

Ex.mos Sres.

Junto enviamos nossa apreciação aos Projectos de Lei nºs 65/XV/1ª(PCP), 66/XV/1ª(PCP) E 67/XV/1ª(PCP) .

Com os melhores cumprimentos,

Raquel Gallego

--



USB /CGTP-IN

União dos Sindicatos do Distrito de Braga | CGTP-IN

Rua dos Biscaínhos, 81/87

4700-415 Braga

Portugal

Telefone: +351 253 217867

Móvel: +351 96 4248177

Fax: +351 253 217877

E-mail: usbraga@gmail.com

Webpage: <http://uniaosindicatosbraga.blogspot.pt/>

Projecto de Lei nº 65/XV/1.ª (PCP)

Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à terceira alteração da Lei n.º 107/2009 de 14 de Setembro

(Separata nº8, DAR, de 7 de Maio de 2022)

APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN

Já de há algum tempo a esta parte que a USB/CGTP-IN reivindica o reforço da eficácia executiva das decisões condenatórias da ACT. Tal medida tem sido objecto de uma ampla reflexão interna, não fazendo para nós sentido que após uma decisão condenatória ao pagamento de créditos laborais, o trabalhador, para os receber, ainda tenha de intentar uma acção judicial declarativa.

Conferir força executiva imediata às decisões condenatórias da ACT faz ainda todo o sentido no âmbito dos planos governativos de criação de condições para uma maior celeridade da justiça e para uma maior proximidade da justiça em relação ao povo português. Eliminar toda a fase declarativa, não apenas reduz a parte mais demorada de um processo judicial laboral, como ainda leva à poupança – para o Estado e trabalhadores – de muitos recursos em custas processuais, que podem ser usados para reforçar o instituto de acesso ao direito, também uma reivindicação da USB/CGTP-IN já de longa data.

Outro aspecto importante tem a ver com a eficácia das decisões condenatórias da ACT quanto ao seu cumprimento e consequências, nomeadamente em matéria de trabalho não declarado ou falsos recibos verdes. Não faz sentido que após uma evidente violação dos direitos dos trabalhadores quanto ao reconhecimento da sua situação de trabalhador por conta de outrem, as decisões da ACT não possam ser utilizadas para reforçar as condições de reconhecimento legal dos vínculos laborais, nomeadamente em matéria de acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

Também neste caso, esta medida integra-se de forma muito directa nos diversos planos nacionais e internacionais de combate ao trabalho não declarado e ao falso trabalho independente. Até ao momento, nestas e noutras matérias, o PS não tem passado de genéricas intenções.

Pela importância que assumem as medidas contempladas no projecto em análise, a USB/CGTP-IN dá o seu parecer positivo ao mesmo.

02 de Junho de 2022

Projecto de Lei nº 66/XV/1ª (PCP)

Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento

(Separata nº 8, DAR, de 7 de Maio de 2022)

APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN

O direito à compensação por despedimento constitui uma das principais garantias contra a liberalidade das entidades patronais, no que toca à cessação unilateral das relações de trabalho.

Se, por um lado, no caso do despedimento individual sem justa causa, a possibilidade de reintegração é, em si mesma, uma garantia do trabalhador contra o despedimento injusto, funcionando como elemento dissuasor de tal situação, por outro lado, sempre que a cessação do contrato individual de trabalho por despedimento se dá por razões objectivas – despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho – ou no caso da caducidade, os valores compensatórios calculados em função da antiguidade constituem, nesses casos, o principal elemento dissuasor de uma cessação discricionária ou infundada.

Contudo, mesmo tendo-se por certas estas acepções, tal não impediu o governo PPD/CDS de alterar a legislação laboral e de baixar, quer as compensações por despedimento e por cessação do contrato de trabalho, em geral. Já o PS, sempre muito crítico – na aparência – em relação ao estilo e opções do executivo antecedente, aquando no governo não se fez rogado e serviu-se das regras laborais impostas pela política de direita.

A par de outras medidas como a alteração do sistema de caducidade das convenções colectivas, a adesão individual a um contrato colectiva ou o fortalecimento dos instrumentos de controlo por parte da ACT, a USB/CGTP-IN sempre assumiu, por entre as suas reivindicações, a reposição das regras de cálculo das indemnizações e compensações por cessação do contrato individual de trabalho.

