

Exmos. Senhores,

Junto segue em anexo ao presente os seguintes pareceres, a saber:

- **Projeto de Lei nº 149/XV/1ª (CH) – Reconhece e direito ao luto em caso de perda gestacional;**
- **Projeto de Lei nº 161/XV/1ª (BE) – Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadores, bem como gerentes, administradores e diretores;**
- **Projeto de Lei nº 162/XV/1ª – Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro);**
- **Projeto de Lei nº 163/XV/1ª (BE) – Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social do trabalho por turnos e noturno (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho);**
- **Projeto de Lei nº 164/XV/1ª (BE) – Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no sector privado (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho);**
- **Projeto de Lei nº 165/XV/1ª – Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da troica que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro;**
- **Projeto de Lei nº 166/XV/1ª (BE) – Reconhece o direito a 25 dias de férias no sector privado (vigésima segunda alteração à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro);**
- **Projeto de Lei nº 167/XV/1ª (BE) – Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório;**
- **Projeto de Lei nº 168/XV/1ª – Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro);**
- **Projeto de Lei nº 169/XV/1ª – Alarga os direitos de parentalidade no âmbito do Código do Trabalho, reforçando os direitos das crianças e reforçando a igualdade de género na parentalidade (23ª alteração à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);**
- **Projeto de Lei nº 170/XV/1ª – Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (vigésima terceira alteração à lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, do Código do Trabalho);**
- **Projeto de Lei nº 174/XV/1ª (PAN) – Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho;**
- **Projeto de Lei nº 175/XV/1ª (PAN) – Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro;**
- **Projeto de Lei nº 176/XV/1ª (PAN) – Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à 16ª alteração do**

Código do Trabalho e à 6ª alteração ao regime jurídico da proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;

- **Projeto de Lei nº 177/XV/1ª (CH) – Elimina restrições injustificadas no acesso a profissões reguladas e estabelece limites à duração e organização dos estágios;**
- **Projeto de Lei nº 178/XV/1ª (IL) – Reforma regulatória das associações públicas profissionais, combate ao corporativismo e democratização do acesso às profissões (1ª alteração à Lei nº 2/2013, de 10 de Janeiro).**

Com os melhores cumprimentos,

A Direção Nacional/FESAHT
Maria das Dores Gomes

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 149/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa nº 1

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar, 1170-097 LISBOA
Tels: 21 270 844 / 21 287 498 - Fax: 21 270 844
internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt



Projeto de Lei nº 149/XV/1ª (CH)
Reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional
(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Este Projecto tem como objectivo reconhecer aos trabalhadores o direito a dias de luto em caso de perda gestacional.

A CGTP-IN reconhece que a perda gestacional não deixa de corresponder para todos os efeitos à perda de um filho, sendo por isso susceptível de gerar intensos sentimentos de perda merecedores de respeito e protecção.

Por outro lado, temos que salientar que, na realidade, já existem soluções que permitem às mulheres em situações de perda gestacional permanecer ausentes do trabalho, designadamente:

- quando a perda gestacional ocorre antes das 20 semanas a licença por interrupção da gravidez com uma duração entre 14 e 30 dias, consoante recomendação médica, subsidiada a 100% pela segurança social;
- quando a perda gestacional ocorre após as 20 semanas, situação que a lei considera como de nascimento de nado morto, a própria licença parental inicial.

Neste quadro, entendemos que a melhor solução será a adaptação e alargamento dos direitos que já estão legalmente previstos como, por exemplo, tornar a licença por interrupção da gravidez independente da apresentação de atestado médico e fixar-lhe uma duração mínima, prevendo a possibilidade (facultativa) de partilha com o pai; prever expressamente os direitos do pai e da mãe nas situações de perda gestacional ocorrida após as 20 semanas (nascimento de nado morto); prever a aplicabilidade do disposto no artigo 251º, nº1, alínea a) do Código do Trabalho, na redacção actual, às situações de perda gestacional em que a lei considera como de nascimento de nado morto.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 161/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1 e 2

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar, 1170-097 LISBOA
Tels: 21 70 28 95 / 21 80 28 95 - Fax: 21 70 28 95
internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt



Projecto de Lei nº 161/XV/1ª (BE)

Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando directamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadoras, bem como gerentes, administradores e directores

(Separata nº 16, DAR de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Este Projecto de Lei visa responsabilizar de toda a cadeia de contratação e subcontratação ao longo da qual se multiplica a exploração laboral sobretudo de trabalhadores migrantes.

A exploração de trabalhadores estrangeiros, sobretudo no sector da agricultura intensiva, em situações que muito se assemelham ao trabalho forçado é um fenómeno bem conhecido, que tem sido sucessivamente denunciado, também pela CGTP-IN.

A multiplicação destas situações só é possível com a cumplicidade dos empregadores, sobretudo os proprietários das grandes explorações de agricultura intensiva, que através da contratação de falsas empresas de prestação de serviços ou agências de trabalho temporário (as quais frequentemente servem de cobertura a redes de tráfico de seres humanos), passam a dispor de um exército de mão de obra barata, da qual se desresponsabilizam completamente, pretendendo assim distanciar-se do incumprimento da lei e da violação dos direitos humanos, sociais e laborais destes trabalhadores.

Neste quadro, consideramos fundamental a responsabilização e penalização directa e efectiva de todos os intervenientes.

Sendo certo que as alterações introduzidas em 2016 pela Lei 28/2016, de 23 de agosto, precisamente com este objectivo, não surtiram grande efeito, já que ao abrigo das disposições então estabelecidas não foi possível responsabilizar nem condenar qualquer dos intervenientes nestes processos, a CGTP-IN entende ser oportuno introduzir novas alterações destinadas a tornar mais eficaz e efectiva a aplicação da lei.

Neste sentido, a responsabilização contra-ordenacional, e eventualmente penal, directa das entidades contratantes e/ou dos utilizadores do trabalho temporário, bem como dos seus dirigentes e administradores, parece ser uma solução adequada para o problema da possibilidade de obtenção de condenações efectivas.

Já no que diz respeito à responsabilidade pelos créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como créditos do Estado (dividas à segurança social), a responsabilidade solidária destas entidades será bastante, uma vez que havendo



responsabilidade solidária expressamente prevista na lei, os credores podem exigir o cumprimento da obrigação de qualquer dos devedores solidários.

Finalmente, face à gravidade que este fenómeno reveste e que ficou bem patente durante a pandemia, a CGTP-IN entende que é preciso dar um sinal à sociedade de que estes comportamentos abusivos, verdadeiramente lesivos da dignidade humana, não são toleráveis e merecem um verdadeiro juízo de censura social. E a censura social mais grave exprime-se através do direito penal, ou seja, através da criminalização das condutas que a sociedade como um todo considera absolutamente inaceitáveis e merecedoras da penalização mais grave oferecida pelo ordenamento jurídico.

