



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Projeto de Lei n.º 67/XV/1.^a

Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, para reforçar a proteção dos trabalhadores

(19.^a alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho)

Exposição de Motivos

As alterações às leis laborais promovidas por sucessivos Governos, representaram um retrocesso civilizacional profundo e a aposta num caminho de desvalorização do trabalho e de ataque a direitos fundamentais dos trabalhadores.

A revisão do Código do Trabalho em 2012 representou a imposição do trabalho gratuito, com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório, extorquindo milhões de euros aos trabalhadores, promovendo a eliminação de um elevado número de postos de trabalho.

A opção foi diminuir salários, designadamente com o corte para metade no pagamento do trabalho em dias de descanso, feriados e horas extraordinárias; agravar e generalizar o banco de horas; prolongar o horário de trabalho e pôr em causa a articulação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar; promover o aumento da precariedade designadamente com a facilitação do contrato de trabalho de muito curta duração e a eliminação de obrigações de informação à ACT facilitando a arbitrariedade; atacar a contratação coletiva, invocando uma falsa descentralização e procurando impor a eliminação de cláusulas de instrumentos de regulação coletiva de trabalho acordados entre associações sindicais e associações patronais.

Outra dimensão incontornável desse ataque aos direitos dos trabalhadores foi a promoção dos despedimentos, em confronto com a proibição constitucional de despedimento sem justa causa, admitindo o despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações.

A alteração das regras do despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho visou alargar a subjetividade e a arbitrariedade, deixando nas mãos do patronato o poder para despedir quando quiser e quem quiser.

No despedimento por extinção do posto de trabalho, passou a ser a entidade patronal a escolher, por critérios selecionados por si, quem quer despedir e deixa de ser obrigatória a colocação em posto de trabalho compatível, mesmo que ele exista na empresa.

No despedimento por inadaptação, passou a ser fundamento para despedir a redução da “produtividade” ou da “qualidade” do trabalho prestado. Tendo em conta que é a entidade patronal que avalia a dita quebra da “produtividade ou da qualidade”, facilmente se percebe que se trata de um despedimento por razões subjetivas e sem justa causa.

Para além de facilitar os despedimentos, a alteração ao Código do Trabalho ofereceu ao patronato indemnizações por despedimento a preço de “saldo”. Na verdade, o valor que os trabalhadores recebem de indemnização, em caso de despedimento, passou de 30 dias para 20 dias por cada ano de trabalho com o limite de 12 anos de casa. Isto é, um trabalhador com 30 anos de casa passou a receber apenas por 12 anos de trabalho, e o Governo discutiu a possibilidade de a indemnização passar a ser, em vez de 20, 8 a 12 dias de indemnização por cada ano de trabalho.

Facilitar os despedimentos, não aumentou o emprego como arditosamente foi dito, mas antes agravou o desemprego. A dimensão das alterações gravosas do Código do Trabalho tornou bem evidente que o objetivo foi a imposição de uma estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos.

Estas alterações, em confronto com a Constituição, serviram apenas o objetivo de agravamento da exploração, o empobrecimento e o afundamento do País.

Com a presente iniciativa, o PCP propõe:

- A alteração dos critérios e requisitos para o despedimento coletivo e para o despedimento por extinção do posto de trabalho, no sentido de limitar os respetivos critérios;
- A revogação do despedimento por inadaptação;
- O agravamento do quadro contraordenacional do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho;
- A reposição do prazo de um ano para impugnação do despedimento;
- A garantia do pagamento de compensação ao trabalhador correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, repondo-se os montantes e regras de cálculo nas compensações por despedimento.
- A garantia de que, no caso de ilicitude do despedimento, a indemnização em substituição da reintegração corresponda a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da decisão final do processo;
- A garantia de que o recebimento pelo trabalhador de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho não afasta o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude;
- A alteração dos critérios de cálculo da compensação, em que o cálculo é feito sobre a retribuição e não apenas sobre a retribuição base, a revogação dos limites do montante da compensação a pagar e o afastamento da presunção de aceitação do despedimento pela aceitação da compensação pelo trabalhador;
- A obrigação da entidade patronal fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando disso conhecimento a todas as entidades que participam no processo;
- No caso do despedimento coletivo propõe-se o aumento do prazo para dez dias úteis da constituição da comissão representativa dos trabalhadores em despedimento coletivo;

- No caso do despedimento por extinção do posto de trabalho propõe-se o afastamento do despedimento sempre que exista posto de trabalho compatível para colocação dos trabalhadores.

