

## NOTA DE ADMISSIBILIDADE

**Petição n.º 145/XII (1.ª)**

**ASSUNTO:** Solicita que seja incluído na tipologia das faltas justificadas constantes do Código do Trabalho a realização de métodos de seleção em processos de recrutamento.

**Entrada na AR:** 20 de junho de 2012

**Nº de assinaturas:** 1

**1.º Peticionário:** Mónica Lousã Machado Nunes

## Introdução

A presente petição individual deu entrada na Assembleia da República no passado dia 20 de junho de 2012 através do sistema de receção eletrónica de petições, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 9.º da Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, alterada pelas Leis n.º 6/93, de 1 de março, n.º 15/2003, de 4 de junho e pela Lei n.º 45/2007, de 24 de agosto, que procedeu à sua republicação (Lei de Exercício do Direito de Petição), estando endereçada à Senhora Presidente da Assembleia da República, que a remeteu a esta Comissão para apreciação.

### I. A petição

1. A peticionária propõe que seja incluído na tipologia das faltas justificadas do Código do Trabalho a realização de métodos de seleção em processos de recrutamento, o que faz nos seguintes termos:

**“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 249.º do Código do Trabalho (CT)<sup>1</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>2</sup> inclui no rol das faltas justificadas (alínea. j) do n.º 2 do artigo 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 (artigo 13.º Constituição da República Portuguesa)<sup>3</sup>, constitucionalmente consagrado.

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 artigo 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.

<sup>1</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>2</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>3</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.*

## 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 artigo 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>4</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>5</sup>.

Admitimos também como possibilidade estabelecer-se a necessidade do trabalhador compensar as horas utilizadas para esse efeito.

## Vantagens

A referida alteração legislativa poderia, na nossa modesta opinião:

- a) Minimizar a conflituosidade laboral (na medida em que permitiria aumentar o n.º de contratos a cessar por acordo);
- b) 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;
- c) Reduzir o emprego precário e desconforme com as qualificações dos trabalhadores.”

## II. Conclusões

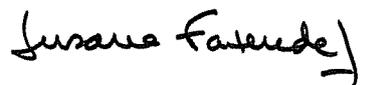
<sup>4</sup> Embora os trabalhadores em funções públicas, em situação semelhante, não estejam sujeitos a quaisquer limites.

<sup>5</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.

1. O objeto da petição está bem especificado e estão presentes os requisitos formais e de tramitação constantes dos artigos 9.º e 17.º da Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, alterada pelas Leis n.º 6/93, de 1 de março, n.º 15/2003, de 4 de junho, e pela Lei n.º 45/2007, de 24 de agosto (Lei do Exercício do Direito de Petição), pelo que a presente petição deve ser admitida, por não ocorrer qualquer causa de indeferimento liminar.
2. Sugere-se que, uma vez admitida a petição, sobre o seu objeto seja questionado o **Ministro da Economia e do Emprego** ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º da Lei do Exercício do Direito de Petição, para que a Comissão possa colher a posição daquele membro do Governo a respeito da proposta formulada.
3. Por último, no que diz respeito à proposta de alteração do artigo 249.º do Código do Trabalho, o que dependerá da aprovação de eventual iniciativa legislativa, sugere-se a distribuição, a final, da presente petição e do respectivo relatório final aos grupos parlamentares, nos termos do disposto da alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Lei de Exercício do Direito de Petição.

Palácio de S. Bento, 10 de julho de 2012.

A Assessora,



Susana Fazenda