

Projeto de Lei n.º 66/XV/1.ª (PCP)

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

Data de admissão: 02/05/2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Carolina Caldeira (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Filipa Paixão (DILP), Luís Correia da Silva (BIB) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 25.05.2022

I. A INICIATIVA

Apontando o que designam de retrocesso civilizacional provocado pelas alterações às leis laborais consumadas ao longo dos tempos, máxime pela revisão do Código do Trabalho em 2012, com os efeitos daí advenientes, ao nível da redução de salários, do aumento da precariedade, do impacto na contratação coletiva, e da promoção dos despedimentos, os proponentes 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.

Desta forma, e sem prejuízo de defenderem a revogação de outras normas do Código, 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, que é composta por três artigos preambulares, traduzindo-se o primeiro no objeto, o segundo nas modificações propugnadas e o terceiro na entrada em vigor, retoma desta forma iniciativas semelhantes apresentadas nas Legislativas anteriores, visando a alteração dos artigos 344.º e 345.º do Código, já que, em síntese, procura repor a redação originária dos n.ºs 2 e 3 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, sem deixar de propor a revogação do n.º 5 desta última disposição.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República](#)

[Portuguesa](#)¹ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), 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 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.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O Projeto de Lei n.º 66/XV/1.^a (PCP) deu entrada a 29 de abril de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 2 de maio de 2022 foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho de S. Exa. o Presidente da Assembleia da República.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)² contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

¹ As ligações para a Constituição e para o Regimento são direcionadas para o portal oficial da Assembleia da República.

² Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

O título da presente iniciativa legislativa traduz 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.

Através da consulta do [Diário da República Eletrónico](#) verifica-se que, em caso de aprovação, esta poderá constituir a décima nona alteração ao Código do Trabalho, conforme consta do artigo 1.º da iniciativa em apreço. Efetivamente, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, dispõe que “os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”.

Todavia, a lei formulário 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, 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, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o projeto de lei estabelece no artigo 3.º que a sua entrada em vigor ocorrerá “no dia seguinte ao da sua publicação”, estando em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos “entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação”.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

Deve ser tomado em consideração que se encontram pendentes na 10.^a Comissão várias iniciativas que procedem à alteração do Código do Trabalho sendo aconselhável, por motivos de segurança jurídica, que em caso de aprovação, o fossem sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.

Por outro lado, a almejada revogação do n.º 5 do artigo 345.º do Código deveria ser autonomizada em artigo preambular próprio, eventualmente num novo artigo 3.º, com a consequente renumeração do artigo referente à entrada em vigor como artigo 4.º.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Enquadramento constitucional

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) da Lei Fundamental garante aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou 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».

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 Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

«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](#) e [581/95](#))»⁶.

Os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros⁷ 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 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 às modalidades 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](#)⁸ - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹, 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 In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

⁷ In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

⁸ 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.

⁹ [Trabalhos preparatórios](#).

[setembro](#)¹⁰, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹¹, [23/2012, de 25 de junho](#)¹², [47/2012, de 29 de agosto](#)¹³, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁴, [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁵, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁶, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁷, [120/2015, de 1 de setembro](#)¹⁸, [8/2016, de 1 de abril](#)¹⁹, [28/2016, de 23 de agosto](#)²⁰, [73/2017, de 16 de agosto](#),²¹ [14/2018, de 19 de março](#)²², [90/2019, de 4 de setembro](#)²³, [93/2019, de 4 de setembro](#)²⁴, [18/2021, de 8 de abril](#),²⁵ [83/2021, de 6 de dezembro](#)²⁶ e [1/2022, de 3 de janeiro](#)²⁷.

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 para a Competitividade e Emprego, de 22 de março de 2011](#)²⁸, 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](#), assinado em 17 de maio de 2011.

¹⁰ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹¹ [Trabalhos preparatórios.](#)

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 [Trabalhos preparatórios.](#)

²⁸ Subscrito pelo Governo, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português e UGT – União Geral de Trabalhadores, em 9 de março 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](#), [344.º](#) e [345.º](#)), em caso de impossibilidade superveniente, 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](#)).

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 [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) (n.º 3 do artigo 9.º).

