

Exmos. Senhores,

Vem o SITAVA remeter a V. Exas. apreciação pública dos seguintes Projetos de Lei:

PL n.º 960/XIV/3.ª (BE) – Ofício n.º 367/21;

PL n.º 969/XIV/3.ª (PAN) – Ofício n.º 368/21;

PL n.º 971/XIV/3.ª (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues) – Ofício n.º 369/21;

PL n.º 972/XIV/3.ª (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues) – Ofício n.º 370/21;

PL n.º 973/XIV/3.ª (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues) – Ofício n.º 371/21;

PL n.º 981/XIV/3.ª (BE) – Ofício n.º 372/21;

PL n.º 992/XIV/3.ª (BE) – Ofício n.º 373/21;

PL n.º 993/XIV/3.ª (PS) – Ofício n.º 374/21.

Antecipadamente gratos pela melhor atenção.

Com os melhores cumprimentos,

A Direção



Rua Cidade de Bissau, n.º 47 E – 32.1

1800-079 Lisboa

Tel.: 218.160.670 / 961.308.742

Fax: 218.160.679

www.sitava.pt

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Offício nº: **367/21**

Data: 19/11/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 960/XIV/3ª - Reforça a Negociação Colectiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (vigésima primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro)**

(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)

Exmos. Senhores,

Na generalidade

O actual quadro legislativo juslaboral, acompanhado da insistência por parte do governo minoritário do PS para a manutenção daqueles que constituem os aspectos mais gravosos do mesmo, são responsáveis 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 a exploração dos trabalhadores, com reflexos importantes na sua qualidade de vida e de trabalho.

Tem sido ao arripio 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, o SITAVA tem reivindicando a sua alteração, quer no plano laboral, nos locais de trabalho, quer num plano institucional, nomeadamente no plano legislativo. Assim, o SITAVA não deixa de expressar o seu agrado com a proposta do grupo parlamentar do BE que aqui está em análise.

Na especialidade

O princípio do tratamento mais favorável (arts. 3.º e 483.º do projecto)

O artigo 3.º da proposta estabelece a reposição do *favor laboratoris* nos termos do que dispunha a antiga LCT. DE forma parecida, o artigo 483.º proposto segue também formulações já nossas conhecidas, na anterior LIRCT.

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 alterações de 2009, e a instituição de um princípio do tratamento mais favorável limitado a algumas matérias, não logrou o então governo PS 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 (arts. 139.º, 476.º, 478.º, 483.º, 486.º a 505.º do projecto)

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 importância de grande parte das matérias em causa reflecte-se em grande medida na sua presença constante na documentação emanada pelo SITAVA, sempre que emite opinião sobre a matéria, bem como nas posições relativas à acção reivindicativa.

O regime de caducidade e sobrevivência atribuí às associações patronais – cujo direito à contratação colectiva é meramente passivo e sem dignidade constitucional – o poder de aniquilar as convenções colectivas em vigor.

Não deixa de ser relevante que os sucessivos governos, desvirtuando o texto constitucional, tenham acabado por desequilibrar a relação de forças negocial precisamente a favor parte – patronal - relativamente à qual o legislador Constitucional, no texto inicial e em sucessivas revisões, não reconhece sequer como tendo um direito à contratação colectiva que mereça dignidade constitucional. Tal que não impediu sucessivos governos, que na sua senda de desequilibrarem ainda mais a relação e forças entre as partes, reconheceram esse direito no âmbito da legislação ordinária.

Já a parte que merece esse reconhecimento constitucional, por motivo óbvios, é aquela que se vê despojada desse poder negocial – as associações sindicais.

Assim, e da parte do SITAVA, a proposta apresentada para substituição das normas de sobrevivência e caducidade não nos merecem qualquer reserva.

Proposta de alteração do artigo 482.º do CT (concorrência entre IRCT's)

Já a respeito do regime proposto para a resolução de situações de concorrência entre convenções, importa referir que, para o SITAVA, 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 trabalhador, 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.

