GRUPO PARLAMENTAR

"OS VERDES"

PROJETO DE LEI N.º 714/XIV/2.ª

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)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Ao longo dos anos, a legislação laboral tem sofrido várias e profundas alterações, resultando num agravamento do desequilíbrio nas relações laborais, com fortes prejuízos para quem trabalha.

Na verdade, quer fosse a pretexto da competitividade, do crescimento, do emprego, da crise ou das imposições externas, tudo serviu para fragilizar e desproteger a posição do trabalhador na relação laboral.

Assistimos assim, durante vários anos e com particular destaque no período do último Governo do PSD e do CDS-PP a uma ofensiva contra quem trabalha, marcada pela degradação acentuada das condições de vida de grande parte das famílias portuguesas.

Ora, como facilmente se percebe, este injusto e imoral acentuar da exploração de quem trabalha foi o resultado, aliás, mais que previsível, de opções que foram materializadas através das sucessivas alterações ao Código de Trabalho, que acabaram por se traduzir na desvalorização do trabalho e até num ataque sem precedentes aos direitos fundamentais de quem trabalha.

A este propósito, importa recordar as alterações à legislação laboral relativas, por exemplo, ao conceito de justa causa para despedimento ou as alterações com o propósito de fragilizar e bloquear a contratação coletiva ou ainda o desaparecimento do nosso ordenamento jurídico do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, também designado pela doutrina como princípio do "favor laboratoris".

Como se não bastasse, na altura houve ainda a eliminação dos feriados e de dias de férias, os cortes de dias de descanso obrigatório, entre outras ofensivas.

Mas o Governo de então não se ficou por aí e promoveu alterações graves ao Código de Trabalho em torno das regras para o despedimento, que se traduziram num verdadeiro convite às entidades patronais para despedir, colocando as indemnizações em caso de despedimento mais baratas e tornando o processo mais facilitado.

Como naturalmente se previa, essas opções apenas vieram estimular os despedimentos, tornar o trabalho mais barato, colocar as pessoas a trabalhar mais e a ganhar menos e, sobretudo, enfraquecer ainda mais a posição do trabalhador na relação laboral.

Hoje, decorridos estes anos, podemos concluir que todas estas alterações ou opções provocaram situações dramáticas do ponto de vista social e não resolveram nenhum dos problemas do país e dos trabalhadores, apenas os agravaram.

Desta forma, não obstante o facto de se dever reverter outras medidas gravosas em termos laborais, o Partido Ecologista Os Verdes entende que é tempo de trazer mais justiça e de restabelecer algum equilíbrio nas relações laborais, repondo os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, que vigoravam antes da intervenção do Governo PSD e CDS-PP.

Não é demais relembrar que as alterações promovidas por esse Governo representaram um enorme retrocesso em termos de civilização, no quadro das relações de trabalho, e também um enorme recuo no que diz respeito ao papel do Governo, que, em nome do Estado, deveria assumir a defesa dos interesses da parte mais fragilizada na relação laboral.

Ficou bem evidente que o que motivou essas alterações foi a redução substancial do valor das indemnizações em caso de despedimento, que passou de 30 para 20 dias por cada ano de trabalho, com o limite de 12 anos de serviço, servindo ainda para que as entidades patronais pudessem, sem grandes obstáculos, proceder à substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos. Ou seja, essas alterações nada tiveram a ver com a competitividade, com o crescimento e muito menos com o emprego.

Ao tornar o despedimento mais barato para os patrões, ficou bem evidente que se tratou de mais um favor às entidades patronais, numa clara fidelidade ao neoliberalismo imposto aos portugueses em matéria laboral.

Por tudo isto, impõe-se agora remover estas alterações à legislação laboral do nosso ordenamento jurídico. Nesse sentido, a presente iniciativa legislativa do Grupo Parlamentar do Partido Ecologista Os Verdes tem como objetivo alterar o Código do Trabalho com vista a repor os valores e os critérios de cálculo relativos às indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, voltando a ser de um mês de retribuição e respetivas diuturnidades, por cada ano completo de serviço e sem qualquer limite máximo de anos, trazendo mais justiça para as relações laborais.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Partido Ecologista Os Verdes apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei procede à alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, no sentido de alterar os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os Artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio e 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto,

73/2017, de 16 de agosto e 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 344.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

1 - (...)

2 - Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e respetivas diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.

3 - A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 345.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

1 - (…)

2 - (…)

3 - (…)

4 - Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo anterior.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 366.º

Compensação por despedimento coletivo

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 a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base e respetivas diuturnidades.

4 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 e 3 do presente artigo.».

Artigo 3. º

Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor 15 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, Palácio de S. Bento, 4 de março de 2021

Os Deputados,

José Luís Ferreira Mariana Silva