Assim sendo, consideramos que deve ser ponderada a criminalização das práticas de trabalho forçado, determinando-se que quem, deliberadamente e com intenção de obter para si ou para terceiros um proveito económico, aliciar trabalhadores para trabalhar, seja no estrangeiro ou em território nacional, prometendo condições de trabalho, incluindo salário, transporte e alojamento, que não são depois proporcionadas no decurso da relação laboral e com isso sujeitando os trabalhadores a condições de vida e de trabalho humilhantes, indignas e insuficientes para proporcionar uma subsistência condigna, deverá ser punido com pena de prisão – em moldura penal a fixar tendo em conta a gravidade da situação. Esta responsabilidade criminal deverá ser estendida a todos os intervenientes nas cadeias de contratação e subcontratação, incluindo ao utilizador do trabalho, ao contratante e subcontratante e ao proprietário da obra, empresa ou exploração agrícola.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 162/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097


Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa nº 1

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar, 1170-097 LISBOA
Tels: 21 697 884 / 21 697 895 - Fax: 21 697 897
internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt



Projecto de Lei nº 162/XV/1ª

Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objectivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Desde a introdução da norma constante do n.º 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho, que a CGTP-IN não apenas manifestou a sua oposição à mesma, como tem desenvolvido todos os esforços possíveis, para a retirar do código e, enquanto tal não for possível, para lhe diminuir eficácia, através da informação prestada aos trabalhadores, quanto às suas consequências.

Esta norma integra-se num conjunto de normas gravosas introduzidas a partir de 2003, as quais, dando voz a uma tendência civilista, trazida para o direito do trabalho pelas correntes políticas neoliberais, visaram descaracterizar o edifício legislativo laboral português, retirando-lhe, ou, pelo menos, atenuando a sua dimensão protectora enquanto direito de condições mínimas.

Em especial, esta norma reflecte a mesquinhez que guiava as intenções de quem a introduziu, transformando a relação de trabalho e o acto de revogação do contrato numa mera relação de troca comercial. A verdade é que esta norma visa criar uma situação de chantagem sobre o trabalhador, aproveitando-se da fragilidade económica que, de forma injusta, o pode afectar.

A troca da compensação pecuniária, o trabalhador é forçado prescindir da possibilidade de contestar, mais tarde, a decisão de despedimento. Desta forma, traz-se para a lei um mecanismo jurídico que faz tábua rasa dos princípios enformadores do próprio direito do trabalho, nomeadamente os que visam proteger o trabalhador enquanto parte mais frágil, contratual, económica, jurídica e socialmente, da relação de trabalho. É esta ideia fundadora do direito do trabalho, segundo a qual o trabalhador não está, em geral, em condições, considerando o menor poder contratual que detém, de se defender contra uma chantagem deste tipo, que foi colocada em causa pelo legislador, aproveitando-se do menor domínio da informação e da desvantagem material que afecta os trabalhadores em geral.

Por estas razões, a CGTP-IN considera positiva a proposta aqui em análise e dá o seu parecer positivo à mesma.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 163/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1, 2 e 3

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar, 1170-097 LISBOA
Tels: 21 887 3446 / 21 887 3695 - Fax: 21 887 0519
Internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt



Projecto de Lei nº 163/XV/1ª (BE)

Alterações ao Regime jurídico-laboral e alargamento da protecção social do trabalho por turnos e nocturno (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho)

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIACÃO DA CGTP-IN

O Projecto de Lei n.º 163/XV/1ª, da iniciativa do Grupo Parlamentar do BE visa efectuar um conjunto de alterações ao regime jurídico do trabalho por turnos e trabalho nocturno.

Na Generalidade

A CGTP-IN considera positiva a intenção manifestada no sentido de se efectuarem um conjunto de alterações que atenuem, compensem ou previnam a penosidade acrescida resultante do trabalho por turnos e trabalho nocturno. Como tem sido objecto de ampla discussão, quer no âmbito da classe trabalhadora, quer, inclusive, da classe científica, o trabalho por turnos constitui uma das mais nefastas formas de organização do tempo de trabalho, com graves consequências para os trabalhadores, individualmente considerados, bem como para toda a sociedade.

O trabalho por turnos, principalmente na sua forma rotativa, implica enormes riscos para a saúde dos trabalhadores, relacionados nomeadamente com a qualidade do sono, a alimentação e a estabilidade do ciclo circadiano, susceptíveis de provocar prejuízos irreparáveis no médio e longo prazos, incluindo a degradação do estado geral de saúde e, devido ao enfraquecimento do sistema imunitário, uma maior probabilidade de contracção de problemas cardiovasculares, patologias de natureza psicossocial e até de cancro, conforme o comprovam diversos estudos académicos sobre a matéria. Mas os danos individuais não se ficam apenas pela diminuição da esperança média de vida, como resultado dos problemas de saúde provocados directa ou indirectamente pelo trabalho por turnos, manifestando-se também ao nível das condições de segurança, uma vez que a capacidade de concentração, atenção e reflexo, diminuem drasticamente em quem sofre perturbações no seu sono.

Do ponto de vista social, os danos são também muito elevados, quer na vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores e nas interdependências que se deixam de verificar em resultado das dificuldades criadas pela organização do tempo de trabalho ligada ao trabalho por turnos, quer nos danos que os problemas de segurança e saúde representam para os sistemas públicos de saúde e de segurança social, onerando toda a sociedade, quando o problema é tem origem nas condições de trabalho e, como tal, da exclusiva responsabilidade das empresas.

Por fim, também são conhecidas as consequências gravosas que o trabalho nocturno traz à vida dos trabalhadores, uma vez que, como se sabe, o ser humano é um ser diurno e não nocturno, não estando biologicamente adaptado à vida nocturna permanente. Se a este problema associarmos o trabalho por turnos, a penosidade é ainda maior, exigindo medidas preventivas ainda mais profundas.

Pelas razões referidas, a CGTP-IN entende como positiva a iniciativa do BE na medida em que tenta regular as relações de trabalho e protecção social, no sentido de se promoverem alterações que permitam prevenir, por um lado, e proteger, por outro, o trabalhador que se vê obrigado a trabalhar em regime de trabalho por turnos ou trabalho nocturno.

Na especialidade

Numa análise mais detalhada não pode a CGTP-IN deixar de fazer alguns reparos a algumas lacunas e insuficiências que considera existirem na proposta em análise, a saber:

- Limitação temporal da prestação de trabalho em regime de turnos (222.º-A):

Um dos problemas mais relatados nos estudos académicos sobre a matéria, tem a ver com a limitação do número de anos durante os quais um trabalhador pode desenvolver actividade por turnos ou em regime nocturno. O projecto do BE prevê o direito de passagem a regime diurno dos trabalhadores com mais de 55 anos ou 30 anos seguidos ou intercalados, de trabalho em regime de turnos, contudo, a CGTP-IN considera que sendo uma melhoria efectiva, deveria ir-se um pouco mais longe, até tendo em conta o que se passa nalguns países da União Europeia, em que o trabalho por turnos está limitado a 25 anos seguidos ou interpolados.

