

PARECER CONJUNTO

Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.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 16.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.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 décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª (PCP) – Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento

Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.ª (PAN) – Revoga a presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Projeto de Lei n.º 704/XIV/2.ª (BE) – Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Projeto de Lei n.º 714/XIV/2.ª (PEV) – Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (16.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro).

Autor:

Fernando José (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

Os Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª, 50/XIV/1.ª e 704/XIV/2.ª são subscritos pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do BE, o Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do PCP, o Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.ª é subscrito pelos três Deputados do Grupo Parlamentar do PAN e o Projeto de Lei n.º 714/XIV/2.ª é subscrito pelos dois Deputados do Grupo Parlamentar do PEV ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

Os Projetos de Lei n.º 48/XIV/1.ª (BE) e 50/XIV/1.ª (BE) deram entrada a 7 de novembro de 2019 e foram admitidos a 12 de novembro, data em que baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

Os Projetos de Lei n.º 68/XIV/1.ª (PCP) deu entrada a 12 de novembro de 2019 e foi admitido e anunciado no dia 14 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

O Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.ª (PAN) deu entrada a 19 de fevereiro de 2021 e o Projeto de Lei n.º 704/XIV/2.ª (BE) deu entrada a 26 de fevereiro de 2021, e foram admitidos a 2 de março, data em que baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

O Projeto de Lei n.º 714/XIV/2.ª (PEV) deu entrada a 4 de março de 2021 e foi admitido a 5 de março, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, tendo já terminado os respetivos períodos de apreciação pública, exceto para os Projetos de Lei n.ºs 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV).

A discussão das iniciativas na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 25 de março, com exceção do Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.ª (BE), cuja discussão ainda não se encontra agendada.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

As iniciativas em apreço promovem alterações ao Código de Trabalho, e podemos dividir as alterações em três grupos: as que repõem os montantes e regras de cálculo das compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento, as que revogam a presunção legal de aceitação do despedimento em virtude da aceitação da compensação pelo trabalhador e a que revoga o despedimento por inadaptação e as alterações introduzidas ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

- As iniciativas que repõem os montantes e regras de cálculo das compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento alegam que as alterações promovidas ao Código de Trabalho em 2012 promoveram embaratecimento dos despedimentos, privando os trabalhadores visados da principal, por vezes única, fonte de rendimento, e que «importa repor os valores devidos aos trabalhadores como compensação da cessação do contrato de trabalho», valores esses que foram reduzidos para menos de metade, recuperando-se a fórmula de cálculo adotada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o objetivo fundamental da compensação: ressarcir o trabalhador/a pelos danos resultantes da perda de emprego.
- Os Projetos de Lei que que revogam a presunção legal de aceitação do despedimento em virtude da aceitação da compensação pelo trabalhador, contestam a ativação da presunção de aceitação de despedimento com a disponibilização da totalidade da compensação paga pelo empregador, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do Código de Trabalho, apesar de esse ser o montante mínimo que é devido ao trabalhador despedido, independentemente da impugnação judicial. Apelam assim à revogação desta presunção legal como uma decisão de elementar justiça e «condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra».
- A iniciativa que revoga o despedimento por inadaptação e as alterações introduzidas ao despedimento por extinção do posto de trabalho critica as modificações operadas ao nível do despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho, lembrando os pedidos de fiscalização de constitucionalidade apresentados neste âmbito, considerando os proponentes que a sua «subsistência no nosso enquadramento jurídico introduz um elemento de desequilíbrio, arbitrariedade e de enorme pressão sobre os trabalhadores, pondo em causa princípios fundamentais das relações laborais».

Comissão de Trabalho e Segurança Social

3 – Enquadramento Legal

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) da Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa por motivos políticos ou ideológicos. Com a revisão constitucional de 1982, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores¹.

Em relação ao Enquadramento Legal, Internacional e Doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica conjunta dos projetos de lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

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

As iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeitam, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não parecem infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo as iniciativas sobre matéria de trabalho, os projetos de lei em referência foram colocados em apreciação pública, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição. Nesse sentido, foram publicados em Separatas do Diário da Assembleia da República, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

A lei formulário² estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma suprarreferido, «Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto». Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores,

¹ [Acórdão n.º 372/91.](#)

² Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)

Comissão de Trabalho e Segurança Social

identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Consultando a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*), constata-se que o **Código do Trabalho** sofreu, até à data, quinze alterações: Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, constituindo esta, em caso de aprovação, a sua décima sexta alteração, sem prejuízo de outras alterações que possam entretanto vir a ser publicadas.

Com a implementação do Diário da República Eletrónico, considera-se contraproducente o cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos».

Consideramos importante acolher a sugestão da Nota Técnica e recomendamos que em sede de especialidade possa ser consensualizada uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, pelo que se sugere o seguinte título:

«Revê os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, revoga a presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador e elimina o despedimento por inadaptação, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»

Relativamente à entrada em vigor, os projetos de lei preveem que as iniciativas entrem em vigor em diferentes datas após a sua publicação, mas cumprindo sempre o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação». No caso de ser aprovado um texto único, a discrepância de datas de entrada em vigor deverá ser sanada.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Caso venham a ser aprovadas, devem ser publicadas sob a forma e lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, apesar de se encontrarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social várias iniciativas que promovem a alteração ao Código do Trabalho, nenhuma versa sobre a mesma matéria plasmada nos projetos de lei em apreço.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O Deputado autor 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 que:

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal.
3. Atendendo ao contexto atual de necessidade de adequação da existência de um Diário da República Eletrónico (acessível, universal e gratuito) com o previsto e regulado pela Lei Formulário, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de São Bento, 24 de março de 2021

O Deputado Relator



(Fernando José)

O Presidente da Comissão



(Pedro Roque)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV- ANEXOS

- *Nota Técnica conjunta das iniciativas em apreço*

[Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.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 16.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

[Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.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 décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

Data de admissão: 12 de novembro de 2019

[Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª \(PCP\)](#)

Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento

Data de admissão: 14 de novembro de 2019

[Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.ª \(PAN\)](#)

Revoga a presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Data de admissão: 22 de fevereiro de 2021

[Projeto de Lei n.º 704/XIV/2.ª \(BE\)](#)

Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 2 de março de 2021

[Projeto de Lei n.º 714/XIV/2.ª \(PEV\)](#)

Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (16.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 5 de março de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- [I. Análise da iniciativa](#)**
- [II. Enquadramento parlamentar](#)**
- [III. Apreciação dos requisitos formais](#)**
- [IV. Análise de direito comparado](#)**
- [V. Consultas e contributos](#)**
- [VI. Avaliação prévia de impacto](#)**
- [VII. Enquadramento bibliográfico](#)**

Elaborado por: Sónia Milhano e José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Nuno Amorim (DILP), Rosalina Espinheira (BIB) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 22 de março de 2021

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

1 e 2) Os proponentes dos Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.^a (BE) e 50/XIV/1.^a (BE) começam por recordar nas exposições de motivos a consagração expressa no artigo 53.º do texto constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Criticando as sucessivas alterações introduzidas neste campo pelas Leis n.º 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 69/2013, de 30 de agosto, invocam, a propósito do Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.^a (BE), as modificações operadas ao nível do despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho, lembrando os pedidos de fiscalização de constitucionalidade apresentados neste âmbito e aproveitando para questionar a constitucionalidade da modalidade de despedimento por inadaptação, apesar de reconhecerem que este aspeto, ao contrário de outros, não foi declarado inconstitucional. Neste seguimento, focam em particular a sua censura na redação e aplicação do artigo 379.º do Código do Trabalho (CT). Por outro lado, e ainda na mesma iniciativa, os autores rejeitam igualmente as transformações inseridas na figura do despedimento por extinção do posto de trabalho pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, elencando as consequências que no seu entender daí decorreram.

Já no que concerne ao Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.^a (BE), e chamando a atenção para o que apelidam de embaratecimento dos despedimentos, privando os trabalhadores visados da principal, por vezes única, fonte de rendimento, alegam que «importa repor os valores devidos aos trabalhadores como compensação da cessação do contrato de trabalho, valores esses que foram reduzidos para menos de metade, recuperando-se a fórmula de cálculo adotada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o objetivo fundamental da compensação: ressarcir o trabalhador/a pelos danos resultantes da perda de emprego.».

Deste modo, lamentando em ambas as exposições de motivos que as recentes alterações ao Código do Trabalho, nomeadamente a [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#)¹, não tenham cuidado de reverter as modificações aludidas, esclarecem que apresentam ambas as iniciativas com o intuito de retomar ou reprimar o regime legal originário do CT, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no que toca ao despedimento por extinção do posto de trabalho, através da revogação expressa da modalidade do despedimento por inadaptação (quanto ao Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.ª (BE)) e, bem assim, da reposição do «valor da compensação em caso de cessação por contrato de trabalho que não resulte de despedimento ilícito em um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade» (quanto ao Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.ª (BE)).

Estruturalmente, o Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.ª (BE) divide-se em quatro artigos, que contêm, sucessivamente, com o objeto, as alterações ao Código do Trabalho que se pretendem promover, a norma revogatória e a entrada em vigor; o Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.ª (BE) tem uma estrutura semelhante, não incluindo porém norma revogatória, pelo que o seu 3.º e último artigo corresponde à norma de entrada em vigor.

3) Apontando o retrocesso civilizacional provocado pelas alterações às leis laborais consumadas ao longo dos tempos, máxime pela revisão do CT em 2012, com os efeitos daí advenientes, ao nível da redução de salários, do aumento da precariedade, do impacto na contratação coletiva, e do que designam como promoção dos despedimentos, os autores do Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª (PCP) denunciam o alargamento da subjetividade e arbitrariedade que resultou da alteração das regras do despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho. A isto acrescentam o que classificam como «indenizações por despedimento a preço de “saldo”», com a diminuição dos montantes compensatórios e o aumento do desemprego, ao contrário do prometido aquando da aprovação dessas alterações.

¹ Resultou de um conjunto de iniciativas, entre as quais a [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», no [Grupo de Trabalho - Leis Laborais](#), criado para este fim no seio da Comissão de Trabalho e Segurança Social na XIII Legislatura.

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Desta forma, e sem prejuízo de defenderem a revogação de outras normas do CT, propõem «a reposição dos montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação e despedimento», nos termos aduzidos, tendo em vista uma matriz de «valorização do trabalho e na consagração e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores».

A presente iniciativa é composta por três artigos, traduzindo-se o primeiro no objeto, o segundo nas alterações propugnadas e o terceiro na entrada em vigor.

4) A exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.^a (PAN) dá conta que a presunção de aceitação de despedimento com a disponibilização da totalidade da compensação paga pelo empregador, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do CT, tem deixado ao longo dos anos trabalhadores despedidos em situações socialmente delicadas, apesar de esse ser o montante mínimo que lhe é sempre devido, independentemente da impugnação judicial. Argumentando que a compensação é «muitas vezes o rendimento que garante a subsistência do trabalhador após o despedimento», realçam que a situação é agudizada pela morosidade judicial e notam a sua especial incidência no setor bancário, destacando as exposições recebidas no Parlamento sobre este ponto. Acrescentam ainda referências doutrinárias contrárias a esta norma, que em alguns casos chegam mesmo a afirmar que a solução em vigor «em nada beneficia o empregador ou contribui para a pacificação social».

Por conseguinte, os proponentes elucidam que com a iniciativa vertente se pretende «assegurar que a aceitação da totalidade da compensação prevista em sede de despedimento colectivo não seja presumida como aceitação do despedimento pelo trabalhador», visto que esta regra «tem sido obstáculo à tutela jurisdicional efectiva dos trabalhadores».

O projeto de lei em escrutínio alberga quatro artigos, refletindo o artigo 1.º o seu objeto, os artigos 2.º e 3.º as alterações e revogação preconizada e o artigo 4.º a sua entrada em vigor.

5) Os autores do Projeto de Lei n.º 704/XIV/2.^a (BE) desdobram as modalidades de despedimento em causas subjetivas e objetivas, aprofundando que neste segundo caso a compensação pecuniária ao trabalhador é obrigatória e constitui uma condição indispensável à licitude do despedimento, sublinhando, no entanto, que o seu recebimento, só por si, não deveria constituir condição suficiente para validar essa mesma licitude. Deste modo, contestando a ativação da presunção com a mera disponibilização da verba compensatória ao trabalhador, aduzem que é possível que este não aceite o despedimento, mesmo recebendo a compensação, alertando até para as dúvidas de constitucionalidade formuladas por uma parte da doutrina a este respeito.

