

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV) Projecto de lei n.º ____/XV (...ª) Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – CIMH/CGTP-IN

Morada ou Sede:

Rua Vítor Cordon, nº 1


Local **LISBOA**

Código Postal **1249-102**

Endereço Electrónico **maria.judas@cgtp.pt**

Contributo: **ANEXO (3 págs.)**

Data **20 de Julho de 2022**

Assinatura 

Fátima Messias

Coordenação

CIMH – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Departamento de Igualdade entre Mulheres e Homens | CGTP-IN

Rua Vítor Cordon, n.º 1 – 2.º | 1249-102 Lisboa

Tel.: 21 323 66 32 | Fax: 21 323 66 95 | Tlm: 916 188 521

Proposta de Lei nº 15/XV/1ª (GOV)
Procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno

(Separata nº 14, DAR, de 22 de junho de 2022)

APRECIÇÃO
DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS – CIMH/CGTP-IN

A CIMH acompanha a Apreciação global da CGTP-IN à presente Proposta de Lei em discussão pública e considera que a mesma mantém o essencial duma legislação laboral que tem servido para agravar a situação das/os trabalhadoras/es.

A opção consagrada nesta Proposta consiste meramente em atenuar ou aligeirar alguns dos efeitos nefastos da actual regulamentação, nunca combatendo as causas ou resolvendo efectivamente os problemas na sua origem.

Apreciação na Especialidade, relativamente ao âmbito de intervenção específica da CIMH

- I. **Protecção na parentalidade** (alteração CT – artigos 35º, 40º, 41º, 42º, 43º, 44º, 45º, 51º, 63º, 64º e 65º, 127º e 144.º)

As ligeiras alterações introduzidas em matéria de protecção da parentalidade não são suficientes para resolver os problemas de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional com que se debatem a generalidade de pais e mães trabalhadores/as.

Consideramos positivas as medidas de incentivo à partilha do gozo das licenças parentais, mas consideramos que estes incentivos não devem assumir a forma de majoração do valor de subsídios, mas sim de aumento da duração das licenças em função do maior tempo de partilha.

O valor do subsídio parental deve corresponder, em qualquer caso, a 100% da remuneração de referência.

Discordamos da modalidade de licenças a tempo parcial a partir dos 120 dias, por entendermos que não apresenta vantagens para a criança já que reduz o tempo de acompanhamento pleno, nem para as/os trabalhadoras/es que ficariam sujeitas/os a maiores pressões patronais no sentido de optarem por esta modalidade.

Por outro lado, a criação desta licença parcial não dá quaisquer garantias de benefício para as mulheres que, até por razões puramente biológicas, são normalmente as mais penalizadas em termos de carreira e progressão profissionais,

Consideramos, igualmente, que o aumento do número de dias de licença exclusiva do pai podia ser um passo positivo, se fosse real.

Ora, de facto, segundo a actual redacção da norma do nº1 do artigo 43º, o pai tem direito a uma licença parental de 20 dias úteis, passando a proposta a determinar que esta licença terá a duração de 28 dias, mas se contarmos este período em dias consecutivos verificaremos que o aumento da duração da licença proposto é apenas aparente.

O mesmo sucede com o aumento da duração da licença facultativa de 5 para 7 dias. Não se entende a razão da alteração, excepto se a intenção for criar a aparência de uma melhoria que não existe.

Finalmente, a previsão no nº 3 do artigo 144º da obrigação de a entidade patronal comunicar à CITE o motivo da renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é manifestamente insuficiente para garantir a protecção destas trabalhadoras da terminação abusiva dos respectivos contratos a termo.

No nosso entender, a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental deve seguir o mesmo regime previsto para o despedimento destas/es trabalhadoras/es no artigo 63º do Código do Trabalho, com as devidas adaptações, exigindo-se que a fundamentação apresentada pela entidade patronal para a não renovação do contrato seja objecto de parecer favorável da CITE e da ACT.

II. Protecção do trabalhador cuidador (alteração CT – novos artigos 101ºA a 101ºG; artigo 252º)

Concordamos genericamente com o regime previsto para protecção do/a trabalhador/a cuidador/a, que na sua maioria são mulheres, mas considera que:

- A licença do/a cuidador/a deve ter uma duração anual mais prolongada, correspondendo a, pelo menos 15 dias e deve permitir a partilha a fim de não sobrecarregar ou discriminar as mulheres que normalmente são as principais cuidadoras; por outro lado, não faz sentido que esta licença tenha de ser obrigatoriamente gozada de modo consecutivo.
- Uma vez que estamos a falar dos direitos do/a trabalhador/a cuidador/a, definido na lei como aquele/a a quem foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, não faz qualquer sentido que, para gozo da licença do cuidador/a, bem como para o pedido de autorização de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, se exija comprovativo de que outro membro do agregado familiar não goza da mesma licença ou está impossibilitado de prestar assistência, precisamente porque estes direitos e esta responsabilidade só assistem a quem tem o estatuto de cuidador/a informal não principal e a mais ninguém – para este efeito foi criado o estatuto.
- O alargamento do regime das faltas justificadas, previsto no artigo 252º do CT aos cuidadores informais a fim de prestar assistência à pessoa cuidada em caso de doença ou acidente é positivo, mas estas devem acrescer as já previstas para a generalidade das/os trabalhadoras/es (um/a trabalhador/a cuidador/a informal pode ter necessidade de cuidar outros familiares além da pessoa cuidada).

III. **Contrato de trabalho de serviço doméstico** (alteração do DL 235/92)

Consideramos positivo que se proponham finalmente alterações ao regime do contrato de trabalho de serviço doméstico, tendo em conta, nomeadamente, que esta legislação não está conforme às disposições da Convenção nº 189, sobre trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, 2011, já ratificada por Portugal em 2015.

Além disso, este regime do contrato de trabalho de serviço doméstico, que é legislação especial aplicável às/aos trabalhadoras/es do serviço doméstico, sendo um regime com mais de 20 anos que nunca sofreu alterações, está também em desconformidade com o regime geral aplicável à generalidade dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem contido no Código do Trabalho, em prejuízo das/os trabalhadoras/es do serviço doméstico.

Neste quadro, embora algumas das alterações propostas sejam positivas, são manifestamente insuficientes, até porque deixam de fora vários aspectos que carecem de ser revistos, nomeadamente a idade mínima de admissão ao serviço doméstico ou incluídos na lei como as condições de alojamento quando este for na residência do agregado familiar, as formas de protecção contra todas as formas de abuso, assédio e violência e as condições em que a inspecção do trabalho (ACT) pode ter acesso ao domicílio dos agregados familiares a fim de fiscalizar as condições de trabalho destas/es trabalhadoras/es, na sua maioria mulheres.

Entendemos que se deveria caminhar no sentido de pura e simplesmente eliminar o actual regime do contrato do serviço doméstico, tornando aplicável a estas/es trabalhadoras/es o regime geral do contrato de trabalho e introduzindo neste regime geral as regras específicas aplicáveis às relações de trabalho em actividades desenvolvidas no domicílio das entidades patronais.

Lisboa, 20 de Julho de 2022

A Direcção Nacional da CIMH/CGTP-IN