- Artigo 224.º n.º 5

Neste caso deveria remeter-se complementarmente para a lista de actividades de risco elevado constantes da Lei 102/2009 que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, uma vez que se tratam de actividades que, quer pelo elevado risco, quer pela penosidade associada, não deveriam ser desenvolvidas em regime de trabalho nocturno.

- Artigo 222.º-A

No n.º 1 deste artigo, uma vez mais, prevê-se a audição das estruturas representativas dos trabalhadores e da comissão de higiene, segurança e saúde no trabalho. Neste caso, a CGTP-IN defende que não se deve colocar a Comissão de SHST ao mesmo nível das estruturas representativas dos trabalhadores, uma vez que aquela comissão tem natureza paritária (representantes patronais e representantes dos trabalhadores) e raríssimas vezes assume natureza representativa, sendo mais uma estrutura de negociação ou promoção da SST. Neste caso, a estrutura a consultar são os Representantes dos Trabalhadores para a SST, estes sim com natureza representativa, eleita exclusivamente por trabalhadores, com autonomia e liberdade própria de actuação, o que não sucede, em geral, com as comissões de SHST.



Nesse sentido, na opinião da CGTP-IN, as estruturas a consultar neste âmbito enquanto estruturas representativas dos trabalhadores devem ser: comissão intersindical e comissão sindical, delegado e dirigentes sindicais, representantes para a SST e Comissões de trabalhadores.

Estranhamos o facto de, sem detrimento do referido anteriormente, a proposta em análise não referir a necessidade de consulta às organizações sindicais, o tipo de organização representativa de trabalhadores mais comum e mais presente nos locais de trabalho e, por isso mesmo, mais capaz de exercer o direito à consulta nestas matérias.

Por fim, importa ainda referir que todas as medidas de prevenção de riscos e organização do trabalho previstas para o trabalho nocturno devem, na nossa opinião, remeter, igualmente, para o trabalho por turnos.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 164/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1 e 2

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

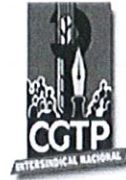
Assinatura _____



FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar, 1170-097 LISBOA
Tels: 21 887 8844 - 21 887 8895 - Fax: 21 887 0510
Internet: <http://sindicatos.ccm.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt

W. Dias
Luís Almeida
DADE



Projecto de Lei nº 164/XV/1ª (BE)

Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no sector privado (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho)

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Na Generalidade

O Projecto de Lei n.º 164/XV/1ª apresentado à Assembleia da República pelo BE visa consagrar a redução do período normal de tempo de trabalho para 35 horas semanais, para todos os trabalhadores.

Na opinião da CGTP-IN, a redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se porque se trata de uma medida da mais elementar justiça para quem trabalha, proporcionadora de progresso e justiça social.

Esta medida reveste uma especial importância também em matéria de distribuição da riqueza, considerando que o principal elemento da exploração da mais-valia sobre os trabalhadores incide, como é sabido, no tempo de trabalho e na sua duração. Assim, menos tempo de trabalho prestado, sem perda salarial, significa maior distribuição de riqueza do capital para o trabalho, o que não deixa de constituir um argumento fundamental num período em que se agrava, de forma dramática, o fosso entre ricos e pobres, bem como a disparidade entre a proporção de riqueza produzida que é apropriada pela capital e aquela que é destinada a retribuir o trabalho prestado.

Assim, partindo do reconhecimento de que a organização do tempo de trabalho constitui um factor vital para a qualidade de vida dos trabalhadores, constata-se uma contradição entre o aumento contínuo da produtividade (subiu 20% entre 1999 e 2019), que cria condições objectivas para a redução do tempo de trabalho e para a sua organização, tendo mais em conta as necessidades sociais dos trabalhadores e, por outro lado, as posições retrógradas do patronato no sentido de impor o prolongamento, a intensificação e desregulamentação dos tempos de trabalho, com a subordinação dos direitos dos trabalhadores aos interesses das empresas e a tentativa da individualização da negociação do horário de trabalho, com o intuito de retirar vantagem da maior vulnerabilidade do trabalhador, individualmente considerado.

Com efeito, as alterações ocorridas nos últimos anos, relativas à organização do tempo de trabalho, centraram-se em flexibilizar ao máximo os interesses das empresas, relegando para segundo plano as necessidades dos trabalhadores e violando, quer o princípio da conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional, quer o direito ao repouso e aos lazeres.



Também importante neste domínio, é a proposta de reintrodução, no presente projecto lei, das notificações obrigatórias a fazer à ACT, em matéria de publicidade e informação dos horários de trabalho. O facto é que um dos mais importantes ataques aos direitos dos trabalhadores se centrou no enfraquecimento da ACT e da obstaculização à sua acção, nomeadamente através da revogação de muitas das notificações obrigatórias a que as empresas estavam obrigadas.

A redução do tempo de trabalho visa também garantir que os resultados dos avanços técnicos e científicos se repercutam em políticas laborais mais humanas, ao invés de contribuírem para a concentração da riqueza pelos grandes grupos económicos.

A redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se, também por uma questão de igualdade e progresso dos direitos laborais, equiparando sectores público e privado, uma vez que, como a CGTP-IN sempre defendeu, a realidade tem vindo a demonstrar o acerto da reposição do direito às 35 horas semanais na administração pública.

Neste sentido e nos termos propostos a CGTP-IN está de acordo com a proposta apresentada.

21 de Julho de 2022

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 165/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

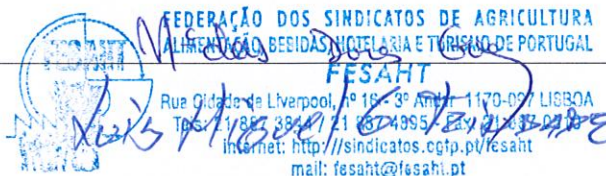
Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

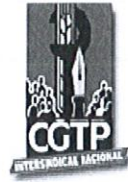
Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa nº 1

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____





Projecto de Lei nº 165/XV/1ª

Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da troica que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O direito à compensação por cessação do contrato de trabalho constitui uma das principais garantias contra a liberalidade das entidades patronais, no que toca à cessação unilateral das relações de trabalho.

Se, por um lado, no caso do despedimento individual sem justa causa, a possibilidade de reintegração é, em si mesma, uma garantia do trabalhador contra o despedimento injusto, funcionando como elemento dissuasor de tal situação, por outro lado, sempre que a cessação do contrato individual de trabalho por despedimento se dá, por exemplo, por razões objectivas – despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho –, os valores compensatórios calculados em função da antiguidade constituem, nesses casos, o principal elemento dissuasor de uma cessação discricionária ou infundada.

Contudo, estas aceções, não impediram o governo PSD/CDS de alterar a legislação laboral e de reduzir significativamente, quer as compensações por cessação do contrato de trabalho, em geral.

Como se esperava, tal atitude, quando somada a uma orientação política que visa enfraquecer a posição – já de si desfavorável – dos trabalhadores face às entidades patronais, contribuiu, em certa medida, para um desemprego galopante e níveis de precariedade generalizados.