A verba atribuída ao trabalhador a título compensatório, insistem, será sempre o mínimo a que terá direito caso se confirme a licitude do despedimento, donde afirmam não fazer sentido privá-lo dessa quantia caso pretenda avançar com a impugnação judicial, muito menos em troca de «paz social» ou da «diminuição da litigância laboral». Assim, apela-se à revogação desta presunção legal como uma decisão de elementar justiça e «condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra».

A iniciativa *sub judice* comporta três artigos, que dispõem sobre o seu objeto, norma revogatória e entrada em vigor.

6) Abordando as alterações à legislação laboral ao longo dos anos que, na sua aceção, agravaram o desequilíbrio entre empregadores e trabalhadores, o Projeto de Lei n.º 714/XIV/2.^a (PEV) exemplifica com as modificações associadas à justa causa para despedimento, à contratação coletiva e ao princípio do tratamento mais favorável, e ainda à supressão de feriados, dias de férias e de descanso obrigatório.

De seguida, o enunciado foca a sua atenção nas mudanças às regras aplicáveis aos despedimentos, vincando que, como previsto, estas opções apenas os haviam estimulado, relatando resultados dramáticos do ponto de vista social. Com efeito, não deixando de notar a necessidade de reverter outras medidas gravosas no âmbito laboral, os proponentes destacam a urgência de repor montantes e critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento,

acrescentando que essas transformações haviam visado a redução substancial das indemnizações em caso de despedimento e a retirada de direitos aos trabalhadores, não favorecendo, no seu entender, nem a competitividade, nem o crescimento, nem o emprego.

O projeto de lei em discussão congrega três artigos: o primeiro estabelece o objeto, o segundo as alterações propostas ao CT e o terceiro e último, a entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

Enquadramento constitucional

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.^o](#)² da Lei Fundamental 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»³.

Com a revisão constitucional de 1982⁴, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)⁵). O sobredito artigo 53.^o - que se mantém inalterado no texto constitucional, desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte, nos termos do [artigo 18.^o](#), n.º 1 da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas».

² Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.

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

⁴ Através da [Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

⁵ <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19910372.html>.

«A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs [148/87](#)⁶ e [581/95](#)⁷)»⁸.

Os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros⁹ sustentam «que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição na previsão específica do artigo 53.º, nem sequer se prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção ([Acórdão n.º 659/97](#))».

Modalidades do contrato de trabalho

O regime respeitante à cessação do contrato de trabalho está inserido no Capítulo VII (*Cessação de contrato de trabalho*), do Título II (*Contrato de trabalho*), do Livro I (*Parte geral*) do [Código do Trabalho](#)¹⁰ - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹¹, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de](#)

⁶ <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19870148.html>.

⁷ <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19950581.html>.

⁸ *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

⁹ *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

¹⁰ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

¹¹ [Trabalhos preparatórios](#).

[setembro](#)¹², [53/2011, de 14 de outubro](#)¹³, [23/2012, de 25 de junho](#)¹⁴, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁵, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁶, [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁷, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁸, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁹, [120/2015, de 1 de setembro](#)²⁰, [8/2016, de 1 de abril](#)²¹, [28/2016, de 23 de agosto](#)²², [73/2017, de 16 de agosto](#)²³, [14/2018, de 19 de março](#)²⁴, [90/2019, de 4 de setembro](#)²⁵ e [93/2019, de 4 de setembro](#)²⁶.

O atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de uma profunda reforma operada em 2012. No âmbito da referida reforma laboral, a [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), introduziu alterações no regime de cessação do contrato de trabalho, em concreto no que se refere ao despedimento por motivos objetivos, designadamente em matérias de despedimento por extinção do posto de trabalho e de despedimento por inadaptação. Realça-se que tais alterações resultavam dos compromissos firmados pelo Governo com os Parceiros Sociais subscritores do Acordo Tripartido o [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012](#)²⁷, e, bem assim, dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado Português com o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia e o Fundo Monetário Internacional, no [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#)²⁸, assinados em 17 de maio de 2011.

Nos termos do [artigo 340.º](#), o contrato de trabalho pode cessar por **caducidade**, designadamente quando se verifica o termo do contrato de trabalho nos contratos a termo certo ou incerto (artigos [343.º](#) a [345.º](#)), em caso de impossibilidade superveniente,

¹² [Trabalhos preparatórios.](#)

¹³ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁴ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁵ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁶ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁷ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁸ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁹ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁰ [Trabalhos preparatórios.](#)

²¹ [Trabalhos preparatórios.](#)

²² [Trabalhos preparatórios.](#)

²³ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁴ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁵ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁶ [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁷ <https://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f57/58bf17f573aeb017446575.pdf>.

²⁸ https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexosmou_pt.pdf.

absoluta e definitiva, do trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber (artigos [343.º](#), [346.º](#) e [347.º](#)), e com a reforma do trabalhador; por velhice ou invalidez (artigos [343.º](#) e [348.º](#)); por **revogação**, quando o empregador ou o trabalhador, por mútuo acordo, cessam o contrato (artigos [349.º](#) e [350.º](#)); por **despedimento por facto imputável ao trabalhador** (artigos [328.º a 332.º](#) e [351.º a 358.º](#)); por **despedimento coletivo** (artigos [359.º a 366.º](#)); por **despedimento por extinção de posto de trabalho** (artigos [367.º a 372.º](#)); por **despedimento por inadaptação** (artigos [373.º a 380.º](#)); por **resolução pelo trabalhador**, quando este faz cessar o contrato de trabalho com justa causa (artigos [394.º a 399.º](#)); e por **denúncia pelo trabalhador** quando este faz cessar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante aviso prévio, ou quando o trabalhador abandona o trabalho (artigos [400.º a 403.º](#)).

