 de janeiro, e anunciado a 17 de janeiro, altura em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República.

² Alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 março.

³ Alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

O Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.ª (PEV) deu entrada em 30 de maio de 2018. Foi admitido a 4 de junho, e anunciado a 5 de junho, altura em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República.

O Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª (BE) deu entrada em 30 de maio de 2018. Foi admitido e anunciado em 5 de junho, altura em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República.

A discussão na generalidade destes projetos de lei encontra-se agendada para a reunião plenária de sexta-feira, 6 de julho de 2018.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

- **Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP)**

O seu título - «Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento)» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário* prevê que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas», visando o presente projeto de lei alterar o Código do Trabalho, aprovado a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Consultando o [Diário da República Eletrónico](#), verifica-se, tal como referido *supra*, que em caso de aprovação, esta será a décima quarta alteração ao Código do Trabalho, pelo que essa menção deve fazer-se constar do título da iniciativa. Refira-se que, estando em discussão diversas iniciativas que alteram também este código, a sua aprovação poderá afetar o número de ordem de alteração a constar no título aquando da sua publicação.

A identificação das alterações anteriores ao Código do Trabalho consta do articulado, conforme estabelecido pelo n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*.

Os proponentes não promovem a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem tal se afigura necessário à luz da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, que exceciona as «alterações a Códigos» do dever de republicação de diplomas que revistam forma de lei, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

- O Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.º (BE)

O título desta iniciativa legislativa - «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» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*⁴, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento em sede de apreciação na especialidade ou redação final.

O título está conforme com as regras de legística formal, segundo as quais «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração». ⁵ Porém, o mesmo deve ter como referência o Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), uma vez que se pretende alterar um artigo daquele código.

Pese embora se indique qual é o número de ordem de alteração, não se procede à identificação das alterações anteriores ao Código do Trabalho no articulado da iniciativa, conforme estabelecido pelo n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*.

Cumprir referir ainda, quanto a regras de legística formal, que os numerais ordinais devem ser redigidos por extenso também na indicação do número de ordem de alteração.

Consultando o [Diário da República Eletrónico](#), verifica-se que o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, até à presente data foi alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março, sendo esta, em caso de aprovação, a décima quarta alteração. É de sublinhar que se encontram neste momento diversas iniciativas em discussão que procedem à alteração do Código do Trabalho e que poderão afetar, em caso de aprovação, o número de ordem de alteração a constar no título aquando da sua publicação.

⁴ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e [43/2014, de 11 de julho](#), que a republicou.

⁵ Duarte, David *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 201.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem tal se afigura necessário à luz da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, que exceciona as «alterações a Códigos» do dever de republicação de diplomas que revistam forma de lei, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação». Por outro lado, a iniciativa contém ainda uma norma transitória no n.º 2 deste mesmo artigo 3.º, que determina que «este regime é aplicável a todos os contratos cuja cessação ocorra após a entrada em vigor da presente lei».

- Projeto de Lei n.º 900/XIII/3.ª (PEV)

O seu título - «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)» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título está conforme com as regras de legística formal, segundo as quais «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração». Cumpre referir, quanto a regras de legística formal, que os numerais ordinais devem ser redigidos por extenso também na indicação do número de ordem de alteração.

Consultando o [Diário da República Eletrónico](#), verifica-se, tal como referido *supra*, que em caso de aprovação, esta será a décima quarta alteração ao Código do Trabalho, e que estando em discussão diversas iniciativas que alteram este código, a sua aprovação poderá afetar o número de ordem de alteração a constar no título aquando da sua publicação.

A identificação das alterações anteriores ao Código do Trabalho consta do articulado, conforme estabelecido pelo n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*.

Os proponentes não promovem a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem tal se afigura necessário à luz da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, que exceciona as «alterações a Códigos» do dever de republicação de diplomas que revistam forma de lei, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 15 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

- Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.º (BE)

O seu título - «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)» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título está conforme com as regras de legística formal, segundo as quais «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração». Cumpre referir, quanto a regras de legística formal, que os numerais ordinais devem ser redigidos por extenso também na indicação do número de ordem de alteração.

Consultando o [Diário da República Eletrónico](#), verifica-se, tal como referido *supra*, que em caso de aprovação, esta será a décima quarta alteração ao Código do Trabalho, e que estando em discussão diversas iniciativas que alteram este código, a sua aprovação poderá afetar o número de ordem de alteração a constar no título aquando da sua publicação.

