

Exmos Senhores,

Juntamos o parecer do STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas ao diploma, publicado na **Separata DAR nº 46 de 18 Março de 2021:**

**Projecto de lei nº 714/XIV (PEV) - Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (Décima sexta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).**

Com cumprimentos

*A Direcção do STCCMCS*  
*Nuno Gonçalves*

# APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º \_\_\_\_\_  Projecto de Lei nº 714/XIV – 2ª (PEV)  Proposta de alteração

**Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (Décima sexta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)**

**(Separata nº 46, DAR, de 18 de Março de 2021)**

**Identificação do sujeito ou entidade (a):**

STCCMCS-Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas

**Morada ou Sede:** Rua Cidade de Liverpool, 16 – 1.º Piso

**Local:** LISBOA

**Código Postal:** 1170-097 LISBOA

**Endereço Eletrónico:** geral@stccmcs.pt

**Contributo: Subscrevemos o Parecer emitido pela CGTP-IN:**

“O direito à compensação por despedimento e cessação de contrato de trabalho 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 ilícito, 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, fraudulenta ou infundada.

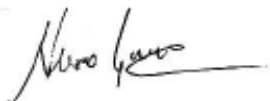
Contudo, mesmo tendo-se por certas estas acepções, tal não impediu os sucessivos governos de alterarem e posteriormente manterem os regimes jurídicos em causa, os quais reduziram as compensações por despedimento e por cessação do contrato de trabalho por caducidade. O actual governo do PS, a este título, assumindo um discurso crítico – na aparência – em relação ao estilo e opções neoliberais, não repercute tal atitude em alterações à lei e na eliminação das normas gravosas que integram o código do trabalho.

A par de outras medidas como a revogação do mecanismo de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas, a adesão individual, a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável ou o fortalecimento dos instrumentos de controlo por parte da ACT, a 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, o governo não fez eco, nas suas políticas, de tais pretensões. Nesse sentido, é em boa hora que o grupo parlamentar do PEV 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 trabalho digno e com direitos, promotor de oportunidades 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.”

Lisboa, 16 de Abril de 2021



Assinatura:

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.