O regime relativo ao **despedimento por extinção do posto de trabalho** (artigos [367.º a 372.º](#)) sofreu um conjunto de alterações. Desde logo, com a alteração legislativa operada pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), o anterior critério pela antiguidade do trabalhador na determinação do posto a extinguir foi substituído por critérios a definir pelo empregador, desde que relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho. Foi também eliminada a anterior obrigação do empregador oferecer ao trabalhador posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, ainda que ele exista no seio da estrutura. «Esta alteração legislativa, apesar de reproduzir o acordo nos termos do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica²⁹, ignora, no entanto, a recomendação de que, existindo posto com funções compatíveis com as do trabalhador, não se dever recorrer a este modo de cessação do contrato»³⁰. Posteriormente, com a alteração legislativa introduzida pela [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#)³¹, determinou-se a

²⁹ Defende que «os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art.º 368 do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos coletivos).

Os despedimentos individuais, pelas razões acima indicadas, não devem estar sujeitos à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada ([artigos 368.º, 375.º do Código do Trabalho](#)). Em regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos».

³⁰ Cfr. [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016.
http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf.](#)

³¹ Publicada na sequência da declaração de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 602/2013](#)).

necessidade de introdução de uma nova ordem de critérios para o despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber³²: «a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa». De igual modo, reintroduziu-se como requisito para a cessação do contrato de trabalho a não existência de posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador³³.

O **despedimento por extinção de posto de trabalho** consiste na cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (n.º 1 do [artigo 367.º](#)), definindo o CT os respetivos conceitos relativos a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (n.º 2 do [artigo 359.º](#), por remissão do n.º 2 do [artigo 367.º](#)). O CT regula ainda o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por extinção de posto de trabalho ([artigos 368.º a 371.º](#)), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho ([artigo 372.º](#)).

O regime do **despedimento por inadaptação**, regulado nos termos dos artigos [373.º a 380.º](#), também foi objeto de alterações. A concretização desta medida corresponde genericamente ao acordado no *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*³⁴. À luz desta alteração, passa a ser permitido o despedimento por inadaptação, mesmo que não tenha ocorrido qualquer alteração das condições técnicas do posto de trabalho. Também aqui deixa de haver a obrigação de, em alternativa à cessação do contrato, o empregador colocar o trabalhador num posto compatível com a sua categoria profissional.

³² Redação dada às alíneas a) a e) do n.º 2 do [artigo 368.º](#).

³³ Redação dada a alínea d) do n.º 1 do [artigo 375.º](#).

³⁴ Sustenta que, «os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho (artigos 373.º a 380.º, 385.º do Código do Trabalho). Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objetivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador».

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

O despedimento por inadaptação consiste na cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada na inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho ([artigo 373.º](#)). O CT regula o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por inadaptação (artigos [376.º a 378.º](#)), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho ([artigo 379.º](#)).

O despedimento por inadaptação configura um dos casos previstos na lei, bem como o despedimento coletivo ([artigos 359.º e seguintes](#)), e o despedimento por extinção do posto de trabalho ([artigos 367.º e seguintes](#)), cujo despedimento assenta numa justa causa objetiva, ou seja por razões ligadas à organização, e não por comportamentos imputáveis ao trabalhador.

O **despedimento coletivo**, regulamentado nos termos do disposto nos artigos [359.º a 366.º](#) do CT, é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, com fundamento em causas objetivas, isto é, por razões ligadas ao funcionamento das empresas – os denominados motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Compensação por cessação do contrato de trabalho

Dando cumprimento aos compromissos assumidos no seio do *Acordo Tripartido*, procedeu-se à segunda alteração ao Código do Trabalho 2009, com a publicação da [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), que estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável aos novos contratos de trabalho. Este diploma introduziu modificações da **compensação por cessação do contrato de trabalho**, aplicável aos novos contratos e refletiu uma diminuição da compensação devida, ao passar de 30 para 20 dias por cada ano de antiguidade em sede das diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente por caducidade do contrato a termo (n.º 3 do [artigo 344.º](#)), por caducidade do contrato de trabalho temporário (n.º 4 do [artigo 177.º](#)), por caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador (n.º 5 do [artigo 346.º](#)), por extinção de pessoa coletiva ou encerramento da empresa (n.º 5 do [artigo 347.º](#)), por despedimento coletivo [alínea f) do n.º 1 do [artigo 360.º](#)]. Ainda no âmbito das alterações introduzidas,

a citada lei aditou ao Código o [artigo 366.º-A](#), que estabeleceu novos critérios de cálculo das compensações e os limites máximos para o respetivo montante.

À margem do Código do Trabalho, mas no quadro do regime jurídico relativo às compensações por cessação do contrato de trabalho a termo certo, foi publicada a [Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro](#), que alterou o regime do contrato de trabalho a termo, no sentido da admissão de um novo regime de renovação extraordinária (artigo 2.º) e para instituir um regime especial de compensação pela cessação do contrato a termo (artigo 4.º). Todavia, este regime de compensação foi de curta vigência, pois foi revogado em junho desse ano pela supramencionada [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) (n.º 3 do artigo 9.º).

A segunda modificação ao **regime da compensação** e a terceira alteração ao CT2009, visando a subsequente redução da mesma, foi operada pela aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho³⁵ 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, com aplicação a partir de 31 de outubro de 2012, data a partir da qual, e conforme o previsto no *Memorando de Entendimento* e no *Compromisso para o Crescimento*, o valor da compensação passaria a coincidir com os valores médios da União Europeia.

A compensação por despedimento coletivo que passou a servir de base de referência às demais compensações previstas nas diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho sofreu uma redução substancial, na sequência dos critérios estabelecidos no [artigo 366.º](#)³⁶, nomeadamente no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2.

³⁵ 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 de retribuição, aplicável a todos os contratos, salvaguardando-se, no entanto, os direitos adquiridos até à data de entrada em vigor da referida lei e mantendo-se o limite máximo de 12 meses de retribuição.

³⁶ Com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

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](#), 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 cessão do contrato, designadamente por caducidade do contrato a termo (n.º 2 do [artigo 344.º](#)), por caducidade do contrato de trabalho temporário (n.º 6 do [artigo 366.º](#)), pela aplicação das regras constantes no n.º 2 do [artigo 344.º](#), no n.º 4 do [artigo 345.º](#) e nos n.ºs 4 e 5 do [artigo 366.º](#), por caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador (n.º 5 do [artigo 346.º](#)), por extinção de pessoa coletiva ou encerramento da empresa (n.º 5 do [artigo 347.º](#)), por despedimento por extinção do posto de trabalho ([artigo 372.º](#)), nos casos de despedimento por inadaptação (n.º 1 do [artigo 379.º](#)).

