

Projeto de Lei n.º 165/XV/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 vigésima segunda alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

Data de admissão: 21 de junho de 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

I. A INICIATIVA

Os proponentes começam por recordar na exposição de motivos a consagração expressa no artigo 53.º do texto constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Criticando as sucessivas alterações introduzidas neste campo pelas Leis n.º 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 69/2013, de 30 de agosto, chamam a atenção para o que apelidam de embaratecimento dos despedimentos, privando os trabalhadores visados da principal, por vezes única, fonte de rendimento, assim como alegam que «importa repor os valores devidos aos trabalhadores como compensação da cessação do contrato de trabalho, valores esses que foram reduzidos para menos de metade, recuperando-se a fórmula de cálculo adotada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o objetivo fundamental da compensação: ressarcir o trabalhador/a pelos danos resultantes da perda de emprego.».

Deste modo, lamentando que as recentes alterações ao Código do Trabalho (CT), nomeadamente a [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#)¹, não tenham cuidado de reverter as modificações aludidas, esclarecem o intuito de retomar ou reprimir o regime legal originário do CT, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, através da reposição do «valor da compensação em caso de cessação por contrato de trabalho que não resulte de despedimento ilícito em um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade».

Estruturalmente, o projeto de lei em apreço divide-se em três artigos, que contendem, sucessivamente, com o objeto, as alterações ao Código do Trabalho que se pretendem promover e a entrada em vigor. Tal como anunciado, procura-se repor a redação originária do [artigo 366.º](#) do Código, voltando o direito à compensação a corresponder a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade,

¹ Resultou de um conjunto de iniciativas, entre as quais a [Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.ª \(GOV\)](#) - «Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social», no [Grupo de Trabalho - Leis Laborais](#), criado para este fim no seio da 10.ª Comissão (Trabalho e Segurança Social) da XIII Legislatura.

em vez dos 12 dias atualmente em vigor (n.º 1); cingindo-se o n.º 2 a estatuir sobre o cálculo proporcional em caso de fração de ano, o que por ora está consagrado na alínea d) desta disposição, e que se traduziria na revogação do seu proémio e das restantes alíneas (a) a c)), que fixam limites máximos para o valor da compensação; recuperando um limite sim, mas mínimo, para a compensação: três meses de retribuição base e diuturnidades (n.º 3); suprimindo-se os n.ºs 4 e 5 da redação original, que dizem respeito à presunção de aceitação de despedimento, propósito que aliás é alvo de iniciativa autónoma pelos proponentes², e bem assim os n.ºs 3 e 6 entretanto aditados; mantendo-se, por fim, a norma contraordenacional, renumerada como n.º 4, a única deste preceito que conserva a sua redação inalterada.

II. APRECIÇÃO 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](#)³ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)⁴ (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.

² O [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)».

³ Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁴ Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

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 21 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 pela 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](#)].

▪ **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](#)⁵, 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 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 vigésima segunda alteração à 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,

⁵ 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

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 articulado que altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), elencando as respetivas alterações.

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”.

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 entra em vigor 30 dias após a 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**

O artigo 3.º da iniciativa contém uma norma sobre a aplicação no tempo, que desejavelmente deveria constar de um artigo autónomo.

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](#) da [Constituição da República Portuguesa](#)⁶ (Constituição) estabelece que «é garantida 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»⁷. Adicionalmente, o [artigo 59.º](#) da Constituição enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

Com a revisão constitucional de 1982⁸, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores

⁶ Texto consolidado retirado do portal na *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências à Constituição são feitas para o referido portal. Consultas efetuadas a 27/06/2022.

⁷ Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Editorial Verbo, 3.ª edição, 2005, pág. 426.

⁸ Através da [Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

([Acórdão n.º 372/91](#)⁹). O referido artigo 53.º, que se mantém inalterado no texto constitucional desde a primeira revisão constitucional, «beneficia, por conseguinte, nos termos do n.º 1 do [artigo 18.º](#) da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas às entidades públicas, mas também às 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](#)¹⁰ e [581/95](#))¹¹.

Os Profs. Drs. Jorge Miranda e Rui Medeiros consideram 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 o contrato de trabalho com justa causa e indemnização, 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](#)¹²)¹³.

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

⁹ Todas as referências jurisprudenciais são feitas para o sítio da *Internet do Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 27/06/2022.

¹⁰ Acórdão retirado da base de dados do Tribunal Constitucional.

¹¹ Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora 2005, págs. 501, 510 e 511.

