



Bloco de Esquerda

*Grupo Parlamentar*

## PROJETO DE LEI N.º 50/XIV/ 1ª

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

### Exposição de motivos

O poder de despedir, decorrência do poder diretivo da entidade empregadora, é uma das principais manifestações da desigualdade que impera na relação laboral. A Constituição da República Portuguesa baliza este poder da entidade empregadora, através do preceito constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que sucedeu às duas versões dos Memorandos de Entendimento da Troika de Maio de 2011, introduziu alterações fundamentais ao Código do Trabalho com o objetivo de desequilibrar em favor dos empregadores a regulação do trabalho, de precarizar e reduzir o custo do trabalho e de facilitar e embaratecer o despedimento.

Por sua vez, a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, foi ainda mais longe, aprofundando a tendência introduzida pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, que diminuiu de 30 para 20 dias a base de cálculo das compensações pela cessação dos contratos de trabalho para quase todas as modalidades de cessação, exceto os despedimentos ilícitos. A partir

de 1 de outubro de 2013, as compensações decorrentes da caducidade dos contratos a termo e trabalho temporário, da denúncia, da revogação (acordo mútuo), da resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador e do despedimento, nas suas várias modalidades, passou a ter uma base de cálculo das compensações de 20 dias para 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de trabalho.

Não é demais recordar que, numa relação laboral, o trabalhador se encontra juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais elementares (bem como as do respetivo agregado familiar). A fragilidade do trabalhador despedido resulta, como é óbvio, exponencialmente acrescida e dela decorre a importância desta compensação pecuniária ao trabalhador. Com efeito, um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego em virtude de uma decisão extintiva unilateral da entidade empregadora, é um cidadão que perdeu o seu principal, por vezes único, meio de sustento. A diminuição do valor das compensações agrava enormemente a fragilidade da situação em que este trabalhador se encontra. Ao embaratecer os despedimentos, facilita também esse tipo de práticas por parte das empresas.

Por isso mesmo, 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.

As recentes alterações introduzidas ao Código do Trabalho, designadamente as que resultaram da Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro não reverteram estas regras gravosas para os trabalhadores, regras estas que, à data, foram inclusivamente encaradas como circunstanciais e transitórias, sendo certo que o único impacto foi o de fragilizar a posição dos trabalhadores numa relação marcadamente desigual.

Neste sentido, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei com o objetivo de intervir numa matéria essencial que resultou das alterações legislativas realizadas no período da Troika operando, assim, uma repriminção do regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e repondo o 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.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

## Artigo 1.º

### Objeto

A presente lei procede à reposição dos 30 dias de retribuição base e diuturnidades, para efeitos de cálculo da compensação por cessação de contrato de trabalho que não resulte de despedimento ilícito.

## Artigo 2.º

### Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

### «Artigo 366.º

(...)

1. Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
2. Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.
3. A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.»

### Artigo 3.º

#### Entrada em vigor

1. A presente Lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.
2. Este regime é aplicável a todos os contratos cuja cessação ocorra após a entrada em vigor da presente lei.

Assembleia da República, 7 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,