Ilícitude de despedimento

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

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»³⁷.

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 como 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](#)]. Além desta indemnização, quando o trabalhador opte por não ser reintegrado, ou o tribunal exclua a reintegração, o

³⁷ In. MARECOS, Diogo VAZ, Código do Trabalho Comentado, 2017, 3.ª Edição, Editora Almedina, pág. 1065.

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

trabalhador tem direito a uma indemnização calculada de acordo com o fixado no [artigo 391.º](#) ou no [artigo 392.º](#).

Com a publicação da aludida [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procede à terceira alteração ao [Código do Trabalho](#), um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República veio requerer, ao abrigo do disposto na alínea f), do n.º 2, do [artigo 281.º](#), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Assim, foi publicado o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013](#) que declarou, em sede de despedimento por motivos objetivos, a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas dos n.ºs 2 e 4 do [artigo 368.º](#) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e da norma do n.º 2 do artigo 9.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do [artigo 375.º](#) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, todas por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no [artigo 53.º](#) da Constituição.

II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de nenhuma outra iniciativa diretamente relacionada com a matéria dos projetos de lei em apreço.

Numa perspetiva mais ampla, poderá referir-se que deu entrada na presente Legislatura a [Petição n.º 165/XIV/2.ª](#) - «Despedimento com justa causa depois de tentativa de despedimento com mútuo acordo», da iniciativa de Vítor Cruz e outros, com um total de três assinaturas.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Sobre a temática das regras aplicáveis e compensações devidas em caso de despedimento, foram apresentados na XIII Legislatura as seguintes iniciativas legislativas³⁸:

- [Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento»;
- [Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro»;
- [Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho e elimina a figura do despedimento por inadaptação, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro»;
- [Projeto de Lei n.º 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»;
- [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)»;

³⁸ Todas elas invariavelmente rejeitadas, ou na generalidade, ou, no caso, do Projeto de Lei n.º 905/XIII/3.ª (BE), nas votações indiciárias realizadas na especialidade em sede de [Grupo de Trabalho - Leis Laborais](#), já citado, e posteriormente ratificadas na 10.ª Comissão

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Por outro lado, não se apurou a existência de nenhuma petição nas Legislaturas mais recentes que versasse sobre os assuntos visados pelas iniciativas.

III. Apreciação dos requisitos formais

As iniciativas em apreciação são apresentadas pelo Grupo Parlamentar (GP) do Bloco de Esquerda (BE), pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), pelo Grupo Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN) e pelo Grupo Parlamentar do Partido Ecologista «Os Verdes» (PEV) ao abrigo e nos termos do artigo 167.º da [Constituição](#)³⁹ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

Assumindo a forma de projeto de lei, são subscritas, no caso dos Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE) e 704/XIV/2.ª (BE), pelos 19 Deputados do GP do BE; do Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª (PCP), pelos 10 Deputados do GP do PCP; do Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.ª (PAN), pelos três Deputados do GP do PAN; e do Projeto de Lei n.º 714/XIV/2.ª (PEV), pelos dois Deputados do GP do PEV, mostrando-se assim em conformidade com o disposto quer no n.º 2 do artigo 119.º quer no n.º 1 do artigo 123.º do RAR.

As presentes iniciativas legislativas encontram-se redigidas sob a forma de artigos, contêm uma exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo, desta forma, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Não parecem infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa, pelo que observam, igualmente, os limites à admissão da iniciativa consagrados no n.º 1 do artigo 120.º do RAR.

³⁹ As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Com exceção do Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.ª (BE), a discussão na generalidade das iniciativas está agendada para a reunião plenária de 25 de março de 2021.

Por contemplarem matéria do âmbito laboral, as presentes iniciativas foram colocadas em apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho. Nesse sentido, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR, os Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE) e 50/XIV/1.ª (BE) foram publicados na [Separata n.º 1/XIV, DAR, de 19 de novembro de 2019](#), encontrando-se em apreciação pública de 19 de novembro a 19 de dezembro de 2019, e o Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª (PCP) foi publicado na [Separata n.º 3/XIV, DAR, de 23 de novembro de 2019](#), encontrando-se em apreciação pública de 23 de novembro a 23 de dezembro de 2019. Por sua vez, a consulta pública dos Projetos de Lei n.º 692/XIV/2.ª (PAN) e 704/XIV/2.ª (BE) decorre entre 5 de 25 de março de 2021 ([Separata n.º 45/XIV/2 de 5 de março de 2021](#)), enquanto a discussão pública do Projeto de Lei n.º 714/XIV/2.ª (PEV) decorre entre 18 de março e 17 de abril de 2021. ([Separata n.º 46/XIV/2 de 18 de março de 2021](#)).

Em caso de aprovação, na generalidade, de algumas das presentes iniciativas, cabe referir, para efeitos de apreciação na especialidade:

- Na alteração ao Código do Trabalho, recorrem à revogação substitutiva de alguns artigos, técnica que poderia ser evitada, pois a mera eliminação de números que compõem os artigos acarreta dificuldades para o intérprete e é questionável em termos de segurança jurídica. Assim, consideramos que seria preferível manter o histórico dos artigos, procedendo à revogação e/ou alteração das disposições em causa.
- Os Projetos de Lei n.ºs 48/XIV e 50/XIV preveem nos artigos relativos à entrada em vigor normas sobre a aplicação no tempo, que desejavelmente deveriam constar de um artigo autónomo.

Os Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE) e 50/XIV/1.ª (BE) deram entrada em 7 de novembro de 2019, foram admitidos em 12 de novembro e anunciados na reunião

plenária de 13 de novembro desse mesmo ano. Por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 12 de novembro de 2019.

O Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.^a (PCP) deu entrada em 12 de novembro e foi admitido em 14 de novembro de 2019, data do seu anúncio em reunião plenária. Por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 14 de novembro de 2019.

O Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.^a (PAN), deu entrada a 19 de fevereiro de 2021. Foi admitido a 22 de fevereiro, data 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, tendo sido anunciado a 25 de fevereiro.

O Projeto de Lei n.º 704/XIV/2.^a (BE) deu entrada a 26 de fevereiro de 2021. Foi admitido a 2 de março, data 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, tendo sido anunciado a 3 de março.