¹² Acórdão retirado da base de dados do Tribunal Constitucional.

¹³ Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

(*Parte geral*) do [Código do Trabalho](#)¹⁴ (CT) (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁵, 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 setembro](#)¹⁶, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹⁷, [23/2012, de 25 de junho](#)¹⁸, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁹, [69/2013, de 30 de agosto](#)²⁰, [27/2014, de 8 de maio](#)²¹, [55/2014, de 25 de agosto](#)²², [28/2015, de 14 de abril](#)²³, [120/2015, de 1 de setembro](#)²⁴, [8/2016, de 1 de abril](#)²⁵, [28/2016, de 23 de agosto](#)²⁶, [73/2017, de 16 de agosto](#)²⁷, [14/2018, de 19 de março](#)²⁸, [90/2019, de 4 de setembro](#)²⁹, [93/2019, de 4 de setembro](#)³⁰, [18/2021, de 8 de abril](#)³¹, [83/2021, de 6 de dezembro](#)³², e [1/2022, de 3 de janeiro](#)³³.

O atual Código do Trabalho foi objeto de uma profunda reforma operada em 2012. Neste âmbito, 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, nomeadamente, em matérias de despedimento por extinção do posto de trabalho e de despedimento por inadaptação. Realça-se que tais alterações resultaram dos compromissos firmados pelo Governo com os Parceiros Sociais subscritores do [Acordo Tripartido o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012](#)³⁴, e, bem assim, dos compromissos internacionais assumidos

¹⁴ Texto consolidado retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

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 [Trabalhos preparatórios](#).

²⁹ [Trabalhos preparatórios](#).

³⁰ [Trabalhos preparatórios](#).

³¹ [Trabalhos preparatórios](#).

³² [Trabalhos preparatórios](#).

³³ [Trabalhos preparatórios](#).

³⁴ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, de 18 de janeiro de 2012.

pelo Estado Português com o Banco Central Europeu, com a Comissão Europeia e com o Fundo Monetário Internacional, no [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#), assinado em 17 de maio de 2011.

Nos termos do [artigo 340.º](#) do CT, 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 a 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](#)), 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 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](#)).

O regime relativo ao despedimento por extinção do posto de trabalho ([artigos 367.º a 372.º](#)) sofreu um conjunto de alterações. Desde logo, com a alteração legislativa operada pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), o anterior critério pela 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 ³⁵, «ignora, no entanto, a

³⁵ Nos termos do Memorando, «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

recomendação de que, existindo posto com funções compatíveis com as do trabalhador, não se dever recorrer a este modo de cessação do contrato»³⁶. Posteriormente, com a alteração legislativa introduzida pela [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#)³⁷, determinou-se a necessidade de introdução de uma nova ordem de critérios para o despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber³⁸: «a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores 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»³⁹.

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 CT 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 CT 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*. 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

outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada ([artigos 368.º, 375.º](#) do Código do Trabalho). Em regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos».

³⁶ [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#).

³⁷ Publicada na sequência da declaração de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 602/2013](#)).

³⁸ Redação dada às alíneas a) a e) do n.º 2 do [artigo 368.º](#).

³⁹ Redação dada à alínea d) do n.º 1, do [artigo n.º 375.º](#).

de, em alternativa à cessação do contrato, o empregador colocar o trabalhador num posto compatível com a sua categoria profissional.

Cumprir referir que 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 CT regula o procedimento específico para que se possa verificar o despedimento por inadaptação (artigos [376.º a 378.º](#)), bem como os direitos de trabalhador nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho ([artigo 379.º](#)).

O despedimento por inadaptação, tal como o despedimento coletivo (artigos [359.º](#) e segs. do CT) e o despedimento por extinção do posto de trabalho (artigos [367.º](#) e segs. do CT) estão previstos na lei e assentam numa justa causa objetiva, ou seja, em razões ligadas à organização e, não, em comportamentos imputáveis ao trabalhador.

De acordo com o disposto no artigo [359.º](#) do CT, considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Já o despedimento por extinção do posto de trabalho, e conforme resulta do artigo [367.º](#) do CT, tem por base a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

Compensação por cessação do contrato de trabalho

Dando cumprimento aos compromissos assumidos no seio do *Acordo Tripartido*, procedeu-se à segunda alteração ao Código do Trabalho, com a publicação da [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), 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](#)), caducidade do contrato de trabalho temporário (n.º 4 do [artigo 177.º](#)), caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador (n.º 5 do [artigo 346.º](#)), extinção de pessoa coletiva ou encerramento da empresa (n.º 5 do [artigo 347.º](#)), e despedimento coletivo (alínea f) do n.º 1 do [artigo 360.º](#)). Ainda no âmbito das alterações introduzidas, a citada lei aditou o artigo 366.º-A ao CT, que estabeleceu novos critérios de cálculo das compensações e os limites máximos para o respetivo montante.