O princípio da filiação e a adesão individual (art.º 497.º)

A aplicação das convenções colectivas era – e em parte ainda é - assegurada por via do princípio da filiação pessoal, enquanto elemento de conexão entre o trabalhador e a convenção colectiva publicada. Tal queria dizer que, havendo uma convenção colectiva, era a filiação pessoal daquele trabalhador a uma associação sindical em particular que determinava a sua submissão, ou não, àquele instrumento de regulamentação colectiva.

Este mecanismo, promotor de sindicatos fortes e de um sindicalismo de classe, assente numa base representativa sólida, foi muito atacado pela instituição da norma que permite a escolha da convenção aplicável.

A verdade é que esta possibilidade constitui um enorme ataque, não apenas aos sindicatos, que fazem da contratação colectiva uma das suas áreas com maior relevância e utilidade social, mas sobretudo aos trabalhadores sindicalizados, tratando-os com uma gritante desigualdade face aos que não o são.

Na prática, esta norma anti-sindical, institui um regime de verdadeiro oportunismo individualista, promotor de uma sociedade em que se pretendem os trabalhadores desorganizados, porque assim são mais fáceis de manipular.

Estas práticas, pelo seu carácter torpe e insidioso, à luz da Constituição de República Portuguesa, não deveriam fazer parte do elenco normativo de uma sociedade que se diz democrática.

Contudo, há que não as substituir por outras que, com uma aparência mais “grupal” acabam, mais ou menos, por ter efeito parecido, ou seja, dividir os trabalhadores e enfraquecer os sindicatos.

Por estas razões, o SITAVA dá o seu parecer positivo ao projecto de lei do grupo parlamentar do BE, com excepção da proposta de alteração do artigo 482.º.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Offício nº: **368/21**

Data: 19/11/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e

Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 969/XIV/3ª (PAN) - Consagra a terça-feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório, procedendo à 17ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro**

(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)

Exmos. Senhores,

O presente Projecto de Lei pretende consagrar a terça-feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório, atendendo a que o Carnaval é sem dúvida uma festividade fortemente enraizada no nosso país, com relevante importância económica, social e cultural.

Considerando a efectiva importância que as tradicionais celebrações do Carnaval assumem entre nós, o facto de o calendário escolar continuar a contemplar uma pausa lectiva no Carnaval e ainda o costume de o Governo conceder tolerância de ponto no dia de Carnaval aos trabalhadores da administração pública, costume este de tal forma arraigado nas convicções de todos que as raras ocasiões em que foi interrompido geraram sempre veementes protestos, o SITAVA entende que a terça-feira de Carnaval deve ser considerada como feriado nacional obrigatório.

Em nosso entender, a actual facultatividade deste feriado gera situações de desigualdade entre os trabalhadores que usufruem do reconhecimento do direito a este feriado e aqueles que, à margem de todas as expectativas sociais e familiares, estão impedidos de usufruir do mesmo direito.

Aliás, mal se compreende que este feriado ainda não seja reconhecido como tal num país em que tanto se investe em desfiles carnavalescos, em que estas festividades se constituem como factor de dinamização e valorização de muitos territórios e em que as receitas assim geradas pelo turismo da época de Carnaval dão um importante contributo para a economia nacional.

Assim sendo, o SITAVA concorda com o presente Projecto de Lei, considerando que o reconhecimento da terça-feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório não será mais do que a consagração legal da realidade vivida e sentida pelos trabalhadores e pela comunidade nacional.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Offício nº: **369/21**

Data: 19/11/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 971/XIV/3ª - Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias**

(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)

Exmos. Senhores,

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 o 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.

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

Condicionar o acesso aos 25 dias através da assiduidade, ou de qualquer outra forma, é contribuir para o surgimento de situações de desigualdade, abuso patronal ou para o surgimento de lógicas meritocráticas, próprias da cultura neoliberal, mas muito pouco respeitadoras das reais – e humanas – diferenças entre os trabalhadores. A consagração de mais três dias de férias não deve ser vista como um prémio, mas antes como um acto de justiça, como já o dissemos. Ainda para mais, num mundo laboral em que imperam precariedade, abusos, baixos salários e as mais insidiosas formas de exploração.