O Projeto de Lei n.º 714/XIV/2 (PEV) deu entrada a 4 de março de 2021. Foi admitido a 5 de março, data 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, tendo sido anunciado, igualmente, a 3 de março.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A lei formulário⁴⁰ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

⁴⁰ A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.^a (BE), 50/XIV/1.^a (BE), 68/XIV/1.^a (PCP), 692/XIV/2.^a (PAN), 704/XIV/2.^a (BE) e 714/XIV/2.^a (PEV)

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

Antes de mais, cabe mencionar que os títulos das iniciativas em apreço, que visam alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, observam o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que traduzem sinteticamente o seu objeto, embora possam ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

De acordo com as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado⁴¹.

Os títulos de quase todos os projetos de lei em análise [com exceção do Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª (PCP)] referem que procedem à décima sexta alteração ou ao Código de Trabalho ou à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que o aprovou. Embora a exigência da indicação do número de ordem de alteração decorra do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, deve ter-se em conta que a mesma foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um *Diário da República Eletrónico*, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, em face do exposto, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, como é o caso, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Há que ter em consideração, contudo, que as regras de legística formal preconizam que o título de um ato de alteração deve identificar o diploma alterado, no sentido de tornar clara a matéria objeto do ato normativo, o que não se verifica no título do Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª (PCP), que não indica proceder à alteração ao Código do Trabalho.

Considerando a conexão das matérias abordadas e o facto de visarem alterar o mesmo diploma, em caso de aprovação, as presentes iniciativas devem preferencialmente dar

⁴¹ DUARTE, David, [et al.] - *Legística: perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*. Coimbra: Almedina, 2002. P. 201.

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

origem a uma única lei. Caso se verifique, em sede de especialidade, a sua fusão num texto único, sugere-se o seguinte título:

«Revê os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, revoga a presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador e elimina o despedimento por inadaptação, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro».

Refira-se ainda que, por estar em causa a alteração a um código, não se mostra necessária a sua republicação para efeitos da lei formulário, enquadrando-se na exceção prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º, que determina que deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a códigos.

Em caso de aprovação, as iniciativas em apreço, ou o texto único que possa delas resultar, revestirão a forma de lei, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Todos os projetos de lei incluem normas relativas à entrada em vigor, mostrando-se assim em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei mencionada, que determina que «*Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação.*»

De facto, quer o Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.ª (BE), quer o Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.ª (BE) determinam que a respetiva entrada em vigor ocorrerá 30 dias após a sua publicação.

Por sua vez, o Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.ª (PCP) dispõe a sua entrada em vigor para o dia seguinte ao da sua publicação.

Já os Projetos de Lei n.º 692/XIV/2.ª (PAN) e 704/XIV/2.ª (BE) estabelecem respetivamente, nos seus artigos 3.º e 4.º, que a entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação.

Por último, o Projeto de Lei n.º 714/XIV/2 (PEV) estipula, no seu artigo 3.º, que a entrada em vigor ocorrerá 15 dias após o dia da sua publicação.

Em sede de especialidade convém ter em conta, em caso de ser aprovado um texto único, esta discrepância de datas e o cumprimento do no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «*Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*».

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Regulamentação ou outras obrigações legais**

As iniciativas não contêm qualquer norma de regulamentação.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento internacional**
Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha e França.

ESPANHA

É com o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)⁴², que se define o *Estatuto de los Trabajadores* (ET).

As questões relativas às causas de cessação do contrato de trabalho encontram-se previstas no [artigo 49](#), que prevê as causas, entre outras, de 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).

Entre estas causas objetivas, previstas no [artigo 52](#), incluem-se, entre outras, a inadaptação do trabalhador às mudanças técnicas operadas no local de trabalho⁴³ (alínea *b*) ou a inadaptação ao posto de trabalho durante o período experimental (alínea *a*)).

Seguidamente, no [artigo 53](#), encontra-se prevista 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 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

⁴² Diploma consolidado retirado do portal oficial [boe.es](#). Todas as referências legislativas referentes ao enquadramento espanhol são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário.

⁴³ Previamente, o empregador deve oferecer ao trabalhador um curso de formação dedicado à adaptação às modificações. Durante a formação, o contrato de trabalho fica suspenso e o empregador deve pagar ao trabalhador o salário médio que recebia. A extinção não pode ter lugar por iniciativa do empregador até que tenham passado pelo menos dois meses desde que foi introduzida a modificação, ou desde que os trabalhadores terminem a formação dirigida à adaptação.

importância mínima é o que resulta do estabelecido na alínea b) do n.º 1 do [artigo 53](#), ou seja, 20 dias de salário por ano de serviço, procedendo-se ao rateio por meses dos períodos de tempo inferiores a um ano, até ao máximo de doze mensalidades, salvo se uma quantia superior tenha sido acordada, individual ou coletivamente, entre o empregador e os trabalhadores afetados, ou entre o empregador e os representantes legais dos trabalhadores⁴⁴.

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 outubro](#), sobre *las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años*.

O sítio na Internet do [Ministerio do Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#)⁴⁵ 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.

FRANÇA⁴⁶

À luz da lei francesa ([Code du Travail](#)⁴⁷), 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 justificativo. 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

⁴⁴ Vd. [Sentencia y indemnización por despido colectivo](#).

⁴⁵ http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_4.htm.

⁴⁶ Análise comparativa baseada no contributo dado para a nota técnica dos projetos de lei n.os 647, 728, 900 e 905 da XIII Legislatura.

⁴⁷ Diploma consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as referências legislativas referentes ao enquadramento francês são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário.

Projetos de Lei n.os 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

que justifique o despedimento. O despedimento por motivos pessoais pode ser fundamentado por razões disciplinares (em caso de falta grave do trabalhador) ou não disciplinar. Nesta última poderão caber, por exemplo, situações de insuficiência profissional ou de inaptidão física.

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

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

O regime da compensação por despedimento encontra-se previsto no Título III, Capítulo IV, Seção 1, sob a epígrafe *Indemnit  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 seguintes).

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 resultar de um despedimento individual ou coletivo, confere ao trabalhador, após um ano de antiguidade (exceto no caso de cometimento de falta grave), uma indemniza o por despedimento (cfr. [artigo L1234-9](#)).