À margem do CT, mas no quadro do regime jurídico relativo às compensações por cessação do contrato de trabalho a termo certo, foi publicado pela [Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro](#), que alterou o regime do contrato de trabalho a termo, um novo regime de renovação extraordinária (artigo 2.º) e a instituição de um regime especial de compensação pela cessação do contrato a termo (artigo 4.º). Todavia, este regime de compensação foi de curta vigência, tendo sido revogado em junho desse ano pela já mencionada [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) (n.º 3 do artigo 9.º).

A segunda modificação ao regime da compensação e a terceira alteração ao CT, visando a subsequente redução da mesma, foi operada pela mencionada [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)⁴⁰, 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 teve 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

⁴⁰ 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 do relatório afirmar, que o nível médio das compensações por cessação do contrato de trabalho na União Europeia são doze dias.

de trabalho, sofreu uma redução substancial na sequência dos critérios estabelecidos no [artigo 366.º](#), nomeadamente no n.º 1 e nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2. Este artigo 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.

O *Memorando de Entendimento*, como já foi referido, obrigou à introdução faseada das alterações de âmbito laboral e de entre as quais figurava o regime das compensações, razão pela qual este regime foi objeto de várias e sucessivas alterações implementadas durante o período de execução do *Programa de Assistência Financeira*.

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 CT 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 atual redação do [artigo 366.º](#), estabeleceu 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.

Ilicitude de despedimento

A lei 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](#) do CT, sob a epígrafe *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)*).

Enquanto fundamentos gerais, as causas de ilicitude previstas no citado 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.

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](#) do CT). 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](#) do CT.

Com a 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 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.

Segundo os dados registados pela [Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho](#) (DGERT), em 2021, foram despedidos 3.759 trabalhadores no âmbito dos processos de despedimento coletivo. Já até [maio de 2022](#) foram registados 124 processos de despedimento coletivo, abrangendo um universo de 1.259 ⁴¹ trabalhadores⁴².

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

Segundo o disposto no artigo 151.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE)⁴³, são objetivos comuns da União Europeia (UE) e dos Estados-Membros a «promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho (...), uma **proteção social adequada**, o **diálogo entre parceiros sociais**, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista assegurar um nível de emprego elevado e duradouro e a luta contra as exclusões.

O artigo 153.º do TFUE especifica os domínios da política social nos quais a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, nomeadamente, a **proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho; informação e consulta dos trabalhadores; representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores** e entidades patronais; integração de pessoas excluídas do mercado de trabalho, entre outros.

Também a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#)⁴⁴ consagra diversos artigos aos direitos dos trabalhadores, nomeadamente o direito à «**proteção contra despedimentos sem justa causa**» (artigo 30.º), o direito de acesso às **prestações de segurança social e aos serviços sociais** que concedem proteção, como em caso de **perda de emprego** (artigo 34.º).

⁴¹ Dados à data de 31 de maio de 2022, sujeito a revisão de acordo com o n.º 1 do artigo 359.º do CT.

⁴² Do documento consta ainda o registo de 1.303 trabalhadores «a despedir».

⁴³ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF.

⁴⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>.

No que concerne aos **despedimentos coletivos**, a [Diretiva 98/59/CE](#)⁴⁵, que visa aproximar as legislações dos Estados-Membros neste âmbito, impõe aos empregadores a obrigação de **informarem e consultarem os representantes dos trabalhadores no caso de despedimentos coletivos**, determinando que tais consultas «incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de **evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos**, bem como sobre os **meios de atenuar as suas consequências**, recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a **auxiliar a reintegração ou reconversão** dos trabalhadores despedidos. Por fim, dispõe que os seus preceitos «não prejudicam a faculdade que os Estados-Membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas **mais favoráveis aos trabalhadores** ou de permitir ou promover a **aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores**».