A segunda modificação ao **regime da compensação**, e terceira alteração ao CT2009, visando a subsequente redução da mesma, foi operada pela aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho²⁹, 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 Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro. Este alinhamento, com aplicação a partir de 31 de outubro de 2012, data a

²⁹ 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.

partir da qual e conforme o previsto no *Memorando de Entendimento* e no *Acordo Tripartido*, 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](#)³⁰, nomeadamente no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2.

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 Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, que procedeu à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

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

³⁰ Com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

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](#)).

Com a publicação da mencionada [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procedeu 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.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

- **Âmbito internacional**
Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha, França e Irlanda.

ESPAÑA

Em Espanha, as normas laborais estão previstas no [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#)³¹, pela qual se aprovou o *Estatuto de los Trabajadores*.

³¹ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do portal legislativo BOE.ES. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 09/05/2022.

O [artículo 15](#) estabelece que o contrato de trabalho se presume celebrado por tempo indeterminado, sendo que o contrato a termo apenas poderá ser celebrado com fundamento em necessidades de produção (aumento ocasional e imprevisível da atividade e oscilações) ou na substituição de trabalhador.

De acordo com a alínea c) do n.º 1 do [artículo 49](#)³², o contrato de trabalho extingue-se por término do prazo acordado. Mais refere a norma que, excetuando as situações de contrato de formação ou de contrato de duração determinada com fundamento em substituição, o trabalhador tem direito a receber uma indemnização de valor equivalente a 12 dias de salário por cada ano de serviço, calculado proporcionalmente, ou de outro valor, caso tal esteja fixado em regulamentação específica aplicável.

Cumprir ainda que o contrato de trabalho celebrado a termo só se extingue no término do prazo se tiver sido denunciado pelo empregador. Caso contrário, renova-se tacitamente por tempo indeterminado.

FRANÇA

Em França, a legislação laboral está codificada no [Code du Travail](#)³³.

Neste seguimento, de acordo com os [articles L1242-2](#) e [1242-3](#) daquele diploma, um contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado:

- 1º. Para o desempenho de uma tarefa específica e temporária e quando se verifique tal necessidade com fundamento em:
 - a) Substituição de trabalhador;
 - b) Aumento temporário da atividade da empresa;
 - c) Sazonalidade das funções a desempenhar;
 - d) Substituição de uma chefia, nas condições definidas na norma;
 - e) Recrutamento de profissionais que desempenhem funções de engenharia ou gerência, com vista à realização de um objetivo específico, nos termos definidos na norma;

³² Redação introduzida recentemente pelo [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre](#).

³³ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do portal legislativo [LEGIFRANCE.GOUV.FR](#). Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 09/05/2022

- 2º. Ao abrigo de disposições legais destinadas a promover o recrutamento de determinadas categorias de desempregados;
- 3º. Quando o empregador se comprometa a prestar formação profissional complementar ao trabalhador;
- 4º. Quando as funções a desempenhar pelo trabalhador sejam na área da investigação, nas condições previstas na norma.

De acordo com o [article L1243-5](#), o contrato de trabalho a termo certo cessa automaticamente no final do prazo.

Acresce que, conforme previsto no [article L1243-8](#), findo o contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador tem direito a uma indemnização, com o fim de compensar a precariedade resultante da cessação do contrato.

Esta indemnização é igual a 10% do total da remuneração ilíquida paga ao trabalhador. Este valor pode ser reduzido para 6%, nos termos do [article L1243-9](#), sempre que o empregador oferecer outro tipo de compensação ao trabalhador, como seja formação profissional.

O [article L1243-10](#) prevê as situações em que a indemnização não é devida, a saber:

- 1º. Quando o contrato de trabalho tenha tido por objeto as funções a que se referem a alínea c) do ponto 1.º e os pontos 3.º, 4.º e 5.º supra;
- 2º. Quando o contrato tenha sido celebrado com jovem no período das suas férias escolares ou universitárias;
- 3º. Quando o trabalhador se recuse a aceitar a celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado para ocupar o mesmo posto de trabalho ou semelhante, acompanhado de remuneração de valor, pelo menos, equivalente;
- 4º. Em caso de rescisão antecipada do contrato por iniciativa do trabalhador, por sua culpa grave ou por caso de força maior.

