



## **Projecto de Lei nº 981/XIV/3ª**

### **Moratória aos despedimentos em empresas com lucros**

**(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)**

#### **APRECIÇÃO DA CGTP-IN**

Este Projecto de Lei tem como escopo proibir temporariamente (durante o ano de 2022) os despedimentos em empresas que apresentem lucros.

É um facto que no período mais agudo da pandemia, e apesar das proibições de efectuar despedimentos associadas às medidas de apoio às empresas, se multiplicaram os despedimentos e as cessações de contratos de trabalho mesmo em empresas que nunca pararam de laborar e naquelas que continuaram a ter, e até a aumentar, os respectivos lucros, lançando desnecessariamente muitos milhares de trabalhadores no desemprego, em particular os trabalhadores com contratos a prazo, os trabalhadores temporários e os que se encontravam no período experimental.

Tendo em conta esta realidade, a CGTP-IN considera que são efectivamente necessárias medidas que defendam o direito ao emprego e à segurança no emprego e protejam os trabalhadores contra a utilização indevida e injustificada das várias modalidades de cessação de contratos de trabalho.

Neste sentido, entendemos que o regime temporário proposto neste Projecto de Lei tem um carácter positivo, assente na ideia de defesa do emprego e dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, a CGTP-IN considera que o Projecto tem algumas ambiguidades e insuficiências, que carecem de ser corrigidas para se alcançar eficazmente o objectivo pretendido.

Assim, em primeiro lugar, há que definir clara e concretamente o âmbito da proibição, porquanto o nº1 do artigo 1º do Projecto estabelece que este regime excepcional impede a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, subentendendo-se que é vedada toda e qualquer forma de cessação do contrato de trabalho da iniciativa do empregador, mas o nº 1 do artigo 2º refere expressamente como modalidades de cessação do contrato de trabalho proibidas o despedimento colectivo, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação, deixando assim, aparentemente, de fora todas as outras.

Para aumentar a confusão, o nº 2 do mesmo artigo 2º excepiona do disposto no número anterior, o qual recordemos apenas refere 3 modalidades de despedimento, várias formas de cessação do contrato de trabalho, entre as quais a verificação do termo do contrato celebrado para substituição directa de trabalhador impedido temporariamente de trabalhar – quando na verdade o número anterior não impede a cessação do contrato por verificação do respectivo termo.

As proibições têm que ser claras e objectivamente definidas não deixando espaço para a ambiguidade, sob pena de se prestarem a interpretações que escapam por completo à intenção originária do legislador. Ou seja, se o que se pretende é impedir a cessação de contratos de trabalho por iniciativa do empregador durante o ano de 2022 nas empresas que geraram lucros durante o ano de 2021, é necessário proibir de modo claro e expreso toda e qualquer modalidade de cessação da iniciativa do empregador.

Em segundo lugar, o nº2 do artigo 1º é uma disposição caracterizada por extrema ambiguidade e de muito difícil interpretação. Assim:

- Por um lado, não se compreende o que significa dizer-se que a lei se aplica aos contratos individuais e colectivos de trabalho. Um contrato colectivo de trabalho é um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, celebrado entre uma associação sindical e uma associação de empregadores, que em matéria de despedimento normalmente e naquilo que a lei permite, se limita a prever mais protecção para os trabalhadores. Não se compreende, por isso, a referência a contratos colectivos de trabalho neste contexto.
- Por outro lado, se se pretende abranger no âmbito da presente proibição outras realidades contratuais além do contrato de trabalho, é preciso dizê-lo claramente, tendo em conta que não pode aplicar-se uma cessação de contrato de trabalho ou a proibição de uma cessação de contrato de trabalho se, juridicamente, não existir qualquer contrato de trabalho
- Finalmente, a definição do âmbito da aplicação do regime tem que ser clara não devendo abranger em simultâneo, e como se se tratasse de uma mesma realidade, contratos, trabalhadores e situações, sem qualquer definição ou articulação entre estas diferentes realidades.

Em conclusão, a CGTP-IN considera que o presente Projecto de Lei parte de uma boa intenção e de um carácter positivo, mas deficientemente expreso, pelo que necessita de aperfeiçoamento, a fim de melhorar a sua aplicabilidade e eficácia práticas.

15 de Novembro de 2021