Destaca-se ainda nesta sede o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#)⁴⁶, que visa garantir aos cidadãos novos e efetivos direitos em três categorias chave: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção social e inclusão. No âmbito dos seus [20 princípios](#)⁴⁷, destacam-se os seguintes direitos que assistem aos trabalhadores:

- serem informados, por escrito, no início da relação de trabalho, sobre os seus **direitos e obrigações, incluindo no período experimental;**
- serem informados, antes de serem despedidos, dos **fundamentos do despedimento**, de um **período razoável de pré-aviso**, de **acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial** e, em caso de **despedimento sem justa causa**, ao **direito de recurso**, acompanhado de uma **compensação adequada;**
- serem **informados e consultados, em tempo útil, sobre questões que lhes digam respeito**, nomeadamente sobre a **transferência, reestruturação e fusão da empresa e sobre despedimentos coletivos.**

⁴⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01998L0059-20151009>.

⁴⁶ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en.

⁴⁷ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt.

Com o [plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#)⁴⁸, a Comissão Europeia definiu iniciativas concretas para alcançar esses princípios.

Por último, cumpre referir o [Regulamento \(UE\) 2021/691 relativo ao Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos \(FEG\)](#)⁴⁹, com o objetivo de renovar este Fundo para o período abrangido pelo [quadro financeiro plurianual \(QFP\) 2021-2027](#)⁵⁰ 2021-2027. O FEG é um fundo de solidariedade que financia medidas ativas do mercado de trabalho quando se verificarem **perdas de emprego inesperadas e significativas**, decorrentes de processos de reestruturação de grande dimensão. O apoio do FEG é desencadeado quando se verifique a perda de mais de 200 postos de trabalho — assalariados ou por conta própria — num período de quatro meses (para despedimentos na mesma empresa ou na mesma região), ou de seis meses numa empresa ou grupo de empresas (em especial pequenas e médias empresas) do mesmo setor e área geográfica. Em mercados de trabalho de pequena dimensão, podem ser aceites candidaturas que não cumpram este limiar se os despedimentos tiverem um impacto grave no emprego e na economia local, regional ou nacional, podendo esta medida aplicar-se, em circunstâncias excecionais, também a mercados de trabalho de maior dimensão.

▪ **Âmbito internacional**

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

ESPANHA

A [Constitución Española](#)⁵¹, concretamente o n.º 1 do [artigo 35.](#), expressa que todos os espanhóis têm o dever de trabalhar e o direito ao trabalho, à livre escolha da profissão ou de trabalho, à promoção através do trabalho e a uma remuneração suficiente para satisfazer as suas necessidades e as da sua família, sem que, em caso algum, possa

⁴⁸ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_pt.

⁴⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32021R0691>.

⁵⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/long-term-eu-budget/2021-2027/whats-new_pt.

⁵¹ Diploma consolidado retirado do portal oficial BOE.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas respeitantes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 28/06/2022.

existir discriminação em razão do sexo, enquanto o n.º 2 refere que a lei estabelecerá um estatuto dos trabalhadores.

Este diploma regulador encontra-se positivado no [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵², cujo n.º 1 do [artigo 49.](#) elenca todas as circunstâncias que podem resultar na extinção do contrato de trabalho.

Uma das formas de cessar o vínculo laboral entre o trabalhador e o empregador é, de acordo com a alínea i) do n.º 1 do mesmo [artigo](#), o despedimento coletivo, sendo que este facto deve ser fundamentado por motivos económicos, técnicos, organizativos ou de produção.

O regime jurídico do despedimento coletivo é desenvolvido, no [artigo 51.](#) deste real decreto, da seguinte forma:

Entende-se por despedimento coletivo, a extinção de contratos de trabalho que afete, num período de 90 dias, pelo menos:

- a) 10 trabalhadores, nas empresas com menos de 100 trabalhadores;
- b) 10% do número de trabalhadores das empresas que tenham entre 100 a 300 trabalhadores;
- c) 30 trabalhadores nas empresas com mais de 300 trabalhadores.

Consideram-se causas económicas quando os resultados da empresa revelam uma situação económica negativa como a existência de perdas correntes ou previsíveis, a diminuição persistente do seu nível de rendimento corrente ou de vendas. Em todo o caso, significa diminuição persistente se, durante três trimestres consecutivos, o nível de rendimentos correntes ou de vendas em cada trimestre é inferior ao registado no mesmo período do ano anterior.

As causas técnicas correspondem às mudanças nos sistemas e métodos de trabalho do pessoal ou no modo organizativo da produção, e causas produtivas quando existem

⁵² Texto consolidado, consultado no dia 28/06/2022.

alterações na procura de produtos ou serviços que a empresa pretende colocar no mercado.

