Projeto de Lei n.º 162/XV/1.ª (BE)

Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (22.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 20 de junho de 2022

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

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIAÇÃO 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 José Filipe Sousa (DAPLEN), Rosalina Espinheira (BIB), Cristina Ferreira e Belchior Lourenço (DILP), e Pedro Pacheco (DAC)
Data: 30.06.2022

I. A INICIATIVA

Os autores desdobram as modalidades de despedimento em causas subjetivas e objetivas, aprofundando que neste segundo caso a compensação pecuniária ao trabalhador é obrigatória e constitui uma condição indispensável à licitude do despedimento, sublinhando, no entanto, que o seu recebimento, só por si, não deveria constituir condição suficiente para validar essa mesma licitude. Deste modo, contestando a ativação da presunção com a mera disponibilização da verba compensatória ao trabalhador, aduzem que é possível que este não aceite o despedimento, mesmo recebendo a compensação, alertando até para as dúvidas de constitucionalidade formuladas por uma parte da doutrina a este respeito.

A verba atribuída ao trabalhador a título compensatório, insistem, será sempre o mínimo a que terá direito caso se confirme a licitude do despedimento, donde afirmam não fazer sentido privá-lo dessa quantia caso pretenda avançar com a impugnação judicial, muito menos em troca de «paz social» ou da «diminuição da litigância laboral». Assim, a revogação desta presunção legal é defendida como uma decisão de elementar justiça e «condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra».

A iniciativa *sub judice* comporta três artigos preambulares, que dispõem sobre o seu objeto, norma revogatória e entrada em vigor, almejando-se, em suma, a revogação dos n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, precisamente os que aludem à presunção de aceitação do despedimento e à sua ilisão.

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

- **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição[1] e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República[2] (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 na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa 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.

A iniciativa deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género. Foi admitida a 20 de junho e anunciada em sessão plenária a 22 de junho, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

A discussão na generalidade da iniciativa encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 7 de julho, por arrastamento com a Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV).

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos da alínea *d)* do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a)* do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, entre 25 de junho e 25 de julho de 2022 [Separata N.º 16/XV/1 de 25 de junho de 2022].

[1] Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.
[2] Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho[3], de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - **«Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (22.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»** - 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, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa indica no título e no articulado que altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

No n.º 1 do artigo 6.º da Lei Formulário é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

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”.

[3] Diploma retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário

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 n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei prevê que a iniciativa no dia útil seguinte ao da sua publicação, respeitando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual *"Os atos legislativos (…) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação"*.

Na presente 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 várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do Código do Trabalho e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que em caso de aprovação das iniciativas, o fossem sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Enquadramento constitucional

No quadro das relações individuais do trabalho, o artigo 53.º[4] da Constituição da República Portuguesa (Constituição) garante aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa 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

[4] Todas as referências à Constituição são feitas para o portal da Assembleia da República, salvo indicação em contrário.

arbitrário sem qualquer motivo justificativo, em que era possível a perda imotivada do lugar»[5].

Com a revisão constitucional de 1982[6], a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores (Acórdão n.º 372/91[7]). O referido 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». «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[8] e 581/95[9])»[10].

Os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros [11] 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 se 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

[5] *In:* XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Editorial Verbo, 3.ª edição, 2005, pág. 426.
[6] Através da Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro.
[7] Publicado no Diário da República, n.º 256, I Série-A, de 7 de novembro de 1991.
[8] Retirado do sítio da *Internet* do Tribunal Constitucional (http://www.tribunalconstitucional.pt).
[9] Publicado no Diário da República n.º 18, I Série-A de 18 de janeiro de 1996.
[10] *In.* MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.
[11] *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção (Acórdão n.º 659/97)».

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O regime respeitante às modalidades de cessação do contrato de trabalho vem previsto no Capítulo VII (Cessação de contrato de trabalho), do Título II (Contrato de trabalho), do Livro I (Parte geral) do Código do Trabalho[12] (doravante Código).