Não obstante esta reivindicação, até agora, ao contrário do que poderia se expectável, o governo actual não fez eco, nas suas políticas, de tais pretensões. Nesse sentido, é em boa hora que o Grupo Parlamentar do PCP vem assumir esta tarefa, através da apresentação do Projecto de Lei em análise e que visa, precisamente, essa reposição.

Considerando que, na opinião desta Central, o caminho para um país com crescimento, justiça social e desenvolvido não se faz sem um trabalho digno e com direitos, promotor de oportunidade de valorização pessoal e social, como resulta da Constituição da República Portuguesa nascida da revolução de Abril, o actual Projecto de Lei só pode merecer a nossa aprovação.

02 de Junho de 2022

Projecto de Lei nº 67/XV/1ª

Altera o regime do despedimento colectivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores (décima sétima alteração à lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova o código do trabalho)

(Separata nº8, DAR, de 7 de Maio de 2022)

APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA/CGTP-IN

Desde o primeiro momento que a USB/CGTP-IN manifestou a sua firme oposição à facilitação do despedimento por inadaptação e à facilitação do despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho.

Já antes das alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pelos governos PS e PSD/CDS, terem flexibilizado ainda mais os despedimentos, a USB/CGTP-IN considerava que em Portugal vigorava um dos mais permissivos processos de despedimento por causa objectiva, cujo regime não era suficientemente protector no sentido da protecção do princípio da proibição do despedimento sem justa causa.

Na verdade, como demonstrou a realidade, especialmente em matéria de despedimento por extinção do posto de trabalho, quer os critérios adoptados, quer a sua ordem de preferência, não asseguram a objectividade do despedimento, permitindo a decisão arbitrária do empregador, ou remetem para características subjectivas do trabalhador alheias à prestação do trabalho, ou consideram aspectos da relação do trabalho que consubstanciam uma clara discriminação dos trabalhadores com maior antiguidade e com maior experiência profissional e, por isso, mais “onerosos”.

A formulação adoptada tem permitido a muitas empresas despedirem de forma discricionária muitos trabalhadores, que, não obstante a sua enorme experiência e qualificações, mesmo assim, viram precarizada, de forma irreversível, a sua relação de trabalho. E isto sucedeu ao mesmo tempo que se embarateciam os despedimentos, diminuindo drasticamente as compensações por despedimento por causa objectiva.

A ofensiva contra o princípio do despedimento sem justa causa agravou-se com as alterações promovidas no domínio do despedimento por inadaptação, acolhendo também as “situações de alteração na estrutura funcional do posto de trabalho”, facilitando de forma irreversível esta forma de despedimento, a qual reconfigurou e alargou as causas legitimadoras do despedimento, em termos que a USB/CGTP-IN considera inconstitucionais, tendo em conta a expressa proibição dos despedimentos sem justa causa. Mas não foi só no domínio do direito substantivo que os trabalhadores ficaram mais desprotegidos, foi também no domínio dos direitos adjectivo, nomeadamente, no que se refere às garantias processuais previstas.

A par de outras medidas como a alteração do sistema de caducidade das convenções colectivas, a adesão individual a um contrato colectiva ou o fortalecimento dos instrumentos de controlo por parte da ACT, sempre assumimos, por entre as nossas reivindicações, a revogação de todas as normas gravosas introduzidas no Código do Trabalho, em especial, mas não exclusivamente, as que o foram no período da troica.

Não obstante esta reivindicação, até agora, ao contrário do que poderia ser expectável, o governo actual não fez eco, nas suas políticas, de tais pretensões. Nesse sentido, é em boa hora que o Grupo Parlamentar do PCP vem assumir esta tarefa, através da apresentação do Projecto de Lei em análise e que visa, precisamente, começar por conferir maior protecção ao princípio da segurança no emprego, quer através das alterações puramente processuais propostas, quer o reforço da compensação por antiguidade que constitui, a par da reintegração, um importante dissuasor do despedimento.



As alterações que aqui são propostas, a serem aprovadas, não deixariam de constituir um importante reforço no domínio do combate à precariedade, principalmente num período de crise económica e social em que o desemprego está em crescimento.

Considerando que, na opinião desta central, o caminho para um país com crescimento, justiça social e desenvolvido não se faz sem um trabalho digno e com direitos, promotor de oportunidade de valorização pessoal e social, como resulta da Constituição da República Portuguesa nascida da revolução de Abril, o actual Projecto de Lei só pode merecer a nossa aprovação.

02 de Junho de 2022