A CGTP-IN defendeu sempre a reposição das regras de cálculo das compensações por cessação do contrato individual de trabalho, às quais o governo do PS não deu a resposta necessária. Nesse sentido, a CGTP-IN está de acordo com a reposição do mês/ano de antiguidade como base de cálculo deste tipo de compensações.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 166/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

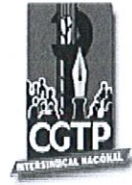
Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1 e 2

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar 1170-097 LISBOA
Tels: 21 867 3844 / 21 837 4695 / Fax: 21 867 0510
Internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt



Projeto de Lei nº 166/XV/1ª (BE)

Reconhece o direito a 25 dias de férias no sector privado (vigésima segunda alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro)

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIACÃO DA CGTP-IN

As alterações promovidas pelo governo PSD-CDS e da Troica em matéria de legislação laboral, representaram um retrocesso civilizacional sem precedentes na história recente do nosso país. Em particular, a estratégia de embaratecimento do trabalho, única fonte de rendimento de milhões de trabalhadoras e trabalhadores, constituiu um ataque aos seus direitos, agravando a exploração laboral e promovendo uma lógica de baixo salário e de emprego de baixa qualidade.

Uma das áreas que foi utilizada para, na prática, aumentar a exploração dos trabalhadores e baixar a sua retribuição, tratou-se do direito ao descanso, fosse através da redução do número de dias de férias, da remoção de tempos de descanso compensatório ou redução do número de feriados.

Não obstante a derrota eleitoral sofrida em 2015 e 2019, nas quais o PS invocou sempre as diferenças que o separariam da governação do PSD/CDS, a verdade é que, em matéria laboral – e não apenas essa – as diferenças foram mínimas, se existiram, mantendo sempre intocáveis os retrocessos legislativos consagrados no Código do Trabalho.

Para além das consequências em matéria de distribuição da riqueza, e na retribuição justa dos trabalhadores, a ofensiva contra tempo de descanso, e do direito a férias, não deixou de possuir repercussões gravíssimas na recuperação física e psicológica de quem trabalha, na capacidade de conciliação entre a vida privada e o trabalho e nos mais diversos direitos dos trabalhadores ligados à sua vida social, familiar, etc.

É de elementar justiça proceder à consagração dos 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores, elevando a fasquia na protecção deste importante direito, garantindo melhores condições de recuperação do esforço empreendido na prestação de trabalho. Para além dos efeitos, necessariamente positivos, na área da produtividade, garante-se também a distribuição dos seus resultados de forma um pouco mais equitativa.

O aumento do número de dias de férias, sem condicionalismos adstritos à assiduidade ou qualquer outro, na senda do que a CGTP-IN reivindica, constitui não apenas uma necessidade dos trabalhadores, mas uma forma de promover um reforço do nível de protecção do direito a férias.

Pelas razões apontadas, tendo definido entre as suas mais importantes linhas reivindicativas, a necessidade urgente de supressão e revogação das normas gravosas do Código do Trabalho a CGTP-IN regista o presente projecto lei.



21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 167/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa nº 1

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____

 FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar 1170-097 LISBOA
Tels: 21 827 3844 / 21 827 4895 - Fax: 21 827 0510
Internet: <http://sindicatos.cgtp-porland.pt>
mail: fesaht@fesaht.pt

Handwritten signature: Luis Henrique da Silva



Projeto de Lei nº 167/XV/1ª (BE)

Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

As alterações promovidas pelo governo PSD-CDS e da Troica em matéria de legislação laboral representaram um retrocesso civilizacional sem precedente na história recente do nosso país. Em particular, a estratégia de embaratecimento do trabalho, única fonte de rendimento de milhões de trabalhadores e constituiu um ataque aos seus direitos, agravando a exploração laboral e promovendo uma lógica de baixos salários e de emprego de baixa qualidade.

Como é conhecido, é no tempo de trabalho que reside o principal factor de exploração dos trabalhadores, sendo que, quanto mais baixo é o pagamento desse tempo de trabalho prestado, maior é a mais-valia extraída e subtraída ao seu rendimento.

A redução dos montantes retributivos relativos ao trabalho suplementar, seja no sector privado, seja na administração pública, fundou-se numa ideia de redução do rendimento disponível e de embaratecimento do trabalho, contribuindo para a concentração de riqueza nos mais ricos, o que teve efeitos também visíveis ao nível da recessão da economia e redução do emprego.

Por outro lado, a alteração não se reduziu aos montantes retributivos compensatórios pela prestação de trabalho suplementar. O governo da Troica e do PSD-CDS foi ainda mais longe, ao atacar o direito ao descanso compensatório decorrente da prestação de trabalho suplementar. Com essa medida, visou-se também aumentar a exploração, suprimindo horas de descanso, aumentando, por essa via, o número de horas de trabalho, neste caso, acrescentando-lhe horas de trabalho não pagas, factor que agravou, ainda mais, a média salarial da maioria dos trabalhadores.

Mas este ataque não se limitou a ter consequências negativas na distribuição da riqueza, e na retribuição justa dos trabalhadores. A ofensiva contra os descansos compensatórios não deixou de possuir repercussões gravíssimas na recuperação física e psicológica de quem trabalha, na capacidade de conciliação entre a vida privada e o trabalho e nos mais diversos direitos dos trabalhadores ligados à sua vida social, familiar, etc.

O governo do PS, tão crítico relativamente às políticas prosseguidas pelo governo antecessor, a verdade é que a legislação laboral herdada e as normas laborais extremamente gravosas, serviram bem aos seus intentos, revelando que, no que respeita ao trabalho – e não só – o PS encara com bastante agrado os retrocessos sociais impostos pela política de direita.

Pelas razões apontadas, a CGTP-IN está de acordo com o Projecto de Lei em análise.

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 168/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097


Endereço Electrónico fesahht@fesahht.pt

Contributo:

Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1, 2 e 3

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____

 **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL**
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º andar, 1170-097 LISBOA
Tels: 21 667 3844 / 21 667 3865 Fax: 21 667 0510
Internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesahht>
mail: fesahht@fesahht.pt
Miguel E. RIBEIRO



Projecto de Lei n.º 168/XV/1ª

Reforça a Negociação Colectiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro)

(Separata n.º 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIACÃO DA CGTP-IN

O actual quadro legislativo juslaboral, acompanhado da insistência por parte do governo do PS para a manutenção daqueles que constituem os aspectos mais gravosos do mesmo, é responsável pela progressiva degradação das condições de trabalho, com especial incidência na massificação da precariedade laboral, na desregulação dos horários e tempos de trabalho, em suma, no aprofundamento e aceleração da exploração dos trabalhadores, com reflexos importantes na sua qualidade de vida e de trabalho.