O atual Código[13], aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro[14], 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[15], introduziu alterações, entre outras, 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.

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

[12] Versão consolidada do diploma retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 27/06/2022.
[13] Retificado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, alterado pelas Leis nºs 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 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 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, 18/2021, de 8 de abril, 83/20121, de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro.
[14] Trabalhos preparatórios.
[15] Trabalhos preparatórios . Este diploma visou 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 do relatório afirmar que o nível médio das compensações por cessação do contrato de trabalho na União Europeia são doze dias.

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).

O regime relativo ao **despedimento por extinção do posto de trabalho** (artigos 367.º a 372.º) foi também objeto de alterações efetuadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Desde logo, o anterior critério de antiguidade do trabalhador na determinação do posto a extinguir foi substituído por critérios a definir pelo empregador, desde que relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho. Foi também eliminada a anterior obrigação do empregador oferecer ao trabalhador posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, ainda que ele exista no seio da estrutura. Esta alteração legislativa, apesar de reproduzir o acordo nos termos do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica[16], ignora, no entanto, a recomendação de que, «existindo posto com funções compatíveis com as do trabalhador, não se dever recorrer a este modo de cessação do contrato»[17]. Posteriormente, com a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio[18], determinou-se a necessidade de introdução de uma nova ordem de critérios para o despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber[19]: «a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores

[16] Também denominado de Memorando de Entendimento. Consiste num de dois documentos assinados, em maio de 2011, pela República portuguesa. Um com o Fundo Monetário Internacional e o outro com a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu. O Memorando defendia que «os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art.º 368.º do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos coletivos). Os despedimentos individuais, pelas razões acima indicadas, não devem estar sujeitos à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada *(*artigos 368.º e 375.º do Código do Trabalho). Em regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos».
[17] Cfr. Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016.
[18] Publicada na sequência da declaração de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 602/2013).
[19] Redação dada ao artigo 368.º, n.º 2, alíneas *a)* a *e)*.

habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa». De igual modo, reintroduziu-se como requisito para a cessação do contrato de trabalho a não existência de posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador[20].

O **despedimento por extinção de posto de trabalho** consiste na cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (n.º 1 do artigo 367.º), definindo o Código os respetivos conceitos relativos a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (n.º 2 do artigo 359.º, por remissão do n.º 2 do artigo 367.º). O Código regula ainda o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por extinção de posto de trabalho (artigos 368.º a 371.º), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho (artigo 372.º).

O regime do **despedimento por inadaptação**, regulado nos termos dos artigos 373.º a 380.º, também foi objeto de alterações. A concretização desta medida corresponde genericamente ao acordado no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica[21]. À luz desta alteração, passa a ser permitido o despedimento por inadaptação, mesmo que não tenha ocorrido qualquer alteração das condições técnicas do posto de trabalho. Também aqui deixa de haver a obrigação de, em alternativa à cessação do contrato, o empregador colocar o trabalhador num posto compatível com a sua categoria profissional.

O despedimento por inadaptação consiste na cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada na inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho (artigo 373.º). O código regula o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por inadaptação (artigos 376.º a

[20] Redação dada ao artigo n.º 375.º, n.º 1, alínea *d)*.
[21] Sustentava que, «os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho (artigos 373.º a 380.º, 385.º do Código do Trabalho). Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objetivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador».

378.º), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho (artigo 379.º).

O despedimento por inadaptação configura um dos casos previstos na lei, bem como o despedimento coletivo (artigos 359.º e segs), e o despedimento por extinção do posto de trabalho (artigos 367.º e segs), cujo despedimento assenta numa justa causa objetiva, ou seja por razões ligadas à organização, e não por comportamentos imputáveis ao trabalhador.