IRLANDA

Na Irlanda, admite-se a celebração contratos com termo certo, para a realização de determinada tarefa ou condicionado pela ocorrência de um determinado evento, modalidades contratuais denominadas por *fixed-term contracts*.

Esta matéria vem regulada no [Protection of Employees \(Fixed-Term Work\) Act 2003](#)³⁴³⁵. De acordo com a [section 6](#) do diploma, um trabalhador com contrato a termo não pode ser tratado desfavoravelmente em relação a um trabalhador com contrato sem termo, naquilo que diga respeito às suas condições de trabalho.

A não renovação do contrato de trabalho ocorre quando este chega o seu término, quando a tarefa contratada tenha sido executada ou quando o evento de que o contrato dependia ocorra. Nestes casos, o trabalhador pode ter direito a uma compensação (*redundancy payment*) se tiver trabalhado de forma contínua por, pelo menos, 104 semanas. Tal vem previsto no [Redundancy Payments Act, 1967](#)³⁶, podendo ainda ser consultada, a este respeito, a [informação disponibilizada](#) no portal informativo do governo irlandês, *Citizens Information*.

O *redundancy payment* corresponde a um montante fixo baseado na remuneração e no tempo de serviço, em concreto, ao proporcional de duas semanas de remuneração por cada ano de trabalho, acrescido de uma semana extra. Contudo, o valor máximo considerado, para efeitos de pagamento da *redundancy*, é de 600 € por semana, ou de 31 200 € por ano, ainda que a remuneração do trabalhador possa ser superior³⁷.

V. 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 pendente sobre o tema em análise.

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

³⁴ Texto retirado do sítio da *Internet* do portal legislativo *IRISHSTATUTEBOOK.IE*. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 09/05/2022.

³⁵ Ver igualmente, a este respeito, o [guia](#) elaborado pelo *Department of Jobs, Enterprise and Innovation*.

³⁶ Versão anotada.

³⁷ Consultar, a este respeito, a informação acerca do *redundancy payment* disponibilizada pelo portal informativo do governo irlandês, *Citizens Information*, bem como, os [exemplos de cálculos de redundancy](#) apresentados no portal oficial do Governo irlandês.

O regime das compensações por cessação do contrato de trabalho originou a apresentação de diversas iniciativas ao longo dos últimos anos, entre as quais destacamos as que se seguem, todas rejeitadas na generalidade na anterior Legislatura:

- [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 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)».

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho, respetivamente na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública, de 7 de maio a 6 de junho de 2022, através da publicação deste projeto de lei na [Separata da IIª Série do Diário da Assembleia da República n.º 8/XV/1, de 7 de maio de 2022](#), nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

AMADO, João Leal - De novo sobre uma velha questão : a compensação por caducidade nos contratos e termo certo. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. A. 74, nº 2 (abr./jun. 2014), p. 411-424. Cota: RP-172.

Resumo: No presente artigo, o autor faz uma análise da compensação do trabalhador por caducidade nos contratos a termo certo. As situações que podem surgir neste contexto são variadas e levam a respostas também elas diferentes. Para o autor, levanta-se a questão: «*a caducidade de um contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a receber uma compensação pecuniária?* Dir-se-ia: sim em certos casos, não em outros casos, “nim” numa terceira categoria de situações.»

O autor conclui que: «A lei impõe, sem quaisquer dúvidas, que o trabalhador cujo contrato caducou seja compensado, na hipótese de o vínculo ter sido titulado por um contrato a termo incerto. A mesma consequência decorre da lei, a nosso ver, ainda que em moldes menos claros, na hipótese de o vínculo ter sido titulado por um contrato a termo certo irrenovável. Por tudo o que se deixa exposto supra, não vislumbramos motivos bastantes para tratar estes dois casos em moldes distintos, atribuindo num e negando no outro a tutela compensatória. Pensamos, por isso, que o assunto merece ser reponderado pela doutrina e, claro, também pela jurisprudência.»

