PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Projeto de Lei n.º 886/XIII/3.ª

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

Exposição de Motivos

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

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

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

Outra dimensão incontornável desse ataque aos direitos dos trabalhadores foi a promoção dos despedimentos, em confronto com a proibição constitucional de despedimento sem justa

causa, admitindo o despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações.

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

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

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

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

Ao facilitar os despedimentos, PSD e CDS não aumentaram o emprego como ardilosamente defendiam, mas antes agravaram o desemprego. A dimensão das alterações gravosas do Código do Trabalho tornou bem evidente que o objetivo de PSD e CDS foi a imposição de uma estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos.
Estas alterações, em confronto com a Constituição, serviram apenas o objetivo de agravamento da exploração, o empobrecimento e o afundamento do País.

O PCP apresentou já propostas de 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.

Agora, com esta iniciativa legislativa propomos:

- Alteração dos critérios e requisitos para o despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho, no sentido de limitar os critérios;
- Revogação do despedimento por inadaptação;
- Agravamento do quadro contra-ordenacional do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho;
- Reposição do prazo de 1 ano para impugnação do despedimento;
- Garantia de que, no caso de ilicitude do despedimento a opção da indemnização em substituição da reintegração, a mesma correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da decisão final do processo;
- Aditamento do direito que assegura que, em caso de recebimento pelo trabalhador de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho, tal não afasta o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude;
- Alteração dos critérios de cálculo da compensação, em que o cálculo é feito sobre a retribuição e não apenas da retribuição base, revoga os limites do montante da compensação a pagar e afasta a presunção de aceitação do despedimento pela aceitação da compensação pelo trabalhador;
- Obrigação da entidade patronal fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando conhecimento a todas as entidades que participam no processo;
- No caso do despedimento coletivo propomos aumento do prazo para 7 dias úteis da constituição da comissão representativa dos trabalhadores em despedimento coletivo; e a redução do elenco dos pré-avisos de despedimento coletivo;

- No caso do despedimento por extinção do posto de trabalho propomos o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível para colocação dos trabalhadores; e também a redução do elenco dos pré-avisos de despedimento por extinção do posto de trabalho, em condições de igualdade ao despedimento coletivo.

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

Assim, ao abrigo das disposições legais e regimentais aplicáveis o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera os requisitos exigidos para o despedimento coletivo e para o despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, procedendo à 14.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

Os Artigos 360.º a 364.º, 366.º, 368.º a 371.º, 387.º, 389.º e 391.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova do Código do Trabalho, alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 01 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto e 14/2018, de 19 de março, passam a ter a seguinte redação:

«SECÇÃO IV
Despedimento por iniciativa do empregador
SUBSECÇÃO I
Modalidades de despedimento
DIVISÃO II
Despedimento coletivo
(...)

Artigo 360.º

(...)

1 – (...).

2 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...).

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

4 – (...).

5 – (...).

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

Artigo 361.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – (...).

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

Artigo 362.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

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

Artigo 363.º

(...)

1 – (...):

a) Revogado;

b) Revogado;

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

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

2 – (...).

3 – (...).

a) (...) ;

b) (...).

4 – (...).

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

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

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

Artigo 364.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

(...)

Artigo 366.º

(...)

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

2 – *Revogado*

3 – (...)

4 – *Revogado*

5 – *Revogado*

6 – *Revogado*

7 - [novo] A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição e diuturnidades.

8 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 4 e 5.

DIVISÃO III

Despedimento por extinção de posto de trabalho

(...)

Artigo 368.º

(...)

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

a) (...);

b) (...);

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo, prestação de serviços ou contrato de trabalho a tempo parcial para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) (...);

e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação de trabalho.

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

a) Menor antiguidade no posto de trabalho;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Categoria profissional de classe inferior;

d) Menor antiguidade na empresa.

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

4 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem

direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior, com a garantida da mesma retribuição, salvo se este também tiver sido extinto.

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

Artigo 369.º

(...)

1 – (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...).

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

Artigo 370.º

(...)

1 – Nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

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

3 – (...).

Artigo 371.º

(...)

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

2 - Da decisão de despedimento consta:

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

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

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

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

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

(...)

DIVISÃO IV

Despedimento por inadaptação

Artigo 373.º

Noção de despedimento por inadaptação

Revogado

Artigo 374.º

Situações de inadaptação

Revogado

Artigo 375.º

Requisitos de despedimento por inadaptação

Revogado

Artigo 376.º

Comunicações em caso de despedimento por inadaptação

Revogado

Artigo 377.º

Consultas em caso de despedimento por inadaptação

Revogado

Artigo 378.º

Decisão de despedimento por inadaptação

Revogado

Artigo 379.º

Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação

Revogado

Artigo 380.º

Manutenção do nível de emprego

Revogado

SUBSECÇÃO III

Ilicitude do despedimento

(...)

Artigo 387.º

(...)

1 – (...).

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

3 – (...).

4 – (...).

Artigo 389.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) (...).

2 – *Revogado.*

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

Artigo 391.º

(...)

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

2 - (...).

3 – (...).

Artigo 3.º

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

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

«Artigo 387.º-A

Irrenunciabilidade do direito à impugnação do despedimento

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

Artigo 4.º

Norma Revogatória

São revogados os artigos 373.º a 380.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova do Código do Trabalho, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março

Artigo 5º

Entrada em vigor

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

Assembleia da Republica, 22 de maio de 2018

Os Deputados,

RITA RATO; DIANA FERREIRA; FRANCISCO LOPES; JOÃO OLIVEIRA; JERÓNIMO DE SOUSA; ANTÓNIO FILIPE; PAULA SANTOS; JOÃO DIAS; CARLA CRUZ; ANA VIRGÍNIA PEREIRA; JORGE MACHADO; BRUNO DIAS; PAULO SÁ; ANA MESQUITA; MIGUEL TIAGO