O **despedimento coletivo**, regulamentado nos termos do disposto nos artigos 359.º a 366.º. do Código, é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, com fundamento em causas objetivas, isto é, por razões ligadas ao funcionamento das empresas – os denominados motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Compensação por cessação do contrato de trabalho

A segunda alteração ao Código ocorreu com a Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro[22], que estabeleceu um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável aos novos contratos de trabalho. Este diploma introduziu modificações da **compensação por cessação do contrato de trabalho**, aplicável aos novos contratos, e refletiu uma diminuição da compensação devida, ao passar de 30 para 20 dias por cada ano de antiguidade em sede das diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente por caducidade do contrato a termo (n.º 3 do artigo 344.º), por caducidade do contrato de trabalho temporário (n.º 4 do artigo 177.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 coletivo [alínea *f)* do n.º 1 do artigo 360.º]. Ainda no âmbito das alterações introduzidas, a citada lei aditou ao Código o artigo 366.º-A, que estabeleceu novos critérios de cálculo das compensações e os limites máximos para o respetivo montante.

[22] Trabalhos preparatórios.

À margem do Código, 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[23], 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 já referida 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 Código, visou a subsequente redução da mesma, e teve lugar com a aprovação da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, já referida, 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 partir da qual e conforme o previsto no Memorando de Entendimento e no Compromisso para o Crescimento, 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[24], nomeadamente no n.º 1 e nas alíneas *a) e b)* do n.º 2. O artigo foi objeto de profundas alterações efetuadas pela 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 lei veio também revogar o artigo 366.º-A, relativo à compensação por novos contratos de trabalho, e que tinha sido aditado pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro.

Tendo em vista a conclusão do processo de revisão do regime da compensação, foi aprovada a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto[25], que procedeu à quinta alteração do Código e à terceira modificação do regime da compensação, com entrada em vigor no

[23] Trabalhos preparatórios.
[24] Na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
[25] Trabalhos preparatórios.

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 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), e nos casos de despedimento por inadaptação (n.º 1 do artigo 379.º).

Ilicitude de despedimento

O Código refere, por um lado, **causas de ilicitude** comuns às diferentes espécies de despedimento e, por outro, causas específicas relacionadas com os requisitos e procedimentos de cada espécie. Assim, o artigo 381.º (Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento) estabelece que o despedimento será ilícito se se verificar que dissimula um despedimento por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos [alínea *a)*], se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados [alínea *b)*], se não tiver sido precedido do respetivo procedimento [alínea *c)*], ou, finalmente, em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [alínea *d)*].

Nos artigos 382.º, 383.º, 384.º e 385.º são estabelecidos os «fundamentos específicos de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador, coletivo, por extinção

de posto de trabalho e por inadaptação, respetivamente. Enquanto fundamentos gerais, as causas de ilicitude previstas no artigo 381.º são aplicáveis ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, ao despedimento coletivo, ao despedimento por extinção de posto de trabalho, e ao despedimento por inadaptação»[26].

As consequências do despedimento ilícito podem ser reguladas de acordo com um de dois sistemas: ou se entende que a ilicitude do despedimento deve dar origem a uma obrigação de indemnizar o trabalhador, sem, no entanto, pôr em causa a efetiva extinção da relação de trabalho; ou se considera que o despedimento ilícito deve ser inválido, não produzindo, portanto, a extinção da relação laboral, tendo por efeito a manutenção forçada do contrato de trabalho, ou seja, a reintegração do trabalhador.

Quando o despedimento seja declarado ilícito, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador, por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais [alínea *a)* do n.º 1 do artigo 389.º). Além desta indemnização, quando o trabalhador opte por não ser reintegrado, ou o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a uma indemnização calculada de acordo com o fixado no artigo 391.º ou no artigo 392.º.

Na sequência da publicação da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, 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, 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. O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 veio declarar, 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, na 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, todas por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição.