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

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Offício nº: **370/21**

Data: 19/11/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 972/XIV/3ª - Altera o Código do Trabalho, estabelecendo as 35 horas semanais como limite máximo do período normal de trabalho.**

(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)

Exmos. Senhores,

Na Generalidade

O projecto de Lei n.º 972/XIV/3ª apresentado à Assembleia da República visa consagrar a redução do período normal de tempo de trabalho para 35 horas semanais, para todo os trabalhadores.

Na opinião do SITAVA, 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 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.

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.

Consideramos também fundamental a exigência da redução do horário de trabalho, sem redução de salário, o que se justifica plenamente por uma questão de igualdade e progresso dos direitos laborais, equiparando sectores público e privado, uma vez que, como o SITAVA 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 o SITAVA está de acordo com a proposta apresentada.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Ofício nº: **371/21**

Data: 19/11/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e

Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 973/XIV/3ª (Deputada Cristina Rodrigues) - Altera o Código do Trabalho, determinando a obrigatoriedade da inclusão nos anúncios de emprego de aspectos relevantes da prestação de trabalho**

(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)

Exmos. Senhores,

Este Projecto de Lei visa instituir a obrigatoriedade de incluir nos anúncios de emprego determinadas informações sobre as condições de trabalho, que permitam ao candidato a emprego escolher de modo mais informado as ofertas que mais se adaptam à sua situação.

O SITAVA considera que a inclusão nos anúncios de emprego de informação sobre aspectos da prestação de trabalho como a identificação clara do empregador, o tipo de vínculo contratual, a duração do contrato, nomeadamente se se tratar de contrato a termo, o local e horário de trabalho, as funções a desempenhar, a retribuição e a referência ao IRCT aplicável, é de facto importante para o candidato a emprego e coloca-o numa situação mais favorável.

Em nosso entender, é totalmente condenável e deve ser impedida a publicação de ofertas de emprego totalmente anónimas, em que não se identifica sequer a entidade que oferece o emprego; de ofertas vagas sem um mínimo de informação sobre o tipo de emprego e/ou condições de trabalho; e ainda de ofertas que, sem identificação da entidade ou do tipo de trabalho, prometem grandes proventos.

Assim, entendemos que a presente iniciativa legislativa tem um indubitável carácter positivo.

A fim de melhorar a proposta em causa, sugerimos que se inclua entre as informações a constar obrigatoriamente da oferta de emprego as habilitações académicas e profissionais exigidas, as competências procuradas e a referência à exigência, ou não, de experiência profissional prévia.

Por outro lado, entendemos também que o valor certo ou estimado da retribuição, bem como menção ao pagamento de outros subsídios, devem constar obrigatoriamente da oferta de emprego.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Offício nº: **372/21**

Data: 19/11/2021

À Exma.
Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 981/XIV/3ª - Moratória aos despedimentos em empresas com lucros
(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)**

Exmos. Senhores,

Este Projecto de Lei tem como escopo proibir temporariamente (durante o ano de 2022) os despedimentos em empresas que apresentem lucros.

É um facto que no período mais agudo da pandemia, e apesar das proibições de efectuar despedimentos associadas às medidas de apoio às empresas, se multiplicaram os despedimentos e as cessações de contratos de trabalho mesmo em empresas que nunca pararam de laborar e naquelas que continuaram a ter, e até a aumentar, os respectivos lucros, lançando desnecessariamente muitos milhares de trabalhadores no desemprego, em particular os trabalhadores com contratos a prazo, os trabalhadores temporários e os que se encontravam no período experimental.

Tendo em conta esta realidade, o SITAVA considera que são efectivamente necessárias medidas que defendam o direito ao emprego e à segurança no emprego e protejam os trabalhadores contra a utilização indevida e injustificada das várias modalidades de cessação de contratos de trabalho.

