



# DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

## SEPARATA

### SUMÁRIO

***Projeto de lei n.º 354/XIII (2.º):***

*Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas (PCP).*

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES  
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE  
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, 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, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho) e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 19 de janeiro a 18 de fevereiro de 2017, o diploma seguinte:

*Projeto de lei n.º 354/XIII (2.ª) — Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas (PCP).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10ctss@ar.parlamento.pt](mailto:10ctss@ar.parlamento.pt); ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

**PROJETO DE LEI N.º 354/XIII (2.ª)****REFORÇA A PROTEÇÃO DAS TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS E LACTANTES E DE TRABALHADORES NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL E PROCEDE À ALTERAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO E DA LEI DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS**

Nas últimas décadas, mas de forma particularmente grave nos últimos anos, a realidade nos locais de trabalho conheceu uma desumanização acelerada, marcada pela intensificação dos ritmos de trabalho, a desregulamentação e o aumento dos horários de trabalho, a instabilidade e imprevisibilidade na organização dos tempos de trabalho. Tal fenómeno traduz-se numa dificuldade significativa na articulação da vida familiar, pessoal e profissional, na indisponibilidade de acompanhamento dos filhos ao longo do seu processo de crescimento, na prática reiterada de negação e violação dos direitos de maternidade e paternidade.

Os últimos dados disponíveis<sup>1</sup>, constam do *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014* e revelam que, “entre 2012 e 2014, o número de queixas que deram entrada na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) aumentou de forma bastante expressiva, tendo evoluído de 100 em 2012 para 210 em 2014”. A mesma fonte explica este aumento pelo aumento do “número de queixas relativas ao setor público”, sendo que o motivo da queixa apresenta valores mais expressivos quanto às matérias de “Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade” (304 queixas).

A atividade da Autoridade para as Condições de Trabalho revela também um acompanhamento insuficiente destas matérias. No ano de 2014, de um total de 40.665 visitas inspetivas no domínio das relações de trabalho, no âmbito do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas apenas 38 infrações e levantadas 82 advertências. Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 77 advertências e procederam à formalização de 8 autos de notícia. Relativamente, à proteção da dos direitos de maternidade e paternidade foram formalizados apenas 20 procedimentos coercivos (autos de notícia).

Para além destes indicadores importantes, na verdade, a violação dos direitos de maternidade e paternidade por parte das entidades patronais é seguramente uma realidade bem mais grave do que aquela que é possível identificar a partir das queixas à CITE e do respetivo tratamento estatístico dos dados.

Persistem por parte das entidades patronais pressões diretas e indiretas às mulheres em sede de entrevistas de emprego, questionando a existência de filhos e a sua idade, por forma a condicionar a decisão das mulheres e a optar por trabalhadores sem filhos e com “maior disponibilidade”.

Para além disto persistem também situações de jovens que são discriminadas no acesso ao primeiro emprego porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e redução do horário para aleitamento e amamentação; e trabalhadoras em situação precária a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade.

Vejamos a situação da não renovação dos contratos a termos a trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. No mesmo Relatório é afirmado que no ano de 2014 “a CITE recebeu 43 denúncias relativas a falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, tendo 27 sido enviadas para a Autoridade das Condições de Trabalho, para levantamento do respetivo auto contraordenacional, nos termos do n.º 5 do artigo 144.º do Código do Trabalho”. Contudo, a não renovação dos contratos a termo a trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes é uma prática generalizada em muitos locais de trabalho no nosso país. Nos termos do artigo 144.º, n.º 3, do Código do Trabalho carece de comunicação «após 5 dias úteis» dos motivos da não renovação. Ora, a lei não estabelece a data a partir da qual se contam esses dias, mas o artigo é sobre comunicações e informações sobre o contrato a termo. Ora, se as entidades patronais estão obrigadas ao aviso prévio de não renovação de 15 ou 30 dias, faria sentido que esses 5 dias úteis fossem a partir dessa comunicação. Mas têm existido entendimentos da CITE que é apenas a partir da caducidade do contrato, ou seja, quando a trabalhadora já está fora da empresa e nada pode fazer. Na prática, este entendimento coloca em causa a defesa dos direitos destas trabalhadoras.

<sup>1</sup> [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat\\_Lei10\\_2014.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10_2014.pdf);

## II

No nosso país em pleno século XXI, o atual quadro legal reconhece a formalidade dos direitos de maternidade e paternidade, mas a prática diária nas empresas e locais de trabalho nega, limita e obstaculiza o seu cumprimento.

O direito das mulheres ao trabalho com direitos e o direito a ser mãe, sem quaisquer penalizações, são parte integrante das conquistas da Revolução de Abril. Direitos das mulheres esses que são indissociáveis de um Portugal de progresso, mais justo e democrático.

A consagração da função social da maternidade na Constituição da República, rompeu e abalou concepções retrógradas e obscurantistas que vigoraram durante o regime fascista. Aliás, o reconhecimento da função social da maternidade traduziu-se no desenvolvimento de um conjunto articulado de políticas – de família, laborais, de segurança social, de saúde e de educação – cujo conteúdo e sentido é profundamente revolucionário e progressista.