A identificação das alterações anteriores ao Código do Trabalho consta do articulado, conforme estabelecido pelo n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*.

Os proponentes não promovem a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem tal se afigura necessário à luz da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, que exceciona as «alterações a Códigos» do dever de republicação de diplomas que revistam forma de lei, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia útil seguinte ao da sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Cumpra registrar que se encontram pendentes em Comissão mais de trinta iniciativas que procedem à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, designadamente a Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.ª (GOV), que altera várias normas do Código. Em caso de aprovação das várias iniciativas pendentes num curto período de tempo, seria desejável a aprovação de um texto único de alteração ao Código do Trabalho.

Em caso de aprovação, estas iniciativas revestirão a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

Nesta fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

o Enquadramento legal nacional e antecedentes

A legislação laboral foi objeto de sucessivas revisões, no âmbito das diversas matérias do atual 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, e alterada 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, e que têm incidido, entre outras, no regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho. Tais modificações decorreram, por um lado, da necessidade sentida pelo Governo e pelos parceiros sociais em alterar o regime em vigor, e por outro, da obrigação decorrente dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado português no âmbito do programa de ajuda financeira a Portugal.

Com vista a alcançar tais objetivos, o Governo assinou com os parceiros sociais em sede da Comissão Permanente de Concertação Social, o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de março de 2011⁶ e o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012⁷. Para além destes acordos, o Estado português assumiu um outro tipo de compromissos com reflexo direto em matéria laboral, o Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de Política Económica, de 17 de

⁶ Subscrito pelo XVIII Governo Constitucional, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português e UGT – União Geral de Trabalhadores, em 22 de março de 2011.

⁷ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012.

maio de 2011⁸. Na sequência destes acordos e compromissos procedeu-se a um conjunto de reformas da legislação laboral, consubstanciadas nas diversas revisões do CT2009.

Dando cumprimento aos compromissos assumidos no seio do *Acordo Tripartido* procedeu-se à segunda alteração ao Código do Trabalho de 2009, com a publicação da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro⁹, 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 lei aditou ao Código o artigo 366.º-A, que estabeleceu os 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 a Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro¹⁰, 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 da instituição de 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 Lei n.º 23/2012, de 25 de junho¹¹ (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 junho¹², 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 passou a aplicar-se 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.

⁸ Assinado em 17 de maio de 2011, no qual o Estado Português assume um conjunto de compromissos perante a União Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu.

⁹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª.

¹⁰ Teve origem na Proposta de Lei n.º 25/XII/1.ª.

¹¹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª. A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, foi alterada pelas Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto, e 48-A/2014, de 31 de julho.

¹² 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 de o relatório afirmar que o nível médio das compensações por cessação do contrato de trabalho na União Europeia são doze dias.

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](#)¹³, 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 supra 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, 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*.

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](#)¹⁴, 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](#), estabelece 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](#)).

Tal como se tinha já verificado com a supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que previa um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, assim como o regime e o critério de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação, foi publicada a [Lei n.º 76/2013, de 7 de](#)

¹³ Com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

¹⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª](#).

novembro¹⁵, que estabelece um novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação. Os critérios e cálculo da compensação a aplicar aos contratos de trabalho a termo certo objeto de renovação extraordinária, no âmbito deste diploma, são consoante a situação em concreto, os que constam do regime transitório previsto no artigo 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, ou dos n.ºs 4 e 5 do artigo 345.º do CT2009, com as devidas alterações.

Para corporizar o regime da compensação, foi aprovada a Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto¹⁶, alterada pelo Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro, que instituiu os regimes jurídicos dos fundos de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia da compensação do trabalho.

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»¹⁷.

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*)].

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.

¹⁵ Teve origem na Proposta de Lei n.º 168/XII/2.ª

¹⁶ Teve origem na Proposta de Lei n.º 147/XII/2.ª.

¹⁷ In: XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Editorial Verbo, 3.ª edição, 2005, pág. 426.

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 CT2009). Além desta indemnização, quando o trabalhador opte por não ser reintegrado, ou o tribunal exclua a reintegração, tem direito a uma indemnização calculada de acordo com o fixado no [artigo 391.º](#) ou no [artigo 392.º](#).

o Enquadramento doutrinário/bibliográfico

AMADO, João Leal - De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. A. 74, n.º 2 (abr./jun. 2014), p. 411-424. Cota: RP-172.