Neste sentido, entendemos que o regime temporário proposto neste Projecto de Lei tem um carácter positivo, assente na ideia de defesa do emprego e dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, o SITAVA considera que o Projecto tem algumas ambiguidades e insuficiências, que carecem de ser corrigidas para se alcançar eficazmente o objectivo pretendido.

Assim, em primeiro lugar, há que definir clara e concretamente o âmbito da proibição, porquanto o nº1 do artigo 1º do Projecto estabelece que este regime excepcional impede a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, subentendendo-se que é vedada toda e qualquer forma de cessação do contrato de trabalho da iniciativa do empregador, mas o nº 1 do artigo 2º refere expressamente como modalidades de cessação do contrato de trabalho proibidas o despedimento colectivo, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação, deixando assim, aparentemente, de fora todas as outras.

Para aumentar a confusão, o nº 2 do mesmo artigo 2º excepciona do disposto no número anterior, o qual recordemos apenas refere 3 modalidades de despedimento, várias formas de cessação do contrato de trabalho, entre as quais a verificação do termo do contrato celebrado para substituição directa de trabalhador impedido temporariamente de trabalhar – quando na verdade o número anterior não impede a cessação do contrato por verificação do respectivo termo.

As proibições têm que ser claras e objectivamente definidas não deixando espaço para a ambiguidade, sob pena de se prestarem a interpretações que escapam por completo à intenção originária do legislador. Ou seja, se o que se pretende é impedir a cessação de contratos de trabalho por iniciativa do empregador durante o ano de 2022 nas empresas que geraram lucros durante o ano de 2021, é necessário proibir de modo claro e expresso toda e qualquer modalidade de cessação da iniciativa do empregador.

Em segundo lugar, o nº2 do artigo 1º é uma disposição caracterizada por extrema ambiguidade e de muito difícil interpretação. Assim:

- Por um lado, não se compreende o que significa dizer-se que a lei se aplica aos contratos individuais e colectivos de trabalho. Um contrato colectivo de trabalho é um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, celebrado entre uma associação sindical e uma associação de empregadores, que em matéria de despedimento normalmente e naquilo que a lei permite, se limita a prever mais protecção para os trabalhadores. Não se compreende, por isso, a referência a contratos colectivos de trabalho neste contexto.
- Por outro lado, se se pretende abranger no âmbito da presente proibição outras realidades contratuais além do contrato de trabalho, é preciso dizê-lo claramente, tendo em conta que não pode aplicar-se uma cessação de contrato de trabalho ou a proibição de uma cessação de contrato de trabalho se, juridicamente, não existir qualquer contrato de trabalho
- Finalmente, a definição do âmbito da aplicação do regime tem que ser clara não devendo abranger em simultâneo, e como se se tratasse de uma mesma realidade, contratos, trabalhadores e situações, sem qualquer definição ou articulação entre estas diferentes realidades.

Em conclusão, o SITAVA considera que o presente Projecto de Lei parte de uma boa intenção e de um carácter positivo, mas deficientemente expresso, pelo que necessita de aperfeiçoamento, a fim de melhorar a sua aplicabilidade e eficácia práticas.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Ofício nº: **373/21**

Data: 19/11/2021

À Exma.
Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 992/XIV/3ª - Regula as relações de trabalho em plataformas digitais - (21ª alteração ao Código do Trabalho e 3ª alteração à Lei n.º 107/2009 de 14/09)**

(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)

Exmos. Senhores,

O SITAVA tem vindo, desde o início desta problemática, a denunciar todo um movimento, no sentido quer da desregulação das relações de trabalho, quer da própria desregulação da intervenção das autoridades públicas na regulação das actividades comerciais, dirigido por algumas das mais importantes e maiores empresas tecnológicas.