O conceito de despedimento coletivo inclui, no seu âmbito, a extinção de contratos de trabalho que afetam a totalidade dos trabalhadores da empresa, sempre que o número de trabalhadores afetados seja superior a cinco, e a cessação total da atividade empresarial fundada nas mesmas razões acima referidas.

No cômputo do número de cessação de contratos de trabalho são, igualmente, tidos em conta quaisquer outras ruturas de contratos que ocorram, no período de referência, por iniciativa do empregador e que decorram de outros motivos alheios ao trabalhador distintos dos previstos na alínea c) do n.º 1 do [artigo 49.](#) do *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, ou seja, da caducidade do contrato (verificando-se o termo do contrato), sempre que o seu número seja, pelo menos, cinco.

Quando se trata de despedimentos coletivos em empresas não sujeitas a um processo por insolvência, que incluem trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos que, não tenham a condição de beneficiários da segurança social ou de mutualistas no dia 1 de janeiro de 1967, existe a obrigação da empresa pagar as contribuições destinadas ao financiamento de um convénio especial⁵³ relativamente a estes trabalhadores de acordo com o previsto na [disposición adicional decimotercera](#) do [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁵⁴.

Quando o despedimento coletivo afete mais de 50 trabalhadores, as empresas, não sujeitas a processo de insolvência, devem oferecer a esses trabalhadores um plano de recolocação externa através de empresas autorizadas. Esse plano é elaborado por um período mínimo de seis meses, e deve incluir medidas de formação e de orientação profissional, acompanhamento individualizado ao trabalhador e de procura ativa de

⁵³ O sítio da *Internet* da Segurança Social divulga esclarecimentos quanto a este tema, acessíveis em <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10547/10553/40925>, consultados no dia 28/06/2022.

⁵⁴ Texto consolidado, consultado no dia 28/06/2022.

emprego. Os custos inerentes à elaboração desse plano, em caso algum, recaem sobre os trabalhadores.

Em conformidade com o estatuído no presente artigo, as empresas que, realizem o despedimento coletivo e incluam nesse processo trabalhadores com 50 anos de idade ou mais, devem efetuar uma contribuição económica ao [Tesoro Público](#)⁵⁵ (Tesouro Público), cujo pagamento deve observar as regras definidas no [Real Decreto 1484/2012, de octubre](#), *sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años*⁵⁶.

Depois de finalizado o acordo do despedimento entre o empregador e os representantes dos trabalhadores, ou comunicada a decisão aos representantes dos trabalhadores, o empregador deve, como afirma o n.º 4 do [artigo 51.](#), conjugado com o n.º 1 do [artigo 53.](#) do *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, notificar individualmente os trabalhadores que são sujeitos ao despedimento, através de uma comunicação escrita mencionando a causa de extinção do contrato de trabalho e, simultaneamente, pagar uma indemnização correspondente a 20 dias de salário por cada ano de serviço, sendo os períodos inferiores a um ano divididos por meses.

Esta indemnização tem um valor máximo de 12 mensalidades.

A página eletrónica do *Ministerio de Trabajo y Economía Social* (Ministério do Trabalho e da Economia Social) apresenta diversos esclarecimentos sobre o trabalho, um dos quais elucida o [procedimento do despedimento coletivo](#)⁵⁷, as obrigações da empresa e a indemnização a ser paga ao trabalhador.

FRANÇA

⁵⁵ Sítio da *Internet* acessível em <https://www.tesoro.es/>, consultada no dia 28/06/2022.

⁵⁶ Texto consolidado, consultado no dia 28/06/2022.

⁵⁷ Acessíveis em https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_2.htm, consultados no dia 28/06/2022.

O [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#)⁵⁸, no n.º 5, enuncia que todos têm o dever de trabalhar e o direito ao emprego, e que ninguém pode ser prejudicado no seu trabalho ou emprego em razão das suas origens, opiniões ou crenças.

Todos os aspetos intrínsecos ao domínio jurídico laboral encontram-se positivados no [Code du travail](#)⁵⁹. Este diploma, em particular nos [artigos L1231-1 a L1238-5](#) e [R1231-1 a R1238-7](#), disciplina todas as matérias relativas à rutura do contrato de trabalho com duração indeterminada e os [artigos L1234-9 a L1234-11](#) e [R1234-1 a R1234-5](#) determinam as condições de atribuição da indemnização e as regras para o cálculo dessa indemnização.