Resumo: No presente artigo o autor faz uma análise da compensação do trabalhador por caducidade nos contratos a termo certo. As situações que podem surgir neste contexto são variadas e levam a respostas também elas diferentes. Perante a questão: a caducidade de um contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a receber uma compensação pecuniária? O autor dá três respostas distintas: sim em certos casos, não em outros casos, "nim" numa terceira categoria de situações.

FERNANDES, António Monteiro – A reforma laboral contínua. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. A. 74, n.º 2 (abr./jun. 2014), p. 389-409. Cota: RP-172.

Resumo: Neste artigo o autor faz uma análise da contínua reforma laboral que se torna num obstáculo à estabilidade normativa ao nível da legislação do trabalho. Segundo o autor: «A situação de "emergência financeira" declarada em 2011 e a evolução desfavorável do mercado de trabalho – a taxa de desemprego subiu rapidamente aos dois dígitos e situava-se, em meados de 2013, acima dos 17% - forneceram um quadro favorável a essa profunda mudança de orientação do ordenamento legal, ao ponto de ser ter passado a falar da entrada em cena de um "novo" legislador do trabalho, com a missão de produzir um "direito do trabalho regressivo". Como se observou atrás, o Código do Trabalho não perdeu textura, mas mudou claramente de substância. A magnitude dessa manobra legislativa seria de molde a gerar a expectativa de que um período de estabilidade normativa iria seguir-se. No entanto, não foi isso que ocorreu.»

Entre outros tópicos abordados neste artigo, destaca-se o capítulo 4 dedicado à redução das compensações por cessação do contrato de trabalho e os fundos de compensação e garantia.

GONÇALVES, Luísa Andias - **Compensação por extinção do contrato de trabalho. Questões laborais.** Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 20, nº 43 (jul./dez. 2013), p. 251-278. Cota: RP-577.

Resumo: «O objeto do presente estudo é a compensação por extinção do contrato de trabalho. Não iremos, por isso, tratar dos montantes entregues ao trabalhador a título indemnizatório, e que lhe são devidos quando é vítima de um incumprimento culposo dos deveres laborais por parte da entidade empregadora, mas sim, e apenas, das importâncias que têm um carácter compensatório da cessação do contrato, concretizada em conformidade com o ordenamento jurídico, e que não têm o incumprimento culposo como causa.»

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, nº 40 (jul./dez. 2012), p. 165-173. Cota: RP-577.

Resumo: As mais recentes modificações ao Código do Trabalho de 2009 consubstanciam a terceira 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 consequente e daí logicamente decorrente precarização dos vínculos laborais». Ora dessas alterações decorrentes da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, 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 al. 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: 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.»

SANTOS, Catarina Gomes – Breve análise (e algumas interrogações) em torno dos regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (ou mecanismo equivalente) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, criados pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto. **Questões Laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 24, n.º 51 (jul./dez. 2017), p. 165-202. Cota: RP-577.

Resumo: O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) ou Mecanismo Equivalente (ME) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) foram criados pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, num quadro de acentuada compressão da compensação a pagar aos trabalhadores em caso de cessação do contrato, operada pela reforma laboral de 2012 na sequência do "Memorando da Troika". O montante da compensação pela perda de emprego foi substancialmente reduzido, mas, em contrapartida, com a atuação destes Fundos pretende-se garantir o recebimento efetivo pelo trabalhador de pelo menos metade da compensação devida. No presente texto, é feita uma breve análise ao modo de funcionamento destes mecanismos de reforço da garantia dos créditos dos trabalhadores e bem assim da respetiva articulação com mecanismos congéneres, de que é exemplo o Fundo de Garantia Salarial (FGS).

o Enquadramento internacional

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França¹⁸.

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.

¹⁸ Atendendo à sua proximidade temática, a análise que ora se empreende aproveita parte da que foi feita a propósito da nota técnica relativa aos Projetos de Lei n.ºs 730/XIII e 886/XIII.

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. O eventual erro desculpável no cálculo da compensação não determina a improcedência do despedimento, sem prejuízo da obrigação do empregador pagar a diferença.

No [artigo 56](#), definem-se as regras no caso do despedimento improcedente, por via das quais o trabalhador poderá optar entre a readmissão ou uma compensação de 30 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 24 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 a 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 trabalhadores¹⁹.

