

Exmos Senhores,

Seguem em anexo comentários do Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados (CRC) relativos ao Projeto de Lei acima identificado, elaborados pelo Senhor Dr. João Ventura, Ilustre Membro da sua Comissão de Legislação.

Com os melhores cumprimentos,  
Att.

Marta Ávila  
Vogal do Conselho Regional de Coimbra da Ordem dos Advogados  
Coordenadora da Comissão de Legislação do CRC

**Carlos Guimarães e Marta Ávila**  
Escritório de Advogados  
Rua Ferreira Borges, 103-1º, 3000-180 Coimbra  
Telef./Fax: (+351) 239 824 893

Comentário à proposta de alteração ao Código do Trabalho  
constante do Projeto-lei n.º 886/XIII/3ª do Grupo Parlamentar do PCP,  
que introduz alterações no regime de despedimento coletivo, despedimento por  
inadaptação e despedimento por extinção do posto de trabalho.

A proposta insere-se numa lógica de reforço da posição e direitos dos  
trabalhadores objeto de procedimentos de despedimento, avançando com várias  
alterações e inovações.

Perpassam por ela várias alterações de prazos, todas no sentido de conceder  
aos trabalhadores visados prazos de reação superiores aos que atualmente constam  
da lei.

1. No despedimento coletivo, o prazo para a nomeação de comissão representativa de trabalhadores passa  
de cinco para sete dias (art. 360º/3)

2. Na extinção de posto de trabalho, o prazo para a pronúncia do trabalhador envolvido, ou estrutura  
representativa, passa de dez para quinze dias (370º/1) e o prazo para requer a intervenção da ACT passa de três  
para cinco dias úteis (370º/2).

Ao mesmo tempo, propõe um agravamento generalizado das coimas  
previstas para o(s) incumprimento(s) das empregadoras, classificando-se de muito  
graves infrações que na lei atual estão classificadas como graves ou até leves.

1. No despedimento coletivo,

1.a) o incumprimento dos deveres de comunicação previstos no art. 360º (comissão de  
trabalhadores, comissão intersindical, ou comissões sindicais) que é uma infração grave passa a  
constituir uma infração muito grave;

1.b) o incumprimento das obrigações de negociação e informação previstos no art. 361º  
que é uma infração grave, também passa a constituir infração muito grave,

1.c) o impedimento da participação da DGERT nas negociações prevista no art. 362º,  
que é uma infração leve passa a ser muito grave.

1.d) o incumprimento dos deveres a observar com a decisão do despedimento previstos no art. 363º passa a ser uma infração muito grave (atualmente o incumprimento dos deveres ligados à antecedência da comunicação e ao pagamento da compensação são infrações graves e o incumprimento do dever de comunicação à DGERT e estrutura representativa dos trabalhadores uma infração leve)

1.e) a não concessão do crédito de horas no período de aviso prévio prevista no art. 364º que é uma infração leve passa a grave.

1.f) o não pagamento da compensação prevista no art. 366º que é uma infração grave, passa a muito grave.

## 2. Na Extinção de Posto de Trabalho,

2.a) a inobservância dos requisitos para a extinção previstos no art 368º que era uma infração grave passa a ser muito grave;

2.b) o incumprimento dos deveres de comunicação previstos no art. 369º (comissão de trabalhadores, comissão intersindical, ou comissões sindicais) que é uma infração grave passa a constituir uma infração muito grave;

2.c) o incumprimento dos deveres a observar com a decisão do despedimento previstos no art. 371º passa a ser uma infração muito grave (atualmente o incumprimento dos deveres ligados à antecedência da comunicação e ao pagamento da compensação são infrações graves e o incumprimento do dever de comunicação à ACT e estrutura representativa dos trabalhadores uma infração leve)

Vem ainda proposta a alteração dos prazos de antecedência da comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento.

Os prazos atualmente previstos nos artigos 363º (coletivo) e 371º (extinção) - em que a antecedência a observar pela empregadora varia entre os 15 dias para os trabalhadores com antiguidade inferior a 1 ano, e os 75 para o trabalhador com antiguidade superior a 10 anos - seriam substituídos por apenas dois prazos: 60 dias para os trabalhadores com antiguidade até 10 anos e 75 dias para os trabalhadores com antiguidade superior a 10 anos.

A proposta avança também com a alteração dos critérios de seleção dos trabalhadores a atingir pela extinção do posto de trabalho, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.



Os atuais critérios de seleção do art. 368º - ligados à avaliação de desempenho, habilitações, onerosidade, experiência na função e antiguidade - seriam substituídos por critérios de antiguidade no posto, antiguidade na categoria, categoria de classe inferior e menor antiguidade na empresa.

Há depois várias propostas de alteração de redação que correspondem ao reforço daquilo que já parece ser o sentido da lei, que não sai modificado:

É o caso do reforço do que parece já resultar da atual redação do nº 5 do art. 363º - isto é que a compensação pelo despedimento coletivo deve ser paga ao trabalhador até ao final do prazo de aviso prévio – quando se diz que dele passaria a constar que tal pagamento deve ser efetuado, “no máximo”, até aquele termo.