No caso de despedimento por motivos pessoais, a compensa o não pode ser inferior a 1/10 da retribui o 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 caráter 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 reduzido 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](#)).

Para um maior esclarecimento pode consultar-se a ficha de informação “[Indemnité de licenciement](#)”⁴⁸ no site oficial da Administração Pública francesa, [Service-Public.fr](#).

V. Consultas e contributos

Conforme referido anteriormente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

⁴⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE), 50/XIV/1.ª (BE), 68/XIV/1.ª (PCP), 692/XIV/2.ª (PAN), 704/XIV/2.ª (BE) e 714/XIV/2.ª (PEV)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Todos os contributos enviados para os Projetos de Lei n.ºs 692/XIV/2.^a (PAN), 704/XIV/2.^a (BE) e 714/XIV/2.^a (PEV), cujos prazos de consulta pública ainda se encontram em curso, serão disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

No que concerne aos Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.^a (BE) e 50/XIV/1.^a (BE) foram rececionadas, respetivamente, [22 \(vinte e duas\)](#) e [18 \(dezoito\)](#) pronúncias, todas disponíveis no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na I Sessão Legislativa](#). Entre estas, destacamos a da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), que [salvo o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), que apresentou um contributo autónomo] foi replicada ou subscrita pelas demais estruturas sindicais que se manifestaram, e que, em suma, declara a sua concordância com as sobreditas iniciativas do Grupo Parlamentar do BE, considerando que o Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.^a (BE) «visa eliminar as arbitrariedades e inconstitucionalidades dos regimes introduzidos pela Lei 23/2012, de 25 de junho, reduzir os poderes da entidade patronal e garantir devidamente os direitos dos trabalhadores em caso de despedimento por causas objectivas», enquanto o Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.^a (BE) almeja «a reposição de um regime mais justo e conforme com a garantia constitucional da segurança no emprego».

Por sua vez, e quanto ao Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.^a (BE), o SNQTB acolhe as alterações propugnadas, com exceção da eliminação integral do regime jurídico do despedimento por inadaptação, entendendo «que deve tal instituto manter-se no ordenamento jurídico-laboral, embora com a redação constante do Código de Trabalho de 2009», ou seja, com a supressão dos elementos constantes dos n.ºs 2 a 5 do atual art.º 375.º do CT. Por outro lado, este Sindicato acompanha o teor do Projeto de Lei n.º 50/XIV/1.^a (BE), defendendo que atribuir ao trabalhador «uma compensação equivalente a apenas 12 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano de trabalho consiste numa penalização por demais excessiva, se considerarmos inclusivamente os baixos salários que são praticados em Portugal».

Por fim, a Comissão recebeu [17 \(dezassete\)](#) contributos para o Projeto de Lei n.º 68/XIV/1.^a (PCP), dos quais salientamos novamente o da CGTP-IN, subscrito e

Projetos de Lei n.ºs 48/XIV/1.^a (BE), 50/XIV/1.^a (BE), 68/XIV/1.^a (PCP), 692/XIV/2.^a (PAN), 704/XIV/2.^a (BE) e 714/XIV/2.^a (PEV)

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

reproduzido pelas demais estruturas sindicais que se manifestaram, e que em síntese assinala que «é em boa hora que o grupo parlamentar do PCP vem assumir esta tarefa, através da apresentação do Projecto de Lei em análise», que, concluem, só pode merecer a aprovação desta central sindical.

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.ºs [48/XIV/1.ª \(BE\)](#), [50/XIV/1.ª \(BE\)](#), [68/XIV/1.ª \(PCP\)](#), [692/XIV/2.ª \(PAN\)](#), [704/XIV/2.ª \(BE\)](#) e [714/XIV/2.ª \(PEV\)](#) das fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração neutra do impacto de género, com a particularidade de os proponentes dos Projeto de Lei n.ºs 48/XIV/1.ª (BE) e 50/XIV/1.ª (BE) reputarem como positivo o seguinte critério, ao nível dos recursos: «Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?». Já os proponentes do Projeto de Lei n.º 692/XIV/2.ª (PAN) classificam como negativo, também no âmbito dos recursos, a promoção de uma distribuição igual entre homens e mulheres que a lei pretende promover.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso. Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, as presentes iniciativas não nos suscitam questões relacionadas com a utilização de linguagem discriminatória nesta fase do processo legislativo.

VII. Enquadramento bibliográfico

AMADO, João Leal – Receber e aceitar : em torno de presunções legais, orientações jurisprudenciais e convicções doutrinárias. **Prontuário de Direito do Trabalho**. ISSN 0873-4895. Coimbra. Nº 2 (2º sem. 2016), p. 85-102. RP-214

Resumo: «Este artigo debruça-se sobre a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas, presunção estabelecida quando o trabalhador recebe do empregador a totalidade da compensação pela perda do emprego a que tem direito. O artigo analisa a natureza e os termos da presunção legal, tal como foi vertida no CT de 2003 e no atual CT, bem como as formas de o trabalhador ilidir esta presunção, tendo em conta a jurisprudência criada, sobretudo, ao abrigo do CT de 2003. O artigo termina com uma reflexão, de *iure condendo* sobre a bondade material da presunção legal de aceitação do despedimento e das formas de a ilidir.»

FALCÃO, David ; TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Notas sobre a ilicitude do despedimento. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 22, nº 47 (jul.- dez. 2015), p. 311-328. Cota: RP-577

Resumo: Neste artigo, os autores expõem algumas situações que consideram dever ser alvo de apreciação por parte do legislador. Assim «o presente texto tem o intuito de salientar algumas incongruências consagradas no atual ordenamento jurídico relativas à ilicitude do despedimento. Por um lado, sustentamos que o prazo de aviso prévio (no despedimento com base em causa objetiva) deve ser tido em conta para a definição do momento da cessação de contrato de trabalho quando o despedimento é ilícito, impedindo que o trabalhador veja os prazos para oposição ao despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, de impugnação do despedimento coletivo e de reclamação de créditos claramente reduzidos e limitados aos estabelecidos na lei para o efeito. Por outro lado, alude-se ao plano quase residual da presunção de despedimento sem justa causa e alerta-se para a problemática do despedimento verbal.»

