

Projeto de Lei n.º 887/XIV/2.^a

Altera o regime do despedimento coletivo, procedendo à décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Exposição de Motivos

A presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da totalidade da compensação paga pelo empregador, prevista nos números 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, tem ao longo dos últimos anos colocado os trabalhadores despedidos em situações muito complexas do ponto de vista social. Esta situações ocorrem porque esta presunção tem de ser ilidida caso o trabalhador pretenda impugnar o despedimento coletivo e tal, por força do número 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, só poderá suceder mediante a devolução da compensação recebida – que, sublinhe-se, será o mínimo que o trabalhador terá direito a receber em virtude do despedimento, independentemente da impugnação judicial.

Esta compensação é muitas vezes o rendimento que garante a subsistência do trabalhador após o despedimento, pelo que qualquer privação deste valor constitui uma injustiça que não só priva os trabalhadores despedidos de meios fundamentais para fazer face às suas necessidades básicas, como também os dissuade de exigirem por via judicial o respeito pelos seus direitos. Esta injustiça é especialmente agravada por um contexto marcado pela morosidade dos processos de impugnação de despedimento coletivo, havendo casos de impugnações de despedimentos coletivos, por exemplo, no setor bancário que, ao fim de mais de 4 anos, não entraram sequer

na fase de audiência em tribunal ou que demoram 7 ou 8 anos a ser resolvidos pela via judicial.

Esta situação injusta, especialmente penalizadora dos trabalhadores do setor bancário tem sido reiteradamente objeto de alerta pelas organizações representativas dos trabalhadores nos últimos anos. No dia 20 de Janeiro de 2020, a Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Setor Bancário dirigiu aos partidos políticos representados na Assembleia da República um memorando de análise da situação sócio laboral do Setor Bancário, em que qualificava esta presunção prevista no Código do Trabalho como um “assédio moral feito pela própria Lei” que impede que “a maioria dos trabalhadores impugne os processos de despedimento coletivo por falta de meios de subsistência”.

Deve assinalar-se, ainda, que esta presunção prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho tem sido objecto de duras e unânimes críticas por parte da parte doutrina jurídica. JÚLIO GOMES¹ qualifica esta presunção como “infeliz”, uma vez que o trabalhador tem de abdicar do direito a receber a compensação para exercer o seu direito a impugnar judicialmente o despedimento. LOBO XAVIER² qualifica esta presunção como “inconsistente” porque o despedimento constitui um ato unilateral do empregador que não depende da aceitação do trabalhador, e “injusta” porque limita grandemente o exercício do direito do trabalhador de impugnar judicialmente o despedimento coletivo. LEAL AMADO³ qualifica esta presunção como “francamente censurável”, uma vez que coloca o trabalhador perante um dilema “claramente irrazoável” entre receber a compensação que lhe foi disponibilizada pelo

¹ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, 2007, página 985 a 987.

² Lobo Xavier, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Verbo, 1996, páginas 847 a 850.

³ João Leal Amado, “Algumas Notas sobre o Regime do Despedimento Contra Legem no Código do Trabalho”, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2004, página 281 a 283, e *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, 2.ª edição, Almedina, 2018, página 345.

empregador, fundamental para fazer face às suas necessidades básicas e da sua família, ou recorrer à via judicial para impugnar um despedimento que considera ilícito considerando, por isso, esta uma disposição de “muito duvidosa conformidade constitucional” por afrontar o direito à segurança no emprego e o direito de acesso ao direito e aos tribunais. PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS⁴ consideram que esta presunção passou a “legitimar um perigoso cerceamento ao acesso à Justiça”, que “atinge os economicamente mais vulneráveis”.

Acresce referir que, conforme notam ANTERO VEIGA⁵, JORGE LEITE⁶, MONTEIRO FERNANDES⁷, LOBO XAVIER⁸ e FURTADO MARTINS⁹, a solução prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho em nada beneficia o empregador ou contribui para a pacificação social, havendo um efeito económico neutro, uma vez que a impugnação do despedimento pelo trabalhador não gera inconvenientes adicionais face àqueles que estão associados à própria ação judicial de impugnação.

Face ao exposto, e tendo em vista a necessidade de correção desta injustiça que priva os trabalhadores despedidos por via de despedimento coletivo de meios fundamentais à sua subsistência, com o presente projeto de lei o PAN pretende alterar o regime do despedimento coletivo assegurar que a aceitação da totalidade da compensação prevista em sede de despedimento coletivo não seja presumida como aceitação do despedimento pelo trabalhador, procedendo para o efeito à alteração

⁴ Paula Quintas e Hélder Quintas, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Almedina, 2010, página 184.

⁵ Antero Veiga, “A Presunção de Aceitação do Despedimento como Consequência do Recebimento da Compensação (Artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua Ilusão”, *Julgar Online*, 2019, páginas 19 e 20.

⁶ Jorge Leite, “A Transposição das Diretivas Comunitárias sobre Despedimento Coletivo”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 55, 1998, página 55.

⁷ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 18.ª edição, Almedina, 2017, página 630.

⁸ Lobo Xavier, “Compensação por Despedimento”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-2, 2012, páginas 84 e 99.

⁹ Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Principia, 2017, página 392.

do Código do Trabalho. Conforme se sublinhou anteriormente, a eliminação desta injustiça em nada prejudicará o empregador ou a competitividade empresarial do nosso país, assegurando apenas a eliminação de uma regra que tem sido obstáculo à concretização do direito à tutela jurisdicional efetiva dos trabalhadores.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e o Deputado do PAN abaixo assinados apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o regime do despedimento coletivo, procedendo para o efeito à décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril.

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, na sua atual redação, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 366.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 – A aceitação da totalidade da compensação prevista neste artigo pelo trabalhador não faz presumir a aceitação do despedimento.

5 - Revogado.

6 - [...].»

Artigo 3.º

Norma revogatória

É revogado o número 5, do artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 4.º

Regulamentação

No prazo de 90 dias após a aprovação da presente lei, o Governo procede à regulamentação da indemnização por despedimento coletivo, por forma a incluir mecanismos de devolução em caso de reintegração.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, Palácio de São Bento, 25 de junho de 2021

As Deputadas e o Deputado,

Bebiana Cunha
Inês de Sousa Real
Nelson Silva