

Exmos. Senhores,

Em anexo, envio pareceres da União dos Sindicatos do Distrito de Leiria.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Maria Fragata
USDL/Serviços Administrativos



UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

Rua S. FRANCISCO BLOCO 1- 2ª PISO E-12 TERRAÇOS DO MARACHÃO 2400-232 LEIRIA telef 244825756 FAX 244812276

e-mail: uniaoleiria@usdl.pt Telem: 913580789/967877081

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)

APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

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.

A União dos Sindicatos do Distrito de Leiria 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 contracto, nomeadamente se se tratar de contracto 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.

19 de Novembro de 2021



UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

Rua S. FRANCISCO BLOCO 1- 2ª PISO E-12 TERRAÇOS DO MARACHÃO 2400-232 LEIRIA telef 244825756 FAX 244812276

e-mail: uniaoleiria@usdl.pt Telem: 913580789/967877081

Projecto de Lei nº 981/XIV/3ª Moratória aos despedimentos em empresas com lucros

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

APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

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 contractos 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 contractos a prazo, os trabalhadores temporários e os que se encontravam no período experimental.

Tendo em conta esta realidade, a União dos Sindicatos do Distrito de Leiria 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 contractos 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, a União dos Sindicatos do Distrito de Leiria 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 contracto de trabalho por iniciativa do empregador, subentendendo-se que é vedada toda e qualquer forma de cessação do contracto de trabalho da iniciativa do empregador, mas o nº 1 do artigo 2º refere expressamente como modalidades de cessação do contracto 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 excepiona do disposto no número anterior, o qual recordemos apenas refere 3 modalidades de despedimento, várias formas de cessação do contracto de trabalho, entre as quais a verificação do termo do contracto celebrado para substituição directa de trabalhador impedido temporariamente de trabalhar – quando na verdade o número anterior não impede a cessação do contracto 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 contractos 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 expreso 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 contractos individuais e colectivos de trabalho. Um contracto 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 contractos colectivos de trabalho neste contexto.
- Por outro lado, se se pretende abranger no âmbito da presente proibição outras realidades contratuais além do contracto de trabalho, é preciso dizê-lo claramente, tendo em conta que não pode aplicar-se uma cessação de contracto de trabalho ou a proibição de uma cessação de contracto de trabalho se, juridicamente, não existir qualquer contracto 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, contractos, trabalhadores e situações, sem qualquer definição ou articulação entre estas diferentes realidades.

Em conclusão, a União dos Sindicatos do Distrito de Leiria considera que o presente Projecto de Lei parte de uma boa intenção e de um carácter positivo, mas deficientemente expreso, pelo que necessita de aperfeiçoamento, a fim de melhorar a sua aplicabilidade e eficácia práticas.

19 de Novembro de 2021



UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

Rua S. FRANCISCO BLOCO 1- 2ª PISO E-12 TERRACOS DO MARACHÃO 2400-232 LEIRIA telef 244825756 FAX 244812276
e-mail: uniaoleiria@usdl.pt Telem: 913580789/967877081

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)

APRECIÇÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

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.

A União dos Sindicatos do Distrito de Leiria 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 da União dos Sindicatos do Distrito de Leiria 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).

19 de Novembro de 2021