As empresas que realizem despedimentos coletivos de acordo com o [artigo 51](#) do ET, e que incluam trabalhadores com 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 29 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

¹⁹ Vd. [Sentencia y indemnización por despido colectivo](#).

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.

Cotejadas as normas consideradas relevantes, não se identificou existir no ordenamento jurídico espanhol qualquer presunção legal que associe o recebimento da compensação pelo trabalhador a aceitação do despedimento, não impedindo, por isso, a sua impugnação judicial.

O site do Ministerio do Trabajo, Migraciones y Seguridad Social disponibiliza informação detalhada sobre o tema da suspensão e extinção do contrato de trabalho, nomeadamente no que concerne a compensações devidas ao trabalhador e impugnação do despedimento.

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, de 20 de diciembre,
Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- 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.LG. 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, segunda a lei, ser baseado numa causa real e séria (*Article L1232-1 – [cause réelle et sérieuse](#)*), ou seja, tem de ser baseada em factos, ser precisa 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 disciplinares. 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) incidem 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 esta cessação contratual resultar 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 consideração 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 de 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](#)).

Tal como sucedeu no caso espanhol, das normas do ordenamento jurídico francês analisadas também não parece resultar qualquer presunção legal que associe o recebimento da compensação pelo trabalhador a aceitação do despedimento, não o impedindo, por isso, de impugnar o despedimento.

Para um maior esclarecimento pode consultar-se a ficha de informação "[Indemnité de licenciement](#)" no site oficial da Administração Pública 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 à 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 L1233-2-2](#)
Dispositions communes
- [Code du travail : article R1234-1 e segs.](#)
Conséquences du licenciement
- [Code du travail : Article L1411-1 à Article L1462-1](#)
Livre IV : La résolution des litiges - Le conseil de prud'hommes

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

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

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), foram encontradas as seguintes iniciativas sobre matéria conexa, sem prejuízo de poderem ser tomadas em consideração as iniciativas que estão pendentes em comissão e que incidem sobre a alteração do Código do Trabalho, em especial as que serão igualmente discutidas na generalidade na reunião plenária da próxima sexta-feira, 6 de julho:

- [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;
- [Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.ª \(GOV\)](#) - Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

• Petições

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não foi encontrada qualquer petição pendente sobre esta matéria.

V. Consultas e contributos

Tal como já aludido, foi promovida a apreciação pública das iniciativas vertentes, através da sua publicação, respetivamente, na [Separata n.º 74](#) (de 28 de novembro de 2017), na [Separata n.º 82](#) (de 26 de janeiro de 2018), e na [Separata n.º 95](#) (de 12 de junho de 2018) – esta última agregou a publicação, entre outros, dos Projetos de Lei n.º 900/XIII/3.ª (PEV) e 905/XIII/3.ª (BE), de acordo com o artigo 134.º do RAR, e para os

efeitos consagrados na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, pelo período de 30 dias, até 28 de dezembro, 25 de fevereiro e 12 de julho de 2018.

Os contributos enviados foram objeto de disponibilização na página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão. Com efeito, para o Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª (PCP) foram recebidos 3 (três) contributos, da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (que aprova a iniciativa), da Confederação Empresarial de Portugal (que formula um juízo de frontal rejeição de todo o projeto de lei) e de Paulo José Azevedo de Saraiva Caldeira (que observa que a iniciativa não especifica se é aplicável aos casos judicialmente pendentes, não se aplicando tampouco aos trabalhadores despedidos no âmbito da legislação atualmente em vigor, perguntando pelo motivo dessa opção).

Por sua vez, foram rececionadas por esta Comissão 27 (vinte e sete) pronúncias escritas no âmbito da apreciação pública do Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª (BE): 26 (vinte e seis) de estruturas representativas de trabalhadores, e favoráveis às alterações propugnadas, e um parecer da Confederação Empresarial de Portugal, que volta a formular «um juízo globalmente muito negativo – de rejeição, mesmo – sobre o projeto de lei em apreço».

Por fim, e sem prejuízo de ainda se encontrar em curso a discussão pública dos Projetos de Lei n.º 900/XIII/3.ª (PEV) e 905/XIII/3.ª (BE), a verdade é que não foi recebido até à data qualquer contributo a seu respeito. Os pareceres que possam eventualmente vir a ser remetidos a esta Comissão serão também divulgados na referida página eletrónica.

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

Em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação das presentes iniciativas.