O [artigo L1231-1](#) refere que o contrato de trabalho com duração indeterminada pode ser, dentro das condições estabelecidas no presente título, terminado por iniciativa do empregador ou do trabalhador, ou de comum acordo. Estas normas não são aplicáveis durante o período experimental.

Nesta ordem jurídica, como determina o *Code du travail*, a extinção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado pode assumir diversas tipologias:

- Por motivos pessoais, sendo este justificado por uma causa real e grave. O seu regime jurídico é materializado nos [artigos L1232-1 a L1232-14](#) e [R1232-1 a R1232-13](#); e
- Por motivos económicos, este é regido pelas regras impostas nos [artigos 1233-1 a L1233-91](#), [L1235-7 a L1235-17](#) e [R1233-1 a D1233-51](#).

Esta modalidade de despedimento deve ser, em conformidade com o [artigo L1233-2](#), também fundamentado em razões reais e sérias.

Nos termos do [artigo L1233-3](#), este é efetuado por um empregador devido a uma ou mais causas alheias à pessoa do trabalhador resultante de uma eliminação ou

⁵⁸ Diploma consolidado acessível no portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 28/06/2022.

⁵⁹ Texto consolidado, consultado no dia 28/06/2022.

transformação de trabalho ou de uma modificação, recusada pelo trabalhador, de um elemento essencial do contrato de trabalho. Estas causas podem consistir em:

1º Dificuldades económicas, que se caracterizam por uma alteração significativa de, pelo menos, um indicador económico como a diminuição de encomendas ou do volume de negócios, perdas de exploração ou redução do fluxo de caixa ou do excedente bruto de exploração, bem como por qualquer outro fator suscetível de justificar esses problemas.

Entende-se como diminuição significativa de encomendas ou do volume de negócios, quando esta é, em comparação com o mesmo período do ano anterior, pelo menos, igual a:

- a) Um trimestre para empresas com menos de 11 trabalhadores;
- b) Dois trimestres consecutivos para empresas que tenham entre 11 e 50 trabalhadores;
- c) Três trimestres consecutivos para empresas entre 50 e 300 trabalhadores;
- d) Quatro trimestres consecutivos para empresas com 300 ou mais trabalhadores;

2º Alterações tecnológicas;

3º Reorganização da empresa necessária para garantir a sua competitividade;

4º A cessação total da atividade da empresa.

O despedimento de um trabalhador por motivos económicos apenas pode ocorrer, conforme dispõe o [artigo L1233-4](#), quando todos os esforços de formação e adaptação foram realizados, e quando a reclassificação do trabalhador não pode ser concretizada nos postos de trabalho disponíveis na empresa, localizados no território nacional, ou noutras empresas do grupo a que essa empresa pertença e onde a organização, as atividades ou o local de exploração garantam a colocação de todos ou parte dos trabalhadores.

Como resulta do [artigo L1233-5](#) do *Code du travail*, quando o empregador inicia um processo de despedimento coletivo por motivos económicos, e na ausência de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho, este define, após a consulta do *comité social*

*et économique*⁶⁰, os critérios, relativos a cada trabalhador, a utilizar para estabelecer a ordem desse despedimento.

Esses parâmetros devem ter em conta:

- Os encargos familiares, especialmente os das famílias monoparentais;
- A antiguidade de serviço no estabelecimento ou empresa;
- A situação dos trabalhadores com características sociais que tornam a sua reinserção profissional particularmente difícil, designadamente as pessoas com deficiência e dos trabalhadores com mais idade;
- As qualidades profissionais avaliadas por categoria.

O empregador pode privilegiar um destes critérios, desde que considere todo o conjunto, sendo que o âmbito de aplicação e a sua ordenação pode ser estabelecida por um acordo coletivo.

No que concerne à indemnização devida ao trabalhador pelo despedimento, as suas regras para a sua atribuição encontram-se delimitadas nos [artigos L1234-9 a L1234-11](#) e [R1234-1 a R1234-5](#) do *Code du travail*.

O [artigo L1234-9](#), conjugado com o [artigo L1234-10](#), dita que um trabalhador com um contrato de trabalho por tempo indeterminado que seja despedido após oito meses ininterruptos de antiguidade ao serviço do mesmo empregador tem, exceto em caso de falta grave, direito a uma indemnização por despedimento.

As modalidades de cálculo dessa indemnização dependem do salário bruto antes da cessação do contrato de trabalho.

A cessação de atividade da empresa não dispensa o empregador dessa obrigação.