FERNANDES, António Monteiro – A reforma laboral contínua. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. A. 74, nº 2 (abr./jun. 2014), p. 389-409. Cota: RP-172.

Resumo: Neste artigo, o autor faz uma análise da contínua reforma laboral que se torna num obstáculo à estabilidade normativa ao nível da legislação do trabalho. Segundo o autor: «A situação de “emergência financeira” declarada em 2011 e a evolução desfavorável do mercado de trabalho – a taxa de desemprego subiu rapidamente aos dois dígitos e situava-se, em meados de 2013, acima dos 17% - forneceram um quadro favorável a essa profunda mudança de orientação do ordenamento legal, ao ponto de se ter passado a falar da entrada em cena de um “novo” legislador do trabalho, com a missão de produzir um “direito do trabalho regressivo”. Como se observou atrás, o Código do Trabalho não perdeu textura, mas mudou claramente de substância. A magnitude dessa manobra legislativa seria de molde a gerar a expectativa de que um período de estabilidade normativa iria seguir-se. No entanto, não foi isso que ocorreu.» Entre outros tópicos abordados neste artigo, destaca-se o capítulo 4 dedicado à redução das compensações por cessação do contrato de trabalho e os fundos de compensação e garantia.

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, Pedro Furtado - A compensação por cessação lícita do contrato de trabalho promovida pelo empregador. **JURISMAT** [Em linha]. Nº 4 (maio 2014), p. 159-186. [Consult. 11 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=125215&img=28278&save=true>> ISSN 2182-6900.

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), 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.»

PEREIRA, António Garcia – As mais recentes alterações ao Código do Trabalho e a gravidade dos seus objectivos e implicações. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 19, nº 40 (jul./dez. 2012), p. 165-173. Cota: RP-577.

Resumo: As mais recentes modificações ao Código do Trabalho de 2009 consubstanciam a 3.ª alteração e constam da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. O autor refere, neste seu artigo, que o sentido fundamental destas alterações é facilmente perceptível: «o de diminuir drasticamente as remunerações dos trabalhadores, seja pelo seu abaixamento direto, seja pela facilitação e embaratecimento dos

despedimentos, com a conseqüente e daí logicamente decorrente precarização dos vínculos laborais». Ora dessas alterações decorrentes da Lei n.º 23/2012, o autor refere “as justas causas objetivas”, nomeadamente, no que diz respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho, que sempre assentou no pressuposto de que sendo tais despedimentos uma última “ratio”, para eles serem admissíveis tinha que ser demonstrado não haver, para o empregador, qualquer outra alternativa que permitisse a manutenção da relação contratual de trabalho. Por outro lado, no que respeita ao chamado despedimento por inadaptação, também se verifica, com a revogação da al. d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, a mesma eliminação sumária do ónus da ocupação efetiva, ficando assim o empregador livre para despedir invocando uma situação de inadaptação do trabalhador, mesmo quando existe na empresa um outro posto de trabalho disponível e compatível com a sua qualificação profissional.

RAMALHO, Maria Rosário Palma – Flexibilização dos despedimentos em contexto de crise : o fim da protecção do posto de trabalho?. In **Crise económica**. Lisboa : 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.»

SANTOS, Catarina Gomes – Breve análise (e algumas interrogações) em torno dos regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (ou mecanismo equivalente) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, criados pela Lei nº 70/2013, de 30 de agosto. **Questões Laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 24, nº 51 (jul./dez. 2017), p. 165-202. Cota: RP-577.

Resumo: O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) ou Mecanismo Equivalente (ME) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) foram criados pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, num quadro de acentuada compressão da compensação a pagar aos trabalhadores em caso de cessação do contrato, operada pela reforma laboral de 2012 na sequência do "Memorando da Troika". O montante da compensação pela perda de emprego foi substancialmente reduzido, mas, em contrapartida, com a atuação destes Fundos pretende-se garantir o recebimento efetivo pelo trabalhador de pelo menos metade da compensação devida. No presente texto, é feita uma breve análise ao modo de funcionamento destes mecanismos de reforço da garantia dos créditos dos trabalhadores e bem assim da respetiva articulação com mecanismos congéneres, de que é exemplo o Fundo de Garantia Salarial (FGS).