Sedeadas em países terceiros e com vasto poder económico, plataformas como a UBER, GLOVO, AMAZON e outras, partem da utilização de plataformas digitais online, geridas por algoritmos para incutirem a ideia de que as actividades que desenvolvem se situam para além das actividades comerciais típicas e, por isso mesmo, exigem um tratamento diferenciado. À falta de uma discussão profunda sobre o assunto, muitos governos – como no caso Português – como total desconsideração para com as suas próprias leis, não apenas deixaram crescer e afirmar-se estas práticas negociais abusivas, como, no caso da Lei TVDE, ainda as justificaram e promoveram, aplicando-lhes um tratamento diferenciado até então nunca dispensado a outros agentes económicos nacionais.

Envoltas numa aura de modernidade, sofisticação e imaterialidade, as grandes tecnológicas puderam construir negócios extremamente lucrativos à custa do incumprimento das leis que, noutros casos e a outras empresas, o governo faz cumprir. A verdade é que, no final, para além da utilização de um algoritmo e de uma plataforma digital, tudo o resto funciona como em qualquer outra actividade comercial: um cliente; um serviço; um pagamento; um beneficiário da actividade.

Estes negócios foram crescendo sem pagar impostos, sem protecção social e sem direitos laborais de qualquer tipo, praticando condições de trabalho ofensivas de uma sociedade civilizada. O SITAVA nunca se cansou de alertar para esse facto, bem como para o perigo de “plataformização” de um conjunto de outras actividades – como os callcenter -, para o caso de nada ser feito.

É, nesse sentido, urgente integrar os trabalhadores que prestam a sua actividade através de plataformas digitais detidas por empresas que as exploram, no âmbito do Código do Trabalho, não abrindo portas a regimes paralelos ou a meio caminho entre o trabalho dependente e independente, que mais não serviriam do que para fragilizar ainda mais as relações laborais tradicionais, que por mais antigas que sejam, são as que mais dignidade ainda garantem a quem trabalha.

Nesse sentido em tendo conta que a proposta do BE, necessitando ainda de algum aprofundamento, vai na direcção certa, o SITAVA esta de acordo com o presente projecto.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Offício nº: **374/21**

Data: 19/11/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e
Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 993/XIV/3ª (PS) - Aumenta o período de falta justificada por motivo de falecimento de descendente de 1º grau na linha recta ou equiparado – 17ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro**

(Separata nº 70, DAR, de 20 de Outubro de 2021)

Exmos. Senhores,

Este Projecto de Lei tem como objectivo único aumentar o número de dias de falta justificada por motivo de falecimento de filhos.

A discussão sobre a suficiência dos dias de falta justificada por motivo de falecimento de parentes e afins actualmente previstos foi desencadeada por uma petição apresentada à Assembleia da República pela Associação Acreditar, no sentido de alargar o período de luto parental para 20 dias, alegando que o actual período de 5 dias é manifestamente insuficiente para, de algum modo, permitir aos pais recuperar algumas condições para regressarem à vida profissional.

O SITAVA concorda que a solução actual é de facto insuficiente e manifesta grande insensibilidade face à imensa e insuportável dor da perda de um filho e considera, por isso, que o proposto alargamento deste período de luto é inteiramente justo.

Verificamos que, ao contrário dos restantes Projectos de Lei apresentados por outros partidos e deputados sobre a mesma questão, o presente Projecto se limita exclusivamente a alargar de 5 para 20 dias o período de luto por motivo de falecimento de filhos, deixando intocados os períodos de luto actualmente previstos por falecimento de outros parentes ou afins.

Na opinião do SITAVA, e sem prejuízo de concordarmos que a dor da perda de um filho é completamente irreparável e talvez muito superior à de qualquer outra perda, o falecimento de pai,

mãe ou irmãos é igualmente muito doloroso e merecedor de mais respeito e atenção do que resulta da actual previsão legal.

Neste sentido, consideramos que a alteração do regime agora proposta é uma oportunidade para alargar igualmente e de modo proporcional os períodos de luto por motivo de falecimento, nomeadamente de ascendentes no primeiro grau da linha recta (pais) e parentes no 2º grau da linha colateral (irmãos).

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa