



Rua Newton, 5 - 1170-275 LISBOA
 Telefone: 21 816 06 70; 961 308 742
 Fax: 21 816 06 79; RIA/TAP 34 354
 E-mail: sede@sitava.pt . www.sitava.pt

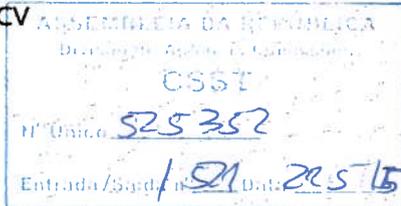


Assunto a cargo de: DCV

Min./Dact.: D/FM

Ofício nº: 216/15

Data: 21-05-2015



À

Comissão Parlamentar de Segurança
 Social e Trabalho
 Assembleia da República
 Palácio de S. Bento
 1249-068 Lisboa

Fax: 213.936.951

Assunto: **Projeto de Lei nº 867/XII. Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (Separata nº 73, DAR, de 23 de abril de 2015). Apreciação do SITAVA.**

Na Generalidade

Este Projeto de Lei visa introduzir algumas alterações ao Código do Trabalho, no sentido de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, de modo a alcançar melhores condições para o aumento da natalidade.

No entender do SITAVA, o reforço dos direitos de maternidade e paternidade e do direito à conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional são sem dúvida importantes, mas insuficientes para garantir o aumento da natalidade.

A inversão das atuais tendências demográficas e a promoção da natalidade passam, em primeiro lugar, pela alteração das políticas sociais e laborais dominantes nos últimos anos, no sentido de combater a precariedade e fomentar a estabilidade laboral, aumentar os salários para níveis compatíveis com as necessidades das pessoas e das famílias, melhorar as condições de trabalho, nomeadamente através da disseminação de formas de organização do tempo de trabalho conciliáveis com o exercício da parentalidade por parte dos trabalhadores pais e mães, e do combate à discriminação das mulheres (sobretudo em idade fértil) no acesso e manutenção do emprego e na progressão profissional, bem como à discriminação dos homens que pretendem exercer os seus direitos de parentalidade. Por outro lado, há que assegurar prestações sociais de apoio à família, universais e de valor digno, bem como garantir serviços públicos, nomeadamente de saúde e educação, de qualidade e acessíveis a todos independentemente da sua condição económica.

Para o SITAVA, a condição básica para a promoção da natalidade é proporcionar a todos os potenciais pais as condições sociais e económicas mínimas que lhes permitam desenvolver com dignidade e responsabilidade a sua função de pais.

Por fim, mesmo no que toca ao reforço dos direitos de maternidade e de paternidade e de conciliação, consideramos a presente proposta muito insuficiente, na medida em que ignora as múltiplas dimensões da discriminação no trabalho de que são alvo as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e, em geral, todos os trabalhadores com responsabilidades familiares, logo desde o momento da candidatura a emprego.



O reforço destes direitos implica também a adoção de medidas destinadas a impor o seu cumprimento por parte das entidades empregadoras, o que passa por uma fiscalização adequada e correspondente sancionamento dos infratores. Para tanto, é necessário que a ACT atue e esteja disponível para averiguar todas as situações de desrespeito destes direitos, o que não acontece nomeadamente por carência de recursos materiais e humanos.

Na Especialidade

- Artigo 55º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades parentais

Embora admitindo que a garantia de progressão na carreira é relevante para as mães e pais trabalhadores que tenham possibilidade e decidam optar por esta solução, a verdade é que o baixo nível salarial praticado em geral impede a grande maioria dos pais de recorrer a esta faculdade que a lei lhes confere.

Por outro lado, tendo em conta a disparidade salarial entre mulheres e homens, com as mulheres normalmente a auferirem salários mais baixos, faz com que esta opção pelo trabalho a tempo parcial, quando possível, recaia mais frequentemente nas mulheres, o que é discriminatório e susceptível de colocar as mulheres em situação ainda mais desfavorável, sendo a garantia de progressão na carreira aqui prevista manifestamente insuficiente para assegurar a igualdade.

Neste quadro, enquanto os níveis salariais continuarem baixos e a disparidade salarial entre homens e mulheres for tão vincada como atualmente, o trabalho a tempo parcial não constitui uma opção real e generalizada para a maioria das mães e pais trabalhadores, mostrando-se apenas como o privilégio de uma minoria colocada em estratos salariais mais elevados.

- Artigo 144º - Informações relativas a contrato de trabalho a termo

O mero facto de se agravar (de leve para grave) a contra-ordenação aplicável em caso de violação das obrigações previstas neste artigo, nomeadamente a obrigação de informar a entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres do motivo da não renovação do contrato sempre que estiver em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, não tem grande significado, se não for acompanhado de um indispensável reforço da fiscalização por parte das entidades competentes para o efeito, nomeadamente a ACT. De facto, a cominação de uma sanção só tem efetivo efeito dissuasor da conduta violadora se o infrator tiver certeza da aplicação da sanção, o que certamente não é o caso no atual estado de coisas. Isto significa que a previsão de novas sanções ou o agravamento das existentes só terá sentido se acompanhado do reforço dos meios ao dispor da ACT para aplicar essas mesmas sanções.

Por outro lado, além das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, devia considerar-se por igual a situação de todos os trabalhadores com responsabilidades



familiares em gozo de qualquer dos direitos atribuídos em sede de proteção da parentalidade.

- Artigo 166º - Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho

A atribuição de prioridade para exercer atividade em regime de teletrabalho aos trabalhadores com filhos com idade até 3 anos pode ter carácter positivo, desde que o exercício de atividade neste regime seja totalmente voluntário, ou seja desde que não existam pressões sobre os trabalhadores para que optem por esta modalidade de trabalho, e sobretudo desde que sejam plenamente respeitados os períodos legais de licença parental – isto é, a faculdade de optar pelo teletrabalho deve ser exercida sem prejuízo do gozo de todas as modalidades de licença parental previstas nos artigos 40º a 44º e no artigo 51º, o que deve resultar claramente da lei.

- Artigo 206º - Adaptabilidade grupal e Artigo 208ºB – Banco de horas grupal

As alterações propostas para estes artigos visam isentar os trabalhadores com filhos menores de 3 anos dos regimes da adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal.

O SITAVA considera estas alterações manifestamente insuficientes, defendendo que todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos deviam ser dispensados de prestar trabalho em regime de horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, excepto manifestação expressa de vontade em sentido contrário.

Em conclusão:

O SITAVA considera que, embora a generalidade das alterações propostas tenham em princípio carácter positivo, mostram-se manifestamente insuficientes para produzir qualquer efeito quer as discriminações exercidas sobre os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades parentais, quer sobre os números da natalidade.

Na verdade, as alterações propostas apresentam-se como soluções pontuais minimalistas, destinadas a, sob a aparência de se estar a agir, afetar o menos possível as empresas e as suas reivindicações.

A Direcção

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luís Rosa". The signature is fluid and cursive.

Luís Rosa

Secretário-Geral

1