Desde o final da década de 70 até aos dias de hoje o PCP, na sua intervenção institucional, tem vindo a intervir através de um conjunto muito alargado de propostas no âmbito dos direitos de maternidade e paternidade, inseparáveis da luta de gerações e gerações de mulheres e homens que contribuíram decisivamente para a conquista do importante património legislativo existente hoje no nosso país.

Neste sentido, através deste projeto de lei, o PCP visa dar um passo em frente na consolidação da proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo da licença parental, propondo para tal:

- Obrigatoriedade do pedido de parecer prévio à CITE em caso de despedimento, e não renovação de contrato;
- Consideração da ilicitude de despedimento aquele que é feito sem esse pedido de parecer;
- Consideração como vinculativo o parecer da CITE, quer em caso de despedimento, quer nos casos de não renovação de contrato a termo;
- Alargamento no Código do Trabalho e na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas às situações de denúncia do contrato durante o período experimental, promovido pelo empregador.

Nestes termos, ao abrigo da alínea *b)* do artigo 156.º da Constituição e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

### **Artigo 1.º**

#### **Objeto**

A presente lei reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e dos trabalhadores em gozo de licença parental em matéria de cessação dos contratos de trabalho e durante o período experimental.

### **Artigo 2.º**

#### **Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 63.º, 114.º e 144.º do Código do Trabalho passam a ter a seguinte redação:

#### **«Artigo 63.º**

**Proteção em caso de despedimento ou não renovação de contrato a termo**

1 – O despedimento **ou a não renovação de contrato a termo** de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio **vinculativo** da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – (...).

6 – (...).

7 – (...).

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo, **sem prejuízo da indemnização constante do artigo 28.º, caso o despedimento seja promovido por fatores discriminatórios a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental.**

9 – (...).

#### Artigo 114.º

##### Denúncia do contrato durante o período experimental

1 – (...).

2 – **[novo] Excetua-se do número anterior, as situações de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental promovida pelo empregador, a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou a trabalhador no gozo de licença parental, aplicando-se o disposto no artigo 63.º.**

3 – *(Anterior n.º 2)*

4 – *(Anterior n.º 3)*

5 – O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 3 e 4 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

#### Artigo 144.º

##### Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1 – (...).

2 – (...).

3 – **Sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental é aplicável o procedimento referido no artigo 63º do presente Código, quer no procedimento de renovação quer no procedimento de comunicação da caducidade, os quais estão sujeitos a parecer obrigatório e vinculativo da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.**

4 – (...).

5 – (...).»

#### Artigo 3.º

##### Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 45.º e 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 45.º Regras gerais

1 – (...).

2 – (...):

a) (...);

b) (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – (...).

6 – [novo] Sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental promovida pelo empregador público fica sujeita a parecer obrigatório e vinculativo da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

#### Artigo 64.º

##### Informações

1 – (...).

2 – [novo] *A cessação ou a não renovação do contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, carece de parecer obrigatório e vinculativo da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

3 – *O empregador público deve comunicar à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da comunicação à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, a cessação ou a não renovação do contrato de trabalho a termo.*

4 – *(Anterior n.º 3).»*

#### Artigo 4.º

##### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias, a contar da sua publicação.

Assembleia da República, 6 de dezembro de 2016.

Os Deputados do PCP: Rita Rato — Diana Ferreira — Bruno Dias — Paulo Sá — João Ramos — Ana Virgínia Pereira — Paula Santos — Francisco Lopes — Ana Mesquita — Carla Cruz — Miguel Tiago — António Filipe.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO E APOIO AUDIOVISUAL.

**APRECIAÇÃO PÚBLICA**

Diploma:

Proposta de lei n.º \_\_\_\_/XIII (....ª)    Projeto de lei n.º \_\_\_\_/XIII (....ª)    Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Morada ou Sede:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Local \_\_\_\_\_

Código Postal \_\_\_\_\_

Endereço Eletrónico \_\_\_\_\_

Contributo:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

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

## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## Artigo 54.º

**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

## Artigo 56.º

**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

Anexo à Lei n.º 35/2014  
de 20 de junho

## Artigo 16.º

**Exercício do direito de participação**

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas

assembleias legislativas das regiões autónomas e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

**Lei n.º 7/2009**

de 12 de Fevereiro

**APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO****CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

## Artigo 469.º

**Noção de legislação do trabalho**

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

## Artigo 470.º

**Precedência de discussão**

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

## Artigo 471.º

**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

## Artigo 472.º

**Publicação dos projectos e propostas**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

## Artigo 473.º

**Prazo de apreciação pública**

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

## Artigo 474.º

**Pareceres e audições das organizações representativas**

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.



Artigo 475.º

**Resultados da apreciação pública**

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

**Legislação do trabalho**

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projeto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.