

## PROJETO DE LEI N.º 813/XII/4.<sup>a</sup>

### REFORÇA A PROTEÇÃO DAS MULHERES GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES NO CÓDIGO DE TRABALHO

#### Exposição de motivos

No quadro da discriminação das mulheres, nomeadamente no plano laboral e em situações de particular proteção como a gravidez, a legislação nacional e as sucessivas Recomendações, oriundas do poder legislativo ou do executivo, abundam. O problema, no entanto, está nos efeitos reais relativos ao seu incumprimento. O que é que acontece aos infratores? Nada ou muito pouco. Neste sentido, a presente iniciativa legislativa altera o Código de Trabalho, criando novas garantias para mulheres nesta situação.

Apesar das medidas previstas no Código de Trabalho, em matéria de discriminação, Portugal afasta-se de países, como o Reino Unido (cf. Sex Discrimination Act 1975 ou Equality Act 2010), onde a discriminação no mundo laboral de mulher grávida ou lactante cabe na discriminação sexual, ou como a França, cujo Código de Trabalho previa (até outubro de 2014) um período alargado de impedimento de despedimento ou de cessação de contrato de trabalho de mulher grávida, puérpera ou lactante, ou como a Suécia (cf. Employment Protection Act), onde a notificação de cessação de contrato de trabalho a quem estiver a gozar de licença de maternidade/paternidade só conta a partir do regresso ao trabalho.

Em Portugal, o despedimento de mulheres nestas situações só ocorre quando o mesmo é coletivo, ou por extinção do posto de trabalho, e, por isso, os pareceres da autoridade competente, a CITE, aumentaram no quadro da crise e são comumente aprovados por unanimidade.

Para além desta realidade, existe o universo da precariedade, de contratos não renovados ou de períodos experimentais interrompidos. A lei obriga a comunicação da razão de não renovação de contrato à CITE, mas a sanção por incumprimento é leve. Por outro lado, o medo de perder o emprego sobrepõe-se, e conduz, como a mesma entidade reconhece, ao medo de apresentar queixa. Considerando que em 2012 e 2013, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos a termo e outros vínculos laborais temporários aumentou, sendo o acréscimo das mulheres superior ao dos homens, e que a precariedade é a norma dos e das mais jovens, entende-se que aqui a desproteção é maior.

Um país que não protege as suas grávidas e as suas crianças é incapaz de pensar o seu futuro, e cientes que as mudanças necessárias são mais amplas, entendemos que algumas medidas devem ser tomadas para reforçar a proteção das mulheres grávidas, puérperas e lactantes, no mercado de trabalho.

Assim, o presente projeto de lei cria, à semelhança dos exemplos supra citados, um período de especial proteção da trabalhadora grávida ou puérpera, impedindo a cessação da relação laboral na sua vigência; pune com contraordenação muito grave o empregador que viole o dever de conciliação da atividade familiar e profissional. Nesta opção, orientamo-nos ainda pelo parecer produzido pela CITE, no âmbito da Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, de 29 de outubro, “Aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade”.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

## Artigo 1.º

### Objeto

A presente Lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no meio laboral.

## Artigo 2.º

### Alterações ao Código do Trabalho

São alterados os artigos 25.º, 63.º, 127.º e 143.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que passam a ter a seguinte redação:

### “Artigo 25.º

#### Proibição de discriminação

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

6 - (...).

7 - O empregador não pode tomar em conta o estado de gravidez de uma mulher para recusar contratar, para fazer cessar um contrato de trabalho, mesmo no decurso do período experimental, ou para decidir uma mudança de posto de trabalho, sem prejuízo dos mecanismos previstos para proteção da mulher grávida, puérpera e lactante.

8 - (anterior n.º 7).

9 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 7 e 8.

## Artigo 63º

### Proteção em caso de despedimento

1 - Não pode ocorrer despedimento no período de gravidez da trabalhadora, medicamente atestado, bem como no período de licença parental e nas quatro semanas seguintes ao termo desta.

2 - À entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres cabe sempre elaborar parecer relativamente às situações previstas no número anterior bem como em caso de despedimento de trabalhador em período de licença parental e nas quatro semanas seguintes ao termo desta.

3 - (anterior n.º 2).

4 - (anterior n.º 3).

5 - (anterior n.º 4).

6 - (anterior n.º 5).

7 - (anterior n.º 6).

8 - (anterior n.º 7).

9 - (anterior n.º 8).

10 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 6.

## Artigo 127.º

### Deveres do empregador

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

6 - (...).

7 - (...).

8 - Constitui contraordenação muito grave a violação do n.º 3.

### Artigo 143.º

#### Sucessão de contrato de trabalho a termo

1 - (...).

2 - (...).

3 - A cessação de contrato de trabalho a termo não ocorre no período de gravidez da trabalhadora, medicamente atestado, bem como no período de licença parental e nas quatro semanas seguintes ao termo desta.

4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e n.º 3.”

### Artigo 3.º

#### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.

Assembleia da República, 10 de março de 2015.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,