Tem sido ao arrepio da Constituição, no ataque à capacidade negocial das associações sindicais no domínio da contratação colectiva, que os sucessivos governos se têm concentrado. A eliminação do princípio do tratamento mais favorável – o *favor laboratoris* –, enquanto elemento regulador do princípio do não retrocesso social no domínio do trabalho, princípio doutrinário de enorme relevância interpretativa na actividade jurídica e jurisdicional, o enfraquecimento da capacidade sindical exercício do direito à contratação colectiva através da instituição do sistema de sobrevigência e caducidade, que atribui às associações patronais o poder de impor o retrocesso das normas laborais, qual bomba atómica juslaboral à sua disposição, acompanhadas de uma norma anti-sindical, violadora dos direitos, quer de sindicatos quer, ainda mais importante, de sindicalizados, têm sido, até aos dias de hoje, as pedras de toque de governos que, obedecendo a visões ultrapassadas do papel dos sindicatos na vida democrática dos países e dos povos, elegem estas organizações como alvos a abater, como resultados nefastos para quem trabalha.

Não obstante este enquadramento, a CGTP-IN tem-se desdobrado em esforços no sentido do combate a práticas deste tipo, reivindicando a sua alteração, quer no plano laboral, nos locais de trabalho, quer num plano institucional, nomeadamente no plano legislativo. Assim, a CGTP-IN não deixa de expressar o seu agrado com a proposta do Grupo Parlamentar do BE que aqui está em análise.

O princípio do tratamento mais favorável

O artigo 3.º da proposta estabelece a reposição do *favor laboratoris* nos termos do que dispunha a antiga LCT.

O princípio do tratamento mais favorável é um dos princípios fundamentais do próprio direito do trabalho, em Portugal, instituído pela antiga Lei do Contrato Individual de Trabalho. Este



princípio, antes de mais, visa garantir que a legislação laboral e todas as fontes juslaborais são produzidas numa dinâmica constante de maior favorabilidade em relação aos trabalhadores, consagrando por essa via o princípio do não retrocesso social no domínio da legislação laboral.

Assim foi, pelo menos, até 2003, ano a partir do qual, com a entrada em vigor do Código do Trabalho, o princípio em causa foi revogado e iniciou-se um período de enorme retrocesso na legislação laboral, com efeitos nefastos para os trabalhadores e para o país.

Já com as mexidas de 2009, e a instituição de um princípio do tratamento mais favorável limitado a algumas matérias, não logrou o então governo PS ter a coragem de voltar a consagrar de forma ampla este princípio. Mesmo assim, a sua reintrodução não mais foi do que a assunção de que algo se havia perdido em 2003, algo de muito importante.

O reforço da negociação colectiva

O projecto de lei do BE assenta este reforço essencialmente em três planos: possibilidade de alteração do IRCT das normas de admissibilidade do contrato a termo resolutivo; introdução do princípio do tratamento mais favorável como elemento decisivo na resolução de conflitos de aplicação entre convenções colectivas de trabalho; alteração e revogação do regime de sobrevivência e caducidade.

A respeito do regime proposto para a resolução de situações de concorrência entre convenções, importa referir que, para a CGTP-IN, a proposta no artigo 482.º do projecto de lei proposto não nos parece a melhor forma de regular um regime de concorrência entre convenções colectivas de trabalho. Efectivamente, se por um lado, perante a necessidade de escolha da convenção colectiva aplicável, qualquer sindicato tende a considerar o instrumento que celebrou como sendo o mais favorável, o que levantaria problemas diversos de conexão entre IRCT's, a solução apresentada para a falta de declaração sindical no prazo previsto no n.º 2 do artigo proposto, ainda nos parece mais ilógica, uma vez que seria estar a atribuir directamente aos trabalhadores um direito que a CRP reconhece apenas às associações sindicais.

Por outro lado, para além de aspectos ligados à divisão dos trabalhadores, o que enfraqueceria definitivamente a sua posição – já de si bastante desequilibrada -, por outro lado, não faz sentido, num projecto de lei que propõe o fim da adesão individual, vir trocá-lo por uma espécie – mesmo que subsidiária – de adesão “grupal”.

Por fim, colocar a ACT como pivot deste processo parece contranatura, no sentido de que a entidade ligada à administração do trabalho que pratica os actos administrativos ligados à matéria é a DGERT.

Sobre esta matéria ainda importa acrescentar que, como é reconhecido a regulamentação contratual colectiva, sendo de natureza contratual, é também fonte de direito em sentido próprio e que se aplica “*ope legis*”, ou seja, através e por operação da própria lei, tal como toda a legislação em vigor. Como não faria sentido colocar as próprias pessoas a decidir que lei se lhes aplica, não faz sentido colocar os trabalhadores, por via directa, a decidir que contrato colectivos e lhes aplica. Tal, para além de soar a um sistema de adesão “grupal”, enfraquecedora dos sindicatos e mesmo anti-sindical, desvalorizaria também o conceito de contrato colectivo de trabalho, enquanto fonte de direito equiparada a lei, e por isso mesmo expressão máxima da liberdade sindical e da sua importância social.



Outra matéria que importa revogar, pelo seu carácter anti-sindical, pela desconsideração do direito à autogestão dos sindicatos e dos direitos dos seus associados, consiste no regime disposto no artigo 497.º do CT, a respeito da escolha da convenção aplicável. Com efeito, ao permitir-se a escolha individual da convenção aplicável, não apenas se transmite a informação de que os trabalhadores não precisam de se sindicalizar para terem acesso aos benefícios exclusivos dos associados, como se desconsideram as disposições estatutárias dos sindicatos, corolário do direito que têm a regular o seu funcionamento e a determinarem, em última análise, quem usufrui, ou não, dos resultados da sua actividade. Por outro lado, trata de forma discriminatória os trabalhadores que, corajosamente, se sindicalizam. Uma vez que confere de forma ilegítima os direitos decorrentes do princípio da filiação a trabalhadores não filiados.

De referir ainda que, a respeito do artigo 502.º, importa perceber se o regime previsto nos números 6, 7 e 8 desse artigo, relacionado com a perda de qualidade de associação sindical e patronal, se manteria em vigor ou não. É que, para a CGTP-IN, esta constitui mais uma forma encapotada de caducidade que urge atacar. Já existem associações patronais que invocam a perda desta qualidade, através da extinção e alteração estatutária, para se eximirem ao cumprimento das convenções de que são signatárias.

Com as ressalvas anteriores e uma vez que ataca as questões mais fundamentais que bloqueiam a contratação colectiva em Portugal, a CGTP-IN dá o seu parecer positivo ao Projecto de Lei do Grupo Parlamentar do BE.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 169/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1 e 2

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar 1170-097 LISBOA
Tels: 21 487 4824 / 21 487 4826 F.Fax: 21 487 4810
internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt



Projecto de Lei nº 169/XV/1ª

Alarga os direitos de parentalidade no âmbito do Código do Trabalho, reforçando os direitos das crianças e reforçando a igualdade de género na parentalidade (23ª alteração à Lei nº 7/2009), de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

A CGTP-IN considera de extrema importância o reforço dos direitos de parentalidade de todos os trabalhadores, nomeadamente através do aumento do tempo das licenças de parentalidade, da promoção da igualdade entre os progenitores e do incentivo à partilha de responsabilidades parentais, como forma de combater a discriminação de que as mulheres continuam a ser vítimas no acesso ao trabalho, nos salários e na progressão das carreiras, pelo facto de serem mães e de assumirem o papel de principais cuidadoras.