O [artigo L1234-11](#) menciona, ainda, que as circunstâncias que podem resultar na suspensão do contrato de trabalho, devido a disposições legais, convenção ou acordo

⁶⁰ Trata-se do órgão de representação dos trabalhadores nas empresas, o seu regime jurídico é desenvolvido nos [artigos L2311-1 a L2317-2](#) e [R2312-1 a R2316-10](#) do *Code du travail*.

coletivo de trabalho, cláusulas contratuais ou práticas, não interrompem a antiguidade do trabalhador para a fixação do direito à indemnização por despedimento.

No entanto, o período de suspensão não é tido em conta para o cálculo de duração de antiguidade exigida para beneficiar desse direito.

A indemnização não pode, conforme estatui o [artigo R1234-1](#), ser inferior a um montante calculado para cada ano de serviço na empresa e os meses de serviço para além dos anos completos. No caso de um ano de serviço incompleto, a indemnização é calculada em proporção ao número de meses completos.

Por seu turno, o [artigo R1234-2](#) indica os valores mínimos a serem considerados aquando do cálculo da indemnização:

- Um quarto do salário mensal por cada ano de antiguidade até 10 anos;
- Um terço do salário mensal por cada ano de antiguidade a partir dos 10 anos.

O [artigo R1234-4](#) expressa que o salário a ser considerado no cálculo da indemnização é, segundo a fórmula mais vantajosa para o trabalhador:

- 1º A média mensal dos últimos 12 meses anteriores ao despedimento, ou quando o tempo de serviço é inferior a 12 meses, a média mensal de todos os meses anteriores ao despedimento; ou
- 2º Um terço dos últimos três meses. Nesta situação, qualquer bónus ou gratificação paga ao trabalhador, de carácter anual ou excepcional, só é tida em conta até ao limite de um montante calculado na devida proporção.

O [artigo R1234-5](#) estabelece que a indemnização por despedimento não é acumulável com outras indemnizações da mesma natureza.

O sítio de *Internet* oficial da administração francesa divulga vários [esclarecimentos](#)⁶¹ sobre a indemnização por despedimento.

⁶¹ Disponíveis em <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>, consultados no dia 28/06/2022.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A alínea (a) do n.º (1) do ponto 18. da [Recomendação n.º 166, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, 1982](#)⁶², menciona que, em conformidade com a lei e a prática nacionais, um dos direitos que assiste ao trabalhador, cujo vínculo laboral foi terminado, é um subsídio por cessação de funções ou outras prestações equivalentes, devendo a fixação do seu montante assentar no tempo de serviço e salário. Esta indemnização é paga diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído pelas contribuições dos empregadores.

A alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º da [Convenção n.º 158, relativa à cessação do trabalho por iniciativa do trabalhador, de 1982](#)⁶³, que foi aprovada para ratificação em Portugal pela [Resolução da Assembleia da República n.º 55/94, de 27 de agosto](#) e ratificada pelo [Decreto do Presidente da República n.º 68/94, de 27 de agosto](#), reconhece ao trabalhador despedido o direito a receber uma indemnização por despedimento.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

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

Tal como a presente iniciativa, também o [Projeto de Lei n.º 66/XV/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho», 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)» e o já citado [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

⁶² Acessível em

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312504,en:NO, consultada no dia 28/07/2022.

⁶³ Disponível em

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303, consultada no dia 28/06/2022.

(22.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)» versam sobre despedimentos e compensações por cessação do contrato de trabalho, ainda que apenas este último tenha a sua discussão na generalidade arrastada para a sessão plenária de 7 de julho, em conjunto com outras iniciativas, entre as quais o projeto de lei em análise e a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.^a \(GOV\)](#) - «Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno».

Em sentido contrário, consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de nenhuma petição sobre o tema vertente.

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

Foram rejeitadas na XIV Legislatura as seguintes iniciativas que abordavam assunto idêntico ou conexo:

- [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 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 Lei n.º 825/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - «Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores (17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho)».

Por outro lado, caducaram com o final da pretérita Legislatura as iniciativas que se elencam:

- [Projeto de Lei n.º 48/XIV/1.ª \(BE\)](#) - «Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho e elimina a figura do despedimento por inadaptação, procedendo à 16.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro»;

- [Projeto de Lei n.º 887/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - «Altera o regime do despedimento coletivo, procedendo à décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;

- [Projeto de Lei n.º 938/XIV/3.ª \(PCP\)](#) - «Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores (17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho)»;

- [Projeto de Lei n.º 958/XIV/3.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 vigésima primeira alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro».

