PROJETO DE LEI N.º 162/XV/1.ª

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)

Exposição de Motivos

O Código do Trabalho prevê quatro modalidades de despedimento que se podem integrar em dois grandes grupos: i) o despedimento disciplinar ou com justa causa, que tem como fundamento um comportamento culposo do trabalho que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; ii) e os despedimentos por causas objetivas, que têm como fundamento motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, e que, como tal, não resultam de um comportamento que possa ser imputado ao trabalhador, onde encontramos o despedimento por extinção do posto de trabalho, o despedimento por inadaptação e o despedimento coletivo.

O despedimento por causas objetivas confere aos trabalhadores o direito a uma compensação pela perda do emprego. Esta compensação pecuniária ao trabalhador é obrigatória e constitui uma condição indispensável à licitude do despedimento (nos termos da alínea c) do artigo 383.º, da alínea d) do artigo 384.º e da al. c) do artigo 385.º do CT).

Ora, sendo uma condição necessária, o recebimento de tal compensação pelo trabalhador não deveria ser considerada uma condição suficiente para validar a respetiva licitude. A ser assim, o pagamento de uma compensação permitiria, por si só, ao empregador sanar os vícios, procedimentais ou substanciais, de que enferme um processo de despedimento.

O Código de Trabalho estabelece, todavia, uma verdadeira cláusula amordaçante dos trabalhadores, ao determinar, no seu n.º 4, o seguinte: «presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo» e, no nº 5 do mesmo artigo, que «a presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último». O Código de 2003 continha já uma norma na qual se estabelecia: «Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo» (n.º 4 do artigo 401.º do CT de 2003). No Código do Trabalho de 2009, como se viu, manteve-se a presunção de aceitação do despedimento com o recebimento pelo trabalhador despedido da compensação legal e estabeleceu-se que, para ilidi-la, seria necessário que o trabalhador entregasse ou pusesse à disposição do empregador a totalidade dessa compensação.

Ou seja, de acordo com esta norma, o simples facto de a quantia devida a título de compensação ser disponibilizada ao trabalhador, por exemplo, por transferência bancária, faz operar a presunção legal, que determina que a lei tira ilações de um facto conhecido (o recebimento da compensação pelo trabalhador) para firmar um facto desconhecido (a aceitação do despedimento pelo trabalhador).

Ora, o recebimento da compensação – que frequentemente ocorre sem que o trabalhador tenha sequer diligenciado nesse sentido – não significa que ele se resigne com o despedimento, se conforme com o mesmo e se abstenha de o contestar judicialmente. É possível, pois, que o trabalhador, embora recebendo a compensação, não aceite o despedimento.

Por essa razão, parte da doutrina tem vindo a entender que ao privar os trabalhadores que aceitem a referida compensação de adequada tutela jurisdicional, esta norma revela-se de muito duvidosa constitucionalidade. É que a aceitação da compensação

pecuniária pelo trabalhador não converte o despedimento numa revogação do contrato por mútuo acordo.

Numa relação laboral, o trabalhador encontra-se juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais básicas. Por essa razão, numa situação de rutura da relação laboral a posição de fragilidade do trabalhador despedido agudiza-se. Estamos a falar, insista-se, de um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego, em virtude de uma decisão extintiva unilateral da entidade empregadora; de um trabalhador que, em regra, perdeu o seu principal, por vezes único, meio de sustento e que tem que devolver um montante que lhe será sempre devido para que possa poder, legitimamente, impugnar o seu despedimento.

Importa chamar a atenção para o facto de o trabalhador ter sempre direito a receber esta compensação, caso o despedimento coletivo seja considerado lícito. E, caso não seja, o trabalhador receberá um montante pecuniário superior ao desta compensação, por força do disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT. Ou seja, aquele dinheiro será sempre do trabalhador, mesmo que, contestando a licitude do despedimento, não lhe seja dada razão. Por que motivo se teria então de privar o trabalhador de um montante que será sempre seu, seja qual for a decisão? Só mesmo como forma de amordaçar a expressão da sua vontade e de desincentivar o exercício dos seus direitos, em nome de uma propalada "diminuição da litigância laboral". É como se, por esta via, o legislador procurasse comprar a "paz social" domesticando e impedindo uma das partes de exercer o seu direito.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda entende que a revogação desta presunção legal de dominação simbólica do trabalhador é de elementar justiça e é uma condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, revogando a presunção legal de aceitação do despedimento quando o trabalhador recebe do empregador a totalidade da compensação prevista no artigo 366.º para os despedimentos por causas objetivas.

Artigo 2º

Norma revogatória

São revogados os n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua;

Catarina Martins; Joana Mortágua