Neste contexto, concordamos com quaisquer propostas que tenham subjacente a concretização deste reforço e a promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na vida.

Não podemos, no entanto, deixar de chamar a atenção para a falta de efectivação dos direitos já consagrados na lei e para as dificuldades que as trabalhadoras e os trabalhadores enfrentam para o gozo desses direitos, as pressões patronais e as discriminações múltiplas e constantes de que são vítimas os trabalhadores com responsabilidades parentais.

Neste contexto generalizado de desrespeito pelos direitos de parentalidade e sem que os mecanismos de fiscalização e de sanção do incumprimento da lei estejam a ser efectivamente reforçados, receamos que o alargamento de direitos proposto neste Projecto venha a ter poucos efeitos práticos.

Por outro lado, verificamos que este alargamento da duração das licenças de parentalidade não é acompanhado de qualquer proposta relativa ao correspondente alargamento dos subsídios atribuídos pela segurança social aos beneficiários durante os períodos de licença, sem o que será impossível aos trabalhadores beneficiarem dos novos direitos.

No entender da CGTP-IN, o valor do subsídio parental inicial deve corresponder a 100% da remuneração de referência do/a beneficiário/a durante todo o período de duração da licença, o mesmo se aplicando à proposta de extensão da licença exclusiva do pai.

Relativamente à dispensa para amamentação ou aleitação, concordamos com o alargamento da sua duração até que a criança perfaça 3 anos de idade, mas consideramos que quando a



amamentação/aleitação cessa e sendo muito improvável o seu prolongamento até àquela idade, seria mais adequado renomear esta dispensa.

Em segundo lugar, entendemos que deve ser revogada a obrigação de apresentação de atestado médico no caso de a amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança, que tem gerado situações muito complexas e violações da privacidade das trabalhadoras.

Em conclusão, a CGTP-IN concorda com o reforço dos direitos de parentalidade atribuídos aos trabalhadores, mas entende que, em primeiro lugar, é absolutamente indispensável garantir o respeito por estes direitos, nomeadamente através do reforço da fiscalização do cumprimento da lei. Por outro lado, consideramos que qualquer reforço dos direitos de protecção na parentalidade, designadamente o aumento da duração das licenças parentais, tem que ser acompanhado do reforço do valor dos respectivos subsídios, sob pena de o gozo dos mesmos ficar prejudicado por razões económicas.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 170/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico sesaht@sesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1 e 2

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____



FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO BEBIDAS HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar - 1170-097 LISBOA
Tels: 21 70 037 48/5 - Fax: 21 70 037 0510
internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt

Handwritten signature: Miguel Almeida



Projecto de Lei nº 170/XV/1ª

Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (vigésima terceira alteração à lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, do código do Trabalho)

(Separata nº16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O Projecto de Lei n.º 170/XV/1ª apresentado à Assembleia da República pelo Livre visa consagrar a redução do período normal de tempo de trabalho para 35 horas semanais, para todos os trabalhadores, sem perda de retribuição.

Na opinião da CGTP-IN, a redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se porque se trata de uma medida da mais elementar justiça para quem trabalha, proporcionadora de progresso, justiça social, contribuindo para uma maior humanização da relação entre o trabalho e a vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores. Esta é a mais relevante e impactante medida com vista à conciliação entre o trabalho e a vida privada dos trabalhadores. Não existem soluções que possam substituir, mascarar ou afastar o facto de que, quanto menor o tempo despendido no trabalho, maior o tempo para dar à família, à sociedade, à cultura ou ao desenvolvimento pessoal.

Mas esta medida reveste-se, também, de uma especial importância também em matéria de distribuição da riqueza, considerando que o principal elemento da exploração da mais-valia sobre os trabalhadores incide, como é sabido, no tempo de trabalho e na sua duração. Assim, menos tempo de trabalho prestado, sem perda salarial, significa maior distribuição de riqueza do capital para o trabalho, o que não deixa de constituir um argumento fundamental num período em que se agrava, de forma dramática, o fosso entre ricos e pobres, bem como a disparidade entre a proporção de riqueza produzida que é apropriada pelo capital e aquela que é destinada a retribuir o trabalho prestado.

Assim, partindo do reconhecimento de que a organização do tempo de trabalho constitui um factor vital para a qualidade de vida dos trabalhadores, constata-se uma contradição entre o aumento contínuo da produtividade (subiu 20% entre 1999 e 2019), que cria condições objectivas para a redução do tempo de trabalho e para a sua organização, tendo mais em conta as necessidades sociais dos trabalhadores e, por outro lado, as posições retrógradas do patronato no sentido de impor o prolongamento, a intensificação e desregulamentação dos tempos de trabalho, com a subordinação dos direitos dos trabalhadores aos interesses das empresas e a tentativa da individualização da negociação do horário de trabalho, com o intuito retirar vantagem da maior vulnerabilidade do trabalhador, individualmente considerado.

Com efeito, as alterações ocorridas nos últimos anos, relativas à organização do tempo de trabalho, centraram-se em flexibilizar ao máximo os interesses das empresas, relegando para



segundo plano as necessidades dos trabalhadores e violando, quer o princípio da conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional, quer o direito ao repouso e aos lazeres.

Por outro lado, é fundamental garantir que os resultados dos avanços técnicos e científicos, conseguidos pelos trabalhadores, se repercutam em políticas laborais mais humanas, beneficiando precisamente quem materializa tais progressos. Ao invés, em vez de beneficiarem quem trabalha, o que se assiste é à utilização dos progressos tecnológicos conseguidos pelos trabalhadores, como instrumentos de concentração da riqueza pelos grandes grupos económicos e pelas oligarquias que se apropriam da maior fatia da riqueza produzida.

A redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se, também, por uma questão de igualdade e progresso dos direitos laborais, equiparando sectores público e privado, nivelando o processo por cima e não por baixo, como têm feito os sucessivos governos, os quais, em matéria de regulamentação das condições de trabalho, no sector público, têm justificado o retrocesso dos direitos com uma suposta necessidade de nivelamento, mas sempre em prejuízo de quem trabalha e nunca em seu benefício.

Neste sentido e nos termos propostos a CGTP-IN está de acordo com a proposta apresentada.