É também o caso do reforço do que já parece resultar da atual redação do nº 1 do art. 368º - isto é que o despedimento por extinção do posto, só pode ter lugar desde que se verifiquem os requisitos hoje elencados de a) a d) – quando se diz que dele deveria constar que tais requisitos são cumulativos. É o caso, ainda neste artigo 368º, da proposta de alteração nos seus números: o atual nº 4 passaria para nº 3, e o nº 3 para o 4, com pequenas modificações de redação que não parecem alterar-lhe o sentido (pressupondo que há lapso no texto proposto para o que seria o nº 3, já que onde se diz “compatível com a categoria do trabalhador” se quer seguramente dizer “com a categoria profissional do trabalhador”).

É, finalmente, o caso das alterações propostas para o números 1 e alínea b) do nº 2 do art. 370º, onde apenas se reforça a necessidade de fundamentação e justificação da decisão que já resultam da lei.

Por último, nesta parte da nossa análise, propõe-se a alteração da fórmula de cálculo da compensação pelo despedimento dos arts. 366º/1 e 391º/1 - recuperando a antiga regra do pagamento de um mês de salário ou diuturnidades



por cada ano de trabalho, num mínimo de três meses – bem como o alargamento do prazo para a propositura da ação de impugnação do despedimento.

Tal prazo que hoje - no caso dos despedimentos fundados em processo disciplinar, extinção de posto de trabalho ou inadaptação – está fixado no art. 387º/2 em 60 dias, passaria a ser de um ano contado da decisão do despedimento, ou seja, recuperar-se-ia o prazo “clássico” de impugnação.

Dito isto,

Sem prejuízo da discussão que possa existir quanto ao seu impacto nas empresas e na chamada competitividade, o certo é que nenhuma destas propostas de alteração parece suscitar especial cuidado.

Elas encerram apenas uma opção política - tão legítima como a oposta - não nos parecendo que possa dizer-se que delas resultem dificuldades sobre a interpretação e aplicação da lei.

O mesmo vale em relação a algumas das inovações propostas:

É o caso, no despedimento por extinção, da proposta de alteração da alínea c) do nº 1 do art. 368º, onde passaria a prever-se que, para além da atual exigência de não existirem na empresa contrato a prazo para as mesmas tarefas, passaria também a exigir-se que não existam contratos a tempo parcial, ou de prestação de serviços, para tarefas correspondentes às do posto a extinguir.

E é o caso da nova obrigação que passaria a impender sobre a empregadora de, com a comunicação do despedimento, fazer prova de que tem como garantir



pagamento das compensações aos trabalhadores (novo n° 6 do art. 363°, e nova segunda parte da alínea d) do n° 2 do art. 371°).

Já não é assim no que toca à proposta de alteração ao art. 368° que parece inútil e geradora de dúvidas, e nesse sentido merecedora de crítica.

Concretamente:

O atual n° 5 que dispõe que “ *O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho*”.

Sugere-se que este número seja eliminado, surgindo em seu lugar uma nova alínea e) do n° 1. Esta nova alínea serviria para dizer que um dos requisitos do despedimento por extinção é que “ *Seja posta à disposição do Trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato.*”

Ora, a redação atual parece mais clara, sendo o seu sentido evidente pela sua mera leitura, ao passo que a nova alínea e) obrigaria a que se tivesse de ir ao n° 4 do art. 371° para compreender o seu sentido.

Crítica maior se justifica em relação à proposta de eliminação dos n°s 4 e 5 do art. 366° e ao aditamento de um novo art. o 387°-A da “Irrenunciabilidade do Direito à Impugnação do Despedimento”.

No atual sistema, aquele n° 4 do art. 366° consagra uma presunção legal de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a totalidade da compensação prevista para esse despedimento.

Mas se é certo que o número 4 estabelece essa presunção, também é certo que o seu número 5 logo diz que tal presunção é ilidida desde que, em simultâneo



com a impugnação do despedimento, o trabalhador restitua ao empregador a compensação recebida.

Ora, a alteração proposta elimina aquela presunção sem que, em simultâneo, preveja outra regra a dispor sobre a forma como se processaria aquela restituição. E é neste ponto que a inovação parece criar dificuldades de interpretação e de aplicação da lei.

De facto, parece que ninguém considerará sustentável que, impugnado o despedimento, e decidindo o Tribunal pela sua ilicitude e conseqüente reintegração do trabalhador – com as demais conseqüências que são conhecidas, nomeadamente do pagamento das retribuições intercalares - este possa fazer sua aquela compensação.

Daí que a solução proposta abra campo a uma zona de indefinição: como seria resolvida a questão da restituição da compensação que – com aquela decisão – será indevida?

O seu não pagamento justificaria o incumprimento da decisão de reintegração, por apelo a uma ideia de que se trata de uma obrigação recíproca?

Uma vez que no processo especial de impugnação do despedimento coletivo parece não caber esse pedido, teria a empregadora que propor ação com vista a ver condenado o trabalhador na sua restituição?

Em nome de que princípio se justifica esta nova frente de conflito?

São estas dúvidas que a solução proposta abre, e sabendo-se que as regras do 366º do C. Trabalho também se aplicam ao despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 372º) e inadaptação (379), elas valem também para estes procedimentos.

Assim, e como vem formulada, isto é sem clarificar a forma e momento daquela restituição, a proposta merece estas críticas.



Isto assente,

Ficaram para o fim, propositadamente, as alterações ao despedimento por inadaptação, uma vez que o que vem proposto é apenas a sua revogação o que se inscreve no já referido quadro da opção política e da sua legitimidade, não suscitando outro comentário.

Viseu, junho de 2018

*João Ventura*