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 culposos 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 culposos como causa.»

MARTINS, Alcides – **Direito do processo laboral : uma síntese e algumas questões.** 3ª ed. Coimbra : Almedina, 2018. 353 p. (Manuais profissionais). ISBN 978-972-40-7294-4. 12.06.9 - 40/2018.

Resumo: Nesta nova edição atualiza-se a panorâmica aprofundada do atual Direito Processual do Trabalho no seu sentido mais amplo, centrada no respetivo Código, mas incluindo os procedimentos contraordenacional, disciplinar e de arbitragem, para além dos meios extrajudiciais de resolução de conflitos de natureza laboral. Foi preocupação do autor evidenciar o íntimo relacionamento com o moderno direito processual civil, não olvidando as atualizações jurisprudenciais que têm sido produzidas e mostrar, assim, a vivência prática deste ramo do Direito. Pretensamente, procurou ainda evidenciar as deficiências do sistema positivo de molde a contribuir para a carecida atualização deste ramo do direito.

MARTINS, Pedro Furtado – A compensação por cessação lícita do contrato de trabalho promovida pelo empregador. **JURISMAT.** Portimão. N.º 4 (Maio 2014), 2014, p. 159-186. Cota: RP- 412

Resumo: «O objecto do presente texto é a compensação que a lei associa às situações de cessação lícita do contrato de trabalho promovida pelo empregador, o que abrange: os despedimentos colectivos (art. 366.º, 1), por extinção de posto de trabalho (artigo 372.º) e por inadaptação do trabalhador (art. 379.º, 1); a caducidade por encerramento definitivo da empresa, extinção da pessoa colectiva empregadora ou morte do empregador individual (artigo 346.º, 3); a denúncia da comissão de serviço [art. 164.º, 1, c)]; e a caducidade do contrato a termo renovável (arts. 344.º, 2 e 345.º, 4). Não trataremos, portanto, das situações em que a extinção do vínculo decorre da vontade do trabalhador, nem da cessação ilícita por iniciativa do empregador.

As situações em análise têm em comum a circunstância de a compensação pela cessação do vínculo laboral ser regulada pela mesma disposição do Código do

Trabalho, actualmente, o artigo 366.º (na redacção da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto). Disposição que nos últimos anos foi alterada por diversas vezes e envolveu a previsão de um complexo regime de direito transitório. O propósito central deste texto consiste em esclarecer essas modificações e o regime transitório que lhes está associado. Para o efeito, começaremos por fazer uma breve resenha da evolução que o instituto teve entre nós, o que releva para compreender algumas das soluções atuais que, em diversos pontos, são tributárias de legislação passada. Referimo-nos em seguida à estrutura da compensação, analisando os elementos em que a mesma assenta, isto é, a retribuição base e a antiguidade. Dedicaremos depois a atenção à determinação quantitativa da compensação, analisando a esse propósito o regime de direito transitório.»

MONTEIRO, Luís Miguel – A impugnação do despedimento colectivo na revisão do processo do trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. ISSN 0873-4895. Coimbra. Nº 1 (2020), p. 200-221. RP-214

Resumo: «De há muito prometida, a revisão do Código de Processo do Trabalho foi concretizada em 9 de Outubro de 2019, com a entrada em vigor da Lei n.º 107/2019, [...]. A intervenção legislativa teve o primeiro propósito de adaptar este regime processual à reforma da disciplina adjectiva que lhe é principalmente subsidiária, concretizada em 2013 com o início de vigência, em 1 de Setembro, do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho. O legislador justificou ainda a revisão do processo do trabalho com as alterações entretanto introduzidas na organização judiciária pela Lei n.º 62/2013, de 26 de Agosto, subsequentemente alterada e republicada pela Lei n.º 40-A/2016, de 22 de Dezembro, bem como pela própria evolução da disciplina substantiva do trabalho subordinado a partir da versão original do Código do Trabalho de 2009 e pelo atual regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.»

PEREIRA, Paula Rosado – Indemnização pela cessação do contrato de trabalho : aspetos fiscais. **Revista do Centro de Estudos Judiciários**. ISSN 1645-829X. Lisboa. Nº 2, 2º sem. (2018), p. 311-328. RP-244

Resumo: A indemnização recebida em virtude da cessação do contrato de trabalho fica, em determinadas circunstâncias e dentro de certos limites de valor, excluída de

tributação em sede de Imposto sobre o Rendimento das pessoas Singulares (IRS). Todavia, a verificação, no caso concreto, do preenchimento dessas circunstâncias, bem como o cálculo do limite da exclusão de tributação da indemnização em sede de IRS, suscitam variados problemas. Procura-se, no presente artigo, analisar alguns desses problemas e propor soluções.

RAMALHO, Maria Rosário Palma – Flexibilização dos despedimentos em contexto de crise : o fim da protecção do posto de trabalho? In **Crise económica**. Lisboa : AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2016. p. 247-263. Cota : 12.06.9 – 183/2017

Resumo: «Um dos reflexos mais relevantes da crise económica nas relações de trabalho traduz-se no aumento da taxa de desemprego, para o que concorre, como é sabido, um conjunto de factores diversos: a menor oferta de novos postos de trabalho, como consequência imediata da estagnação da economia; a não renovação dos contratos de trabalho a termo e/ou a não conversão de tais contratos em contratos de trabalho por tempo indeterminado no final do período de execução em curso; a cessação dos contratos de trabalho na sequência da entrada das empresas em situação de insolvência, seja por caducidade, seja através de despedimento colectivo ou despedimento antecipado dos trabalhadores dispensáveis; e, nas situações de redimensionamento das empresas – que ocorrem, nas mais das vezes, por motivos económicos – o recurso mais frequente ao despedimento colectivo e ao despedimento por extinção do posto de trabalho.»

Perante estes reflexos da crise económica na taxa de desemprego, a autora passa em revista «o desenho tradicional do nosso sistema em matéria de tutela no despedimento, chamando a atenção para as suas virtualidades, mas também para alguns dos seus efeitos perversos.»

Relativamente a estas medidas, o «Tribunal Constitucional pronunciou-se no sentido da inconstitucionalidade de todas as alterações no regime do despedimento por extinção do posto de trabalho e de uma das alterações introduzidas ao regime do despedimento por inadaptação».