

PETIÇÃO Nº 145/XII/1<sup>A</sup>

Petição On-line

<b>Petição:</b>	Individual
<b>Nome do 1º Peticionário ou de Pessoa Coletiva:</b>	Mónica Lousã Machado Nunes
<b>Morada:</b>	
<b>Local:</b>	
<b>Código Postal:</b>	
<b>Endereço Eletrónico:</b>	
<b>Documento de identificação:</b>	BI Nº                      válido até:
<b>Objeto sucinto da sua Petição:</b>	Proposta de inclusão na tipologia das faltas justificadas constantes do código do trabalho, a realização de métodos de seleção em processos de recrutamento.
<b>Texto da sua Petição:</b>	Ex.ma Senhora Presidente da Assembleia da República, Apresento os meus respeitosos cumprimentos. Junto rémeto, para os devidos efeitos, petição dirigida a V. Excelência, que anexo. Atenciosamente, Mónica Nunes



Digitally signed by Mónica  
Lousã Machado Nunes  
Date: 2012.06.20 10:00:31  
+01:00

## EXERCÍCIO DO DIREITO DE PETIÇÃO

Exma. Senhora

Presidente da Assembleia da República

Mónica Lousã Machado Nunes, portadora do cartão do cidadão n.º  
válido até

, vem ao abrigo do exercício do direito de petição<sup>1</sup>, apresentar  
respeitosamente a V. Excelência a proposta que se segue.

**Proposta de inclusão na tipologia das faltas justificadas constantes do código  
do trabalho, a realização de métodos de seleção em processos de recrutamento.**

### Enquadramento Legal Atual

Constata-se que o artigo (art.) 249.º do Código do Trabalho (CT)<sup>2</sup> não inclui no elenco das faltas justificadas, as faltas motivadas pela submissão a métodos de seleção, em processos de recrutamento.

Diversamente, o regime do contrato de trabalho em funções públicas<sup>3</sup> inclui no rol das faltas justificadas (al. j) do n.º 2 do art. 185.º): *“As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal.”*

A referida dualidade de regime, trata-se antes de mais, e salvo melhor opinião, de uma violação do princípio da igualdade (art. 13.º Constituição da República Portuguesa)<sup>4</sup>, constitucionalmente consagrado.

<sup>1</sup> Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 6/93, de 1 de março, Lei n.º 15/2003, de 4 de junho e Lei n.º 45/2007, de 24 de agosto.

<sup>2</sup> Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março; pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro.

<sup>3</sup> Lei n.º 59/2008 de 11.09, na redação dada pela- Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril (Orçamento de Estado para 2010), e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro.

<sup>4</sup> *“Quando houver um tratamento desigual impõe-se uma justificação material da desigualdade.”* (In J.J. Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, Artigos 1.º a 107.º, p. 340, Coimbra Editora, 2007) o que, salvo melhor opinião, não ocorre na situação em apreço.

O mencionado regime constante do código do trabalho, impede os trabalhadores, incluindo os que se encontram contratados a termo, de procurar emprego. Efetivamente, mesmo que se disponibilizem a gozar férias para o efeito, e delas disponham, as mesmas têm de ser marcadas por acordo com a entidade patronal (n.º 1 art. 241.º CT), o que em muitos empregos se traduz num verdadeiro impedimento.

A omissão da referida situação no elenco das faltas justificadas, "aprisiona" o trabalhador ao seu posto de trabalho, mesmo que precário, temporário e não conforme com as suas qualificações.

### **Proposta**

Considerando, em particular, a atual taxa de desemprego no nosso país, e a necessidade tantas vezes realçada de flexibilizar o emprego, parece-nos que, com amplo benefício, deveriam ser dadas condições aos trabalhadores (muitos deles com emprego desconforme com as suas qualificações e precário) de não desistirem de procurar um emprego conforme com as suas qualificações e expectativas.

Com esse intuito propomos que se reflita o aditamento de uma alínea ao n.º 2 do art. 249.º do CT, com a seguinte redação:

*"Artigo 249.º*

#### ***Tipos de falta***

1. (...)

2. São Consideradas faltas justificadas:

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h)

*"i) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em processos de recrutamento;*

*j) (Anterior al. i));*

*l) (Anterior al. j).*

3. (...)"

Apesar de não encontrarmos razões materiais bastantes que fundamentem a diferenciação de regime entre os trabalhadores do setor público e privado, não

olvidando que os interesses da entidade patronal também carecem de tutela, admitimos a introdução de limites<sup>5</sup>, que poderão passar por:

- Fixar-se um n.º máximo de faltas a dar por ano com a justificação em causa;
- Eventualmente restringir-se a justificação dessa tipologia de faltas às situações de contratação a termo<sup>6</sup>.

Admitimos também como possibilidade estabelecer-se a necessidade do trabalhador compensar as horas utilizadas para esse efeito<sup>6</sup>.

### **Vantagens**

A referida alteração legislativa poderia, na nossa modesta opinião:

- Minimizar a conflituosidade laboral (na medida em que permitiria aumentar o n.º de contratos a cessar por acordo);
- Permitir ao trabalhador, sobretudo o contratado a termo, manter uma atitude pró-ativa de procura de emprego, antes do termo do contrato em curso, podendo, por essa via reduzir ou eliminar o período de desemprego subsequente ao término do contrato;
- Reduzir o emprego precário e desconforme com as qualificações dos trabalhadores.

**Em face do exposto, solicita-se a V. Excelência se digne diligenciar a adoção de medidas.**

Pede Deferimento.

**A cidadã**

**Mónica Lousã Machado Nunes**

Cartão do Cidadão n.º

<sup>5</sup> Embora os trabalhadores em funções públicas em situação semelhante, não estejam sujeitos a quaisquer limites.

<sup>6</sup> Embora nos pareça que essa alteração manteria a violação do princípio da igualdade, nos termos que já deixámos expostos, solucionaria em termos práticos, o problema.