[26] *In.* MARECOS, Diogo VAZ, Código do Trabalho Comentado, 2017, 3.ª Edição, Editora Almedina, pág. 1065.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito internacional**

  Países analisados

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

ESPANHA

O *Estatuto de los Trabajadores* (*ET*) encontra-se definido através do *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*[27]. As questões relativas às causas de cessação do contrato de trabalho encontram-se previstas nos *artículos 49 a 56*. O *artículo 49*, relativo à extinção do contrato de trabalho, prevê, entre outras, as seguintes situações:

- Despedimento coletivo fundado em causas económicas, técnicas, organizacionais ou relativas à produção (alínea *i*) do n.º 1); e
- Causas objetivas nos termos da lei (alínea *l*) do n.º 1).

No que concerne às regras que regulam o despedimento coletivo, o *ET* considera, nos termos do n.º 1 do *artículo 51*, o despedimento coletivo como a cessação do contrato de trabalho fundada em causas económicas, técnicas, organizacionais ou relativas à produção, quando, num período de noventa dias, a cessação do contrato afete pelo menos:

- Dez trabalhadores nas empresas que empregam menos de cem trabalhadores;
- 10% do número de trabalhadores nas empresas que empregam entre cem e trezentos trabalhadores; ou
- Trinta trabalhadores nas empresas que empregam mais de trezentos trabalhadores.

O trabalhador tem direito a uma compensação cuja importância mínima é a que resulta do estabelecido na alínea *b)* do n.º 1 do *artículo 53*, ou seja, 20 dias de salário por ano

[27] Diplomas consolidados retirado do portal oficial *boe.es*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

de serviço, procedendo-se ao rateio por meses dos períodos de tempo inferiores a um ano, até ao máximo de doze mensalidades, salvo se uma quantia superior tenha sido acordada, individual ou coletivamente, entre o empregador e os trabalhadores afetados, ou entre o empregador e os representantes legais dos trabalhadores[28].

No que concerne às causas objetivas, previstas no *artículo 52*, incluem-se, entre outras, a inadaptação ao posto de trabalho durante o período experimental e a inadaptação do trabalhador às mudanças técnicas operadas no local de trabalho[29]. Seguidamente, no *artículo 53*, encontra-se prevista a forma e os efeitos da extinção por causas objetivas. Nestes termos, o trabalhador tem direito a uma compensação de 20 dias de salário por ano de serviço, procedendo-se ao rateio por meses dos períodos de tempo inferiores a um ano, até ao máximo de doze mensalidades. O eventual erro desculpável no cálculo da compensação não determina a improcedência do despedimento, sem prejuízo da obrigação do empregador pagar a diferença.

O sítio na Internet do *Ministerio de Trabajo y Economía Social*[30] disponibiliza um conjunto de informação e o quadro legal aplicável[31] ao tema da suspensão e extinção do contrato de trabalho, nomeadamente no que concerne a compensações devidas ao trabalhador e impugnação do despedimento.

FRANÇA

Nos termos do quadro legal constante do *Code du Travail*[32], admite-se o despedimento do trabalhador, com justa causa, por motivos pessoais ou por razões económicas de acordo com o previsto nos *Articles L1231-1 à L1238-5* (*Titre III - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée)*.

---

[28] *Vd. Sentencia y indemnización por despido colectivo*.
[29] Previamente, o empregador deve oferecer ao trabalhador um curso de formação voltado para a adaptação às modificações. Durante a formação, o contrato de trabalho fica suspenso e o empregador deve pagar ao trabalhador o salário médio que recebia. A extinção não pode ter lugar por iniciativa do empregador até que tenham passado pelo menos dois meses desde que foi introduzida a modificação, ou desde que os trabalhadores terminem a formação dirigida à adaptação.
[30] Informação retirada do portal oficial *mites.gob.es*. Consultas efetuadas a 29/06/2022.
[31] Informação retirada do portal oficial *mites.gob.es*. Consultas efetuadas a 29/06/2022.
[32] Diploma consolidado retirado do portal oficial *legifrance.gouv.fr*. Todas as referências legislativas referentes ao enquadramento francês são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário.

No que diz respeito aos motivos pessoais, o empregador apenas pode pôr fim ao contrato alegando um motivo justificado. Este motivo deverá, segundo o disposto no *Article L1232-1*, ser baseado numa causa real e séria, ou seja, tem de ser baseada em factos, ser precisa e verificável, e ser suficientemente importante ou grave que justifique o despedimento. O despedimento por motivos pessoais pode ser fundamentado por razão disciplinar (em caso de falta grave do trabalhador) ou não disciplinar. Nesta última poderão caber, por exemplo, situações de insuficiência profissional ou de inaptidão física. As razões económicas do despedimento encontram-se previstas nos artigos *L1233-1 e ss*. Assim, de acordo com este preceito, configura despedimento por motivos económicos a rescisão do contrato de trabalho por um empregador por uma ou mais razões não inerentes à pessoa do trabalhador resultante da supressão ou transformação de emprego, ou de uma modificação, recusada pelo trabalhador, de um elemento essencial do contrato de trabalho, resultantes, em particular, de dificuldades económicas ou mudanças tecnológicas.

Nas seções 3 e 4 do Capítulo III do Título III, supracitado, definem-se procedimentos específicos consoante o despedimento por motivos económicos atinja, respetivamente, menos ou mais de dez trabalhadores num mesmo período de 30 dias. O regime da compensação por despedimento encontra-se previsto nos termos dos *articles R1234-1 à R1234-5* *(Indemnité de licenciement)*.

O regime laboral francês prevê para os contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado duas formas de cessação do vínculo laboral, o despedimento individual e o despedimento coletivo (*articles L1233-8 à L1233-10*). A cessação do contrato por tempo indeterminado, independentemente de se esta cessação contratual resultou de um despedimento individual ou coletivo, confere ao trabalhador, após um ano de antiguidade (exceto no caso de cometimento de falta grave), uma indemnização por despedimento nos termos previstos no *article L1234-9*.

No caso de despedimento por motivos pessoais, conforme decorre do *article R-1234-2*, a compensação não pode ser inferior a 1/10 da retribuição mensal, por cada ano de antiguidade, até dez anos. Para além dos dez anos de antiguidade, acrescerá, àquele

montante, 1/15 da retribuição mensal por cada ano de antiguidade a partir dos dez anos de antiguidade.

A retribuição a ser levada em consideração para efeitos de cálculo da compensação é a que resulta da aplicação da fórmula constante no *article R1234-4*, e será considerada, para o efeito, aquela que se mostre mais vantajosa para o trabalhador, a saber:

- A média mensal da retribuição auferida nos últimos doze meses anteriores ao despedimento, ou, quando o período de serviço do trabalhador for inferior a doze meses, a média mensal da retribuição auferida de todos os meses anteriores ao despedimento; ou
- O valor correspondente a 1/3 da retribuição dos últimos três meses, incluindo-se, em determinadas condições (de proporcionalidade), as gratificações de caráter anual ou excecional, auferidas pelo trabalhador durante aquele período.

Nos casos de cessação do contrato de trabalho celebrado a termo certo, cumpre fazer referência ao *article 1243-8*, segundo o qual o trabalhador tem direito a uma compensação resultante da precariedade do vínculo de valor igual a 10% da sua retribuição total bruta, a pagar ao trabalhador, conjuntamente com a última retribuição auferida. Este montante pode ser diminuído para 6% em virtude de convenção coletiva ou de acordo de empresa, segundo a qual se ofereçam contrapartidas ao trabalhador, consubstanciadas em ações de formação profissional, nos termos do *article L1243-9*.

No portal *Service-Public.fr*[33] é possível a consulta de fichas de informações relativas à cessação de contrato de trabalho, no quadro das seguintes tipologias:

- *Rupture du contrat de travail dans le secteur privé*[34];
- *Licenciement économique*[35]; e
- *Licenciement d'un salarié pour motif personnel (secteur privé)*[36].

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

[33] Informações retiradas do portal oficial *service-public.fr*. Consultas efetuadas a 29/06/2022.
[34] Informações retiradas do portal oficial *service-public.fr*. Consultas efetuadas a 29/06/2022.
[35] Informações retiradas do portal oficial *service-public.fr*. Consultas efetuadas a 29/06/2022.
[36] Informações retiradas do portal oficial *service-public.fr*. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Tal como a presente iniciativa, também o Projeto de Lei n.º 67/XV/1.ª (PCP) - «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)», que baixou a esta Comissão a 2 de maio de 2022, se propõe revogar os n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do CT, ainda que, ao contrário do projeto de lei em análise, a sua discussão na generalidade não tenha sido arrastada para a sessão plenária de 7 de julho, em conjunto com outras iniciativas, entre as quais a Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV) - «Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno».

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

Foram rejeitadas na XIV Legislatura as seguintes iniciativas que abordavam o mesmo assunto:

- 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 692/XIV/2.ª (PAN) - «Revoga a presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;

- Projeto de Lei n.º 704/XIV/2.ª (BE) - «Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- 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)»;

- Projeto de Resolução n.º 1368/XIV/2.ª (PAN) - «Recomenda ao Governo que negoceie, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, a revogação da presunção de aceitação de despedimento coletivo em virtude da aceitação da compensação paga pelo empregador».

Por outro lado, não se apurou a existência de nenhuma petição nas Legislaturas mais recentes que versasse sobre o assunto visado pela iniciativa.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na Separata n.º 16/XV, DAR, de 25 de junho de 2022, nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias.

Os contributos recebidos podem ser consultados na página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão.

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

AMADO, João Leal – Receber e aceitar : em torno de presunções legais, orientações jurisprudenciais e convicções doutrinais. **Prontuário de Direito do Trabalho**. ISSN 0873-4895. Coimbra. Nº 2 (2º sem. 2016), p. 85-102. RP-214

Resumo: «Este artigo debruça-se sobre a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas, presunção estabelecida quando o trabalhador recebe do empregador a totalidade da compensação pela perda do emprego a que tem direito. O artigo analisa a natureza e os termos da presunção legal, tal como foi vertida no CT de 2003 e no atual CT, bem como as formas de o trabalhador ilidir esta presunção, tendo em conta a jurisprudência criada, sobretudo, ao abrigo do CT de 2003. O artigo termina com uma reflexão, de *iure condendo* sobre a bondade material da presunção legal de aceitação do despedimento e das formas de a ilidir.»

FALCÃO, David ; TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Notas sobre a ilicitude do despedimento. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 22, nº 47 (jul.- dez. 2015), p. 311-328. Cota: RP-577

Resumo: Neste artigo, os autores expõem algumas situações que consideram dever ser alvo de apreciação por parte do legislador. Assim «o presente texto tem o intuito de salientar algumas incongruências consagradas no atual ordenamento jurídico relativas à ilicitude do despedimento. Por um lado, sustentamos que o prazo de aviso prévio (no despedimento com base em causa objetiva) deve ser tido em conta para a definição do momento da cessação de contrato de trabalho quando o despedimento é ilícito, impedindo que o trabalhador veja os prazos para oposição ao despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, de impugnação do despedimento coletivo e de reclamação de créditos claramente reduzidos e limitados aos estabelecidos na lei para o efeito. Por outro lado, alude-se ao plano quase residual da presunção de despedimento sem justa causa e alerta-se para a problemática do despedimento verbal.»

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 culposo 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 culposo como causa.»

MARTINS, Alcides – **Direito do processo laboral : uma síntese e algumas questões**. 3ª ed. Coimbra : Almedina, 2018. 353 p. (Manuais profissionais). ISBN 978-972-40-7294-4. 12.06.9 - 40/2018.

Resumo: Nesta nova edição atualiza-se a panorâmica aprofundada do atual Direito Processual do Trabalho no seu sentido mais amplo, centrada no respetivo Código, mas incluindo os procedimentos contraordenacional, disciplinar e de arbitragem, para além dos meios extrajudiciais de resolução de conflitos de natureza laboral. Foi preocupação

do autor evidenciar o íntimo relacionamento com o moderno direito processual civil, não olvidando as atualizações jurisprudenciais que têm sido produzidas e mostrar, assim, a vivência prática deste ramo do Direito. Pretensamente, procurou ainda evidenciar as deficiências do sistema positivo de molde a contribuir para a carecida atualização deste ramo do direito.

MARTINS, Pedro Furtado – A compensação por cessação lícita do contrato de trabalho promovida pelo empregador**.** **JURISMAT**. Portimão. N.º 4 (maio 2014), 2014, p. 159-186. Cota: RP- 412

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.º1), 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.

As situações em análise têm em comum a circunstância de a compensação pela cessação do vínculo laboral ser regulada pela mesma disposição do Código do Trabalho, actualmente, o artigo 366.º (na redacção da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto). Disposição que nos últimos anos foi alterada por diversas vezes e envolveu a previsão de um complexo regime de direito transitório. O propósito central deste texto consiste em esclarecer essas modificações e o regime transitório que lhes está associado. Para o efeito, começaremos por fazer uma breve resenha da evolução que o instituto teve entre nós, o que releva para compreender algumas das soluções atuais que, em diversos pontos, são tributárias de legislação passada. Referimo-nos em seguida à estrutura da compensação, analisando os elementos em que a mesma assenta, isto é, a retribuição base e a antiguidade. Dedicaremos depois a atenção à determinação quantitativa da compensação, analisando a esse propósito o regime de direito transitório.»

MONTEIRO, Luís Miguel – A impugnação do despedimento colectivo na revisão do processo do trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. ISSN 0873-4895. Coimbra. Nº 1 (2020), p. 200-221. RP-214

Resumo: «De há muito prometida, a revisão do Código de Processo do Trabalho foi concretizada em 9 de Outubro de 2019, com a entrada em vigor da Lei n.º 107/2019, […]. A intervenção legislativa teve o primeiro propósito de adaptar este regime processual à reforma da disciplina adjectiva que lhe é principalmente subsidiária, concretizada em 2013 com o início de vigência, em 1 de Setembro, do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho. O legislador justificou ainda a revisão do processo do trabalho com as alterações entretanto introduzidas na organização judiciária pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, subsequentemente alterada e republicada pela Lei n.º 40-A/2016, de 22 de dezembro, bem como pela própria evolução da disciplina substantiva do trabalho subordinado a partir da versão original do Código do Trabalho de 2009 e pelo atual regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.»

PEREIRA, Paula Rosado – Indemnização pela cessação do contrato de trabalho : aspetos fiscais. **Revista do Centro de Estudos Judiciários**. ISSN 1645-829X. Lisboa. Nº 2, 2º sem. (2018), p. 311-328. RP-244

Resumo: A indemnização recebida em virtude da cessação do contrato de trabalho fica, em determinadas circunstâncias e dentro de certos limites de valor, excluída de tributação em sede de IRS. Todavia, a verificação, no caso concreto, do preenchimento dessas circunstâncias, bem como o cálculo do limite da exclusão de tributação da indemnização em sede de IRS, suscitam variados problemas. Procura-se, no presente artigo, analisar alguns desses problemas e propor soluções.

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

Relativamente a estas medidas, o «Tribunal Constitucional pronunciou-se no sentido da inconstitucionalidade de todas as alterações no regime do despedimento por extinção do posto de trabalho e de uma das alterações introduzidas ao regime do despedimento por inadaptação.»