21 de Julho de 2022

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 174/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, n.º 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

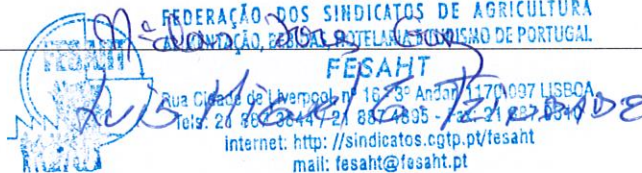
Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1 e 2

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, n.º 16 - 3º Andar, 1170-097 LISBOA
Tels: 21 460 3644 / 21 887 4895 - Fax: 21 232 0540
internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt



Projecto de Lei nº 174/XV/1ª (PAN)

Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho

(Separata nº 16, DAR, de 25 de junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O presente Projecto de Lei pretende criar um novo tipo de falta justificada motivada pela impossibilidade de prestar trabalho devido a dores menstruais incapacitantes.

Este motivo de falta não é propriamente uma novidade em Portugal, tendo sido bastante comum a sua previsão em cláusulas de muitos instrumentos de regulamentação colectiva que foram, entretanto, revogadas quando o Código do Trabalho, em 2003, passou a prever a imperatividade do regime legal de faltas.

Por outro lado, há quem considere que a previsão deste específico tipo de falta, que é por natureza exclusivo das mulheres, pode por essa razão assumir carácter discriminatório.

Sem pôr em causa os problemas que o facto de sofrerem de dores menstruais incapacitantes colocam às mulheres trabalhadoras que se sentem por isso temporariamente incapazes para o trabalho, parece-nos justo que nos interroguemos se este problema não se coloca também às mulheres, e já agora aos homens, que sofrem de outros problemas clínicos igualmente temporariamente incapacitantes, por exemplo enxaquecas, fibromialgia ou dores neuropáticas. Todas estas afecções provocam dores temporariamente incapacitantes e têm em comum com as dores menstruais, para além do facto de afectarem maioritariamente (embora não exclusivamente) as mulheres, o serem geralmente dores incompreendidas e desvalorizadas.

Será, então, lógico que pensemos em criar um tipo de falta específico para cada um destes problemas, como se pretende fazer para as dores menstruais incapacitantes, ou não será mais racional, e menos estigmatizante para as mulheres trabalhadoras, recorrer em todas estas situações ao tipo de falta já existente e que é susceptível de cobrir todas estas situações, nomeadamente a motivada pela impossibilidade de prestar trabalho devido a doença?

Pode obviamente alegar-se que a menstruação não é uma doença e não deve por isso classificar-se como tal. É um facto: a menstruação não é uma doença, mas a dismenorreia (as dores menstruais) pode ser considerada como tal. Na realidade, embora seja comum sentir algum desconforto, não é normal sofrer de dores menstruais incapacitantes, sendo que regra geral estas decorrem da existência de outras doenças, como a endometriose.

Por outro lado, a necessidade de justificar a falta motivada por dores menstruais mediante a apresentação de declaração hospitalar ou de centro de saúde ou atestado médico significa que a trabalhadora que sofra de dores menstruais incapacitantes e necessite de usar deste direito terá



que deslocar-se mensalmente a um estabelecimento de saúde, com todo o incómodo e gasto de tempo que isso implica, quando normalmente não o faria.

Acresce que, neste caso específico, o motivo da ausência ao trabalho será sempre do conhecimento geral, o que algumas mulheres poderão considerar como violador da sua privacidade, impedindo-as de gozar deste direito.

Pelo contrário, se o motivo invocado for doença em geral, também terá de apresentar a mesma justificação, mas a mulher pode salvaguardar a sua intimidade e não terá que revelar qual a doença que motivou a ausência ao trabalho, uma vez que essa informação está sujeita a sigilo médico.

Neste contexto, e embora a CGTP-IN valore positivamente os motivos subjacentes a este Projecto de Lei, consideramos que a situação tem que ser mais maduramente ponderada e discutida, antes de se partir para a consagração de um direito que, a prazo, tanto pode revelar-se como um benefício para as mulheres que sofrem deste específico problema, como revelar-se mais um motivo de discriminação das mulheres no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 175/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

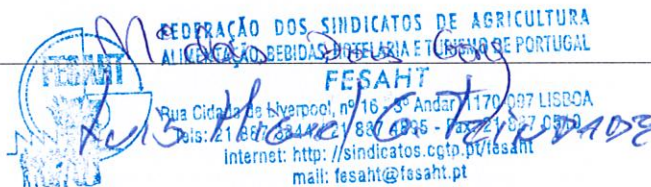
Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

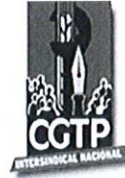
Contributo:

Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa nº 1

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____





Projecto de Lei nº 175/XV/1ª (PAN)

Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro

(Separata nº 16, DAR, de 25 de junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Este Projecto de Lei tem como objectivo alterar o regime de faltas previsto no Código do Trabalho, a fim de estender o período de faltas por perda de filho às situações de perda gestacional.

A CGTP-IN reconhece como positiva a ideia subjacente a este Projecto e considera que a perda gestacional é susceptível de gerar intensos sentimentos de perda merecedores de respeito e protecção.

No entanto, sem deixar de reconhecer que se trata de uma situação merecedora de protecção, entendemos que o direito a faltas justificadas por este motivo tem que ser necessariamente articulado com outros direitos já existentes, como a licença por interrupção de gravidez a que as trabalhadoras têm direito quando a perda gestacional ocorre antes das 20 semanas, e a própria licença parental inicial, nas situações de perda gestacional ocorrida após as 20 semanas em que a lei considera haver nascimento de um nado-morto, sob pena de estarmos a multiplicar a atribuição de direitos para o mesmo fim.

Consideramos, no entanto, ser necessário considerar a situação dos trabalhadores pais (homens) que de acordo com a lei em vigor não gozam de qualquer direito nesta situação, o que poderia ser resolvido por exemplo prevendo-se a possibilidade de partilha da licença por interrupção de gravidez e ainda pela extensão do regime de faltas previstos na alínea a) do nº1 do artigo 251º do Código do Trabalho às situações de perda gestacional em que a lei considera haver nascimento de nado morto.

21 de Julho de 2022

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 176/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa nº 1

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____





Projecto de Lei nº 176/XV/1ª (PAN)

Aprova medidas de reforço da protecção na parentalidade, procedendo para o efeito à 16ª alteração do Código do Trabalho e à 6ª alteração ao regime jurídico da protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIACÃO DA CGTP-IN

A CGTP-IN considera que é extremamente importante reforçar os direitos de parentalidade de todos os trabalhadores e trabalhadoras e, neste sentido, entendemos que o proposto aumento da duração da licença parental inicial para 183 dias, mantendo em pleno os direitos de partilha desta licença entre os progenitores, de modo a incentivar a partilha de responsabilidades parentais e a promover a igualdade parental, tem carácter positivo.

Porém, constatamos que ao aumento da duração da licença não corresponde qualquer alteração dos montantes do subsídio parental inicial a atribuir aos pais durante este período alargado de licença, o que significa que o respectivo gozo continuará a estar condicionado pelo valor deste subsídio.

No entender da CGTP-IN, se a licença parental inicial passa a ter uma duração fixa de 183 dias, deixa de haver qualquer justificação para a variação do valor do respectivo subsídio em função da sua duração – a uma licença de duração fixa deve corresponder um subsídio de valor fixo e esse valor deve corresponder a 100% da remuneração de referência, para que o gozo pleno da mesma não seja prejudicado por razões económicas.

Por fim, é imprescindível que o alargamento da duração da licença parental inicial seja estendido aos trabalhadores em funções públicas, o que impõe a alteração do Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a protecção na eventualidade de maternidade, paternidade e adopção no regime de protecção social convergente.

Em conclusão, a CGTP-IN concorda com o aumento da licença parental inicial para 183 dias, mas considera que o subsídio parental inicial deve corresponder a 100% da remuneração de referência do/a beneficiário/a durante todo o período da licença e que este alargamento (da duração da licença e do valor do subsídio) devem ser extensivos aos trabalhadores em funções públicas, sob pena de violação do princípio da igualdade.

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 177/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico sesaht@sesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1 e 2

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____

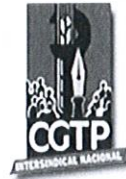


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL

FESAHT

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º andar 1170-097 LISBOA
Tels: 21 77 36 41 22 23 Fax: 21 77 36 41 22
internet: <http://sindicatos.org.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt

Miguel ZILBERBE



Projecto de Lei nº 177/XV/1ª (CH)

Elimina restrições injustificadas no acesso a profissões reguladas e estabelece limites à duração e organização dos estágios

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O presente Projecto de Lei tem como escopo alterar o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais, de forma a expurgar este regime de algumas restrições no acesso às profissões reguladas, nomeadamente as que resultam da exigência de realização de estágios, normalmente não remunerados, para acesso à profissão.

Efectivamente, a exigência destes estágios profissionais constitui uma restrição ao acesso e exercício das profissões reguladas, porque sendo geralmente não remunerados e tendo uma duração considerável, funcionam na prática como uma discriminação dos candidatos ao exercício da profissão em função da sua condição económica, originando evidente desigualdade entre os candidatos que possuem meios para se sustentar durante o período de realização do estágio e aqueles que os não possuem.

Assim, entende a CGTP-IN que os estágios profissionais exigidos para acesso às profissões regulamentadas devem estar sujeitos ao mesmo regime que qualquer outro estágio profissional, designadamente o regime previsto no Decreto-Lei nº 66/2011, de 1 de Junho, devendo para o efeito ser revogadas as excepções nele estabelecidas precisamente com o objectivo de isentar os estágios profissionais exigidos pelas associações públicas profissionais do cumprimento das regras em vigor, sobretudo no que respeita à obrigação de remuneração e de inscrição num regime de protecção social.

Por outro lado, não vemos justificação para ser o Estado a financiar estes estágios, os quais na esmagadora maioria dos casos não decorrem de nenhuma exigência de interesse público, mas simplesmente da vontade das associações públicas profissionais de controlar o acesso às profissões. E mesmo quando assim é, atendendo a que o Estado devolveu os respectivos poderes de controlo das profissões reguladas às associações públicas profissionais, competirá a estas suportar os encargos inerentes. Acresce ainda que normalmente as entidades de acolhimento destes estagiários também beneficiam do trabalho desenvolvido por estes, cabendo-lhes por isso remunerá-los.

Folha Anexa nº 2

Em nossa opinião, não existe assim qualquer fundamento para equiparar estes estágios aos estágios profissionais financiados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, nomeadamente através da sua regulamentação em sede da medida Estágios ATIVAR.PT, já que neste caso não estamos em sede de medidas de política de emprego.

Finalmente, não nos parece adequado que a remuneração dos estágios em causa tenha como parâmetro o valor do Indexantes dos Apoios Sociais, que é um valor que serve de referência a prestações sociais de subsistência. A remuneração dos estágios deve estar indexada ao valor da remuneração mínima mensal garantida, uma vez que estamos a falar de trabalho e não de protecção social.

21 de Julho de 2022

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 178/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1 e 2

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura _____



FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL

FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º andar, 1170-097 LISBOA
Tel: 21 20 63 444 Fax: 21 20 63 444
internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt

Handwritten signature: António Manuel da Silva

Handwritten signature: A. SILVA



Projecto de Lei nº 178/XV/1ª (IL)

Reforma regulatória das associações públicas profissionais, combate ao corporativismo e democratização do acesso às profissões (1ª alteração à Lei nº 2/2013, de 10 de Janeiro)

(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIACÃO DA CGTP-IN

Este Projecto de Lei visa alterar de forma profunda o regime das associações públicas profissionais, extinguindo várias das associações actuais e permitindo a constituição de várias associações para cada profissão.

As associações públicas profissionais, vulgarmente conhecidas como Ordens Profissionais são associações de direito público que representam profissões que, pela sua natureza e tendo em conta os interesses públicos prosseguidos, necessitam de ser regulamentadas, nomeadamente no que respeita ao controlo do respectivo acesso e exercício, fixação de princípios e regras deontológicas próprias e um regime disciplinar autónomo.

As Ordens Profissionais são criadas prioritariamente para defesa dos direitos fundamentais dos cidadãos e salvaguarda do interesse público e desempenham um papel que caberia em princípio ao Estado, recebendo para o efeito poderes que originariamente pertencem ao Estado (mecanismo da devolução de poderes).

Em nosso entender, a subsistência desta figura das Ordens Profissionais para exercício de poderes do Estado na regulação do acesso e exercício de determinadas profissões não deixa de facto de ser uma manifestação corporativista, sobretudo porque na prática estas Ordens, ao invés de se limitarem ao seu papel de regulação da profissão e de defesa do interesse público e dos direitos dos cidadãos, têm vindo a assumir com cada vez maior intensidade a defesa dos interesses instalados em determinadas profissões, criando restrições ao acesso de novos profissionais, nomeadamente através de exigências que frequentemente extravasam o seu legítimo âmbito de acção.

Neste quadro, considerando-se que a existência das ordens profissionais mesmo com o objectivo original para que foram criadas é susceptível de atentar contra princípios constitucionais de relevo, nomeadamente a liberdade de escolha e de acesso a uma profissão, a solução não residirá, em nosso entender, na multiplicação de associações para regulação da mesma profissão, mas sim na avocação pelo Estado dos seus poderes originários de regulamentação das referidas profissões.

Aliás, de facto, consagrando a nossa Constituição a liberdade de associação nada impede a existência de associações de profissionais de qualquer profissão. O que não seria razoável seria a existência de várias associações para uma mesma profissão todas com os mesmos poderes



regulatórios, sob pena de se criar o caos nessa matéria, em prejuízo dos direitos dos cidadãos e do próprio interesse público.

Por outro lado, não podemos concordar com um processo arbitrário de selecção de quais as Ordens profissionais que devem existir e quais as que não devem. Se houver um processo de extinção tem que ser extensivo a todas as Ordens, com o Estado a avocar novamente os poderes de regulação das profissões que exijam de facto regulação em nome do interesse público e dos direitos dos cidadãos.

21 de Julho de 2022