O PCP, no cumprimento do seu compromisso com os trabalhadores e o povo, apresenta propostas concretas e alternativas, apresenta soluções, no desenvolvimento de uma política patriótica e de esquerda, ao serviço do povo e do país, assente na valorização do trabalho e na consagração e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores enquanto eixo central de uma política de progresso e justiça social.

Assim, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera os requisitos exigidos para o despedimento coletivo e para o despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, procedendo à 19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que aprova o Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho

Os Artigos 359.º, 360.º a 364.º, 366.º, 368.º a 371.º, 387.º, 389.º e 391.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 359.º

(...)

1 – (...).

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) (...);
- c) (...).

Artigo 360.º

(...)

1 – (...);

2 – (...);

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...).

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de 10 dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – (...).

5 – (...).

6 – Constitui contraordenação muito grave o despedimento efetuado com violação do disposto no presente artigo.

Artigo 361.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por peritos nas reuniões de negociação.

5 – (...).

6 - Constitui contraordenação muito grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

Artigo 362.º

(...)

1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – (...).

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no n.º 1, podem ser requeridos documentos ao empregador para prova da motivação invocada.

4 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no n.º 1, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

5 – [Novo] Terminada a fase de informação e consulta, os serviços do ministério responsável pela área laboral, emitem parecer no prazo de 15 dias, sobre a existência de fundamento substancial para o despedimento coletivo.

6 – Constitui contraordenação muito grave o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

Artigo 363.º

(…)

1 – (…):

- a) Revogado;
- b) Revogado;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade até 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos.

2 – (…).

3 – (…).

a) (…);**b)** (…).

4 – (…).

5 – O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho é efetuado, no máximo, até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

6 – [novo] Nos termos do número anterior, deve a entidade empregadora fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando conhecimento às entidades referidas no n.º 3 aquando do envio da ata e da relação.

7 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 364.º

(…)

1 – (…).

2 – (…).

3 – (…).

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 366.º

(…)

- 1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.
- 2 – Revogado.
- 3 – (...).
- 4 – Revogado.
- 5 – Revogado.
- 6 – Revogado.
- 7 - [novo] A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição e diuturnidades.
- 8 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 368.º

(…)

- 1 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo, contratos de trabalho a tempo parcial ou contratos de prestação de serviços para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - d) (...);
 - e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação de trabalho.
- 2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:
 - a) Menor antiguidade no posto de trabalho;

- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Categoria profissional de classe inferior;
- d) Menor antiguidade na empresa;
- e) Menos impacto na vida do trabalhador.

3 – A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a entidade patronal não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

4 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior, com a garantia da mesma retribuição, salvo se este também tiver sido extinto.

5 - Constitui contraordenação muito grave o despedimento com violação do disposto nos n.º 1, 2 ou 4.

Artigo 369.º

(...)

1 – (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...).

2 – Constitui contraordenação muito grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior.

Artigo 370.º

(...)

1 – (...).

2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos cinco dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos fundamentos substanciais e os requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 – (...).

Artigo 371.º

(…)

1 – Decorridos 30 dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da receção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador profere, por escrito, decisão de despedimento fundamentada de que notifica os trabalhadores.

2 - Da decisão de despedimento consta:

- a) O motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) A confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) (...);
- d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, e prova da garantia do pagamento dos créditos vigente na data de cessação do contrato, nomeadamente através de fiança ou depósito bancários;
- e) (...).

3 – [Novo] Na falta de verificação de todos os requisitos e fundamentos substanciais constantes nos artigos anteriores, a decisão de extinção do posto de trabalho é ilícita.

4 – O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) Revogado;
- b) Revogado;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade até 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos.

5 - O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuado, no máximo, até ao termo do prazo de aviso prévio.

6 – Constitui contraordenação muito grave o despedimento efetuado com violação do disposto no presente artigo.

Artigo 387.º

(...)

1 – (...).

2 – A ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

3 – (...).

4 – (...).

Artigo 389.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) (...).

2 – Revogado.

3 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 391.º

(...)

1 – Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração de ano, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até ao trânsito em julgado da sentença.

2 - (...).

3 – (...).”

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho

É aditado à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, na redação atual, um novo artigo 387.º-A com a seguinte redação:

«Artigo 387.º-A

Irrenunciabilidade do direito à impugnação do despedimento

O recebimento, pelo trabalhador, de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho, não prejudica o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude.»

Artigo 4.º

Norma Revogatória

São revogados os artigos 373.º a 380.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Artigo 5º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 29 de abril de 2022

Os Deputados,

DIANA FERREIRA; PAULA SANTOS; BRUNO DIAS; ALMA RIVERA; JERÓNIMO DE SOUSA; JOÃO DIAS