Numa perspetiva mais ampla, poderá referir-se que deu entrada na presente Legislatura a [Petição n.º 165/XIV/2.ª](#) - «Despedimento com justa causa depois de tentativa de

despedimento com mútuo acordo», da iniciativa de Vítor Cruz e outros, com um total de três assinaturas.

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 – Emergência, calamidade e despedimentos : o empoderamento da ACT. **Revista do Ministério Público**. Lisboa. ISSN 0870-6107. Ano 41 (jun. 2020), p. 353-378. Cota: RP-179

Resumo: O presente artigo analisa uma medida de índole jurídico-laboral adotada pelo Governo após a declaração do estado de emergência, por parte do Presidente da República: o empoderamento da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), isto é, «(a)o reforço dos poderes da ACT em matéria de despedimento, mais propriamente à faculdade de o inspetor do trabalho, verificando a existência de indícios de um despedimento ilícito, lavrar um auto e notificar o empregador para regularizar a situação, sendo que, após tal notificação ao empregador e até à regularização da situação do trabalhador ou ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição. Trata-se de uma medida inovadora e polémica, guiada pelo desígnio de dar combate aos despedimentos ilícitos que, diz-se, terão já ocorrido entre nós, em número significativo, assim que a crise sanitária começou a instalar-se. Trata-se, sem dúvida, de uma medida importante, até por incidir numa figura – o despedimento promovido pela entidade empregadora, vale dizer, a privação do

emprego por decisão patronal – que é sempre, queira-se ou não, o ponto axial das relações laborais, mais ainda num contexto de crise como o que atravessamos, em que algumas entidades empregadoras menos escrupulosas são tentadas a descartar trabalhadores como se estes fossem mercadoria.»

O autor analisa as diversas causas de ilicitude do despedimento consagradas no Código do Trabalho (CT) e os possíveis meios de reação à disposição do trabalhador despedido, procurando fornecer alguns tópicos para a interpretação e aplicação das novas normas e, na parte final, do artigo apresenta uma «breve reflexão sobre a bondade ou maldade substantiva das mesmas».

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.».

HIJZEN, Alexander ; SALVATORI, Andrea – **Introducing individual savings accounts for severance pay in Spain [Em linha] : an ex-ante assessment of the distributional effects.** Paris : OECD, 2021 (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 259). [Consult. 30 jun. 2022]. Disponível em: WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134005&img=21088&save=true>>.

Resumo: Este relatório fornece uma avaliação dos efeitos distributivos da introdução de contas de indenização transferível em Espanha, com base em micro-simulações. No

sistema atual, os trabalhadores efetivos despedidos têm direito a 20 dias de indemnização por rescisão, por cada ano de serviço, o que é relativamente alto de acordo com os padrões da OCDE. O relatório prevê uma reforma que substitua o sistema atual de indemnizações rescisórias por meio de contas de poupança individuais financiadas por contribuições periódicas dos empregadores.

O relatório concentra-se em duas versões da reforma que se mantêm constantes, respetivamente, a compensação total em caso de demissão (“benefício constante”) ou os custos esperados para as empresas por empregar um trabalhador permanente (“custo constante”). É importante ressaltar que a análise do relatório não leva em consideração as respostas comportamentais de empresas e trabalhadores à referida reforma.

MONTEIRO, Luís Miguel – A impugnação do despedimento colectivo na revisão do processo do trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Coimbra. ISSN 0873-4895. 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**. Lisboa. ISSN 1645-829X. 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.».

REBELO, Glória – **Estudos de direito do trabalho**. Lisboa : Edições Sílabo, 2019. 281 p. ISBN 978-972-618-999-2. 44 - 206/2019.

Resumo: Face às recentes alterações ao Código do Trabalho, e quando se anunciam importantes desafios ao Direito do Trabalho, designadamente no âmbito da era digital, Glória Rebelo analisa nesta obra – que reúne diversos textos revistos e atualizados a partir de algumas das suas apresentações e publicações efetuadas ao longo da última década – temas centrais do estudo do Direito do Trabalho, como a digitalização do trabalho e o teletrabalho, a igualdade de género e a parentalidade no trabalho, o assédio moral, as alterações ao regime da organização do tempo de trabalho, as alterações em



matéria de cessação do contrato de trabalho, o novo regime do despedimento por extinção de posto de trabalho, o novo regime do despedimento por inadaptação ou, mesmo, a fiscalização das condições de trabalho e o problema da efetividade legal no trabalho.