

Exmos. Senhores,

Solicitamos a vossa melhor atenção aos pareceres de que se juntam, em anexo, para os devidos efeitos legais.

A Direcção Nacional do CESP

Célia Lopes

Departamento ARL-Acção Reivindicativa e Lutas



Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

Tel: 21 358 33 30 Fax: 21 358 33 39

Email: cespnacional@cesp.pt /Site:www.cesp.pt/

Facebook: www.facebook.com/cesp.sindicato/

Morada: RUA CIDADE DE LIVERPOOL, Nº 16 - 2º 1170-097 LISBOA



CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



Projecto de Lei nº 26/XIV (PEV)

Garante o direito à redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação, aleitação ou acompanhamento à criança até aos 3 anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro

(Separata nº 3, DAR, de 23 de Novembro de 2019)

Este Projecto de Lei tem como objectivo estender a dispensa para amamentação ou aleitação até aos 3 anos de idade, bem como alargar este mesmo direito para acompanhamento da criança, mesmo quando já não haja lugar a amamentação ou aleitação.

A conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e a promoção da natalidade passam inevitavelmente por uma alteração em matéria de organização do tempo de trabalho, de modo que esta deixe de estar centrada em exclusivo nos interesses das empresas e na ideia de total e constante disponibilidade do trabalhador, para passar a basear-se prioritariamente nas necessidades das pessoas e das famílias, no direito inalienável de os pais acompanharem regularmente o crescimento e a educação dos seus filhos e no superior interesse das crianças.

Ainda recentemente foram publicadas estatísticas a nível europeu que mostram que as crianças portuguesas são as que mais tempo passam em creches e jardins de infância, ou seja distantes dos pais, facto que se apresenta como altamente prejudicial ao seu desenvolvimento harmonioso.

Neste sentido, o CESP só pode saudar iniciativas como a do presente Projecto de Lei, que radica precisamente na ideia de que os trabalhadores necessitam de mais disponibilidade e de mais tempo livre para a conciliação com a vida familiar e para acompanharem o crescimento dos seus filhos.

Além disso, tomar a dispensa para amamentação independente de qualquer exigência de prova dessa mesma amamentação até aos três anos da criança põe termo a uma sucessão de exigências abusivas e profundamente atentórias da dignidade das mulheres que amamentam os seus filhos por parte das entidades patronais.

Lisboa, 20 de Dezembro de 2019

A Direcção Nacional do CESP

Zébel Amariúha

Alfredo Mendes



Projecto de Lei nº 55/XIV (CDS-PP)

Cria a dispensa para assistência a filho até aos dois anos, em substituição da dispensa para amamentação ou aleitação, procedendo à 15ª alteração à Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

(Separata nº 3, DAR, de 23 de Novembro de 2019)

O objectivo deste Projecto é criar uma dispensa para assistência a filho, em substituição da actual dispensa para amamentação ou aleitação.

Concordamos obviamente com medidas que visem a melhor protecção dos direitos dos pais e mães trabalhadores e que tenham subjacente a intenção de proporcionar aos pais trabalhadores mais tempo para o cuidado dos filhos.

Porém, embora a proposta tenha aspectos positivos, nomeadamente o facto de eliminar a exigência da mulher fazer prova da amamentação, entendemos que, no quadro geral das dificuldades sentidas pelas mães e pais trabalhadores para exercerem os seus direitos de parentalidade, apresenta-se como claramente insuficiente, passando ao lado de questões bem mais relevantes como sejam as formas de organização do tempo de trabalho que são hoje claramente inconciliáveis com o exercício de uma parentalidade responsável ou a discriminação das mulheres (sobretudo em idade fértil) no acesso e manutenção do emprego e na progressão profissional, bem como a discriminação dos homens que pretendem exercer os seus direitos de parentalidade.

Acresce que, como já tivemos ocasião de afirmar perante outras iniciativas do CDS-PP que estendem aos avós todos os direitos de parentalidade que assistem aos pais trabalhadores, discordamos completamente de quaisquer medidas que visem a transferência de responsabilidades e direitos parentais para os avós.

O papel dos pais juntos dos filhos é insubstituível e não compete à lei viabilizar ou potenciar situações em que as mães e os pais possam ver-se constringidos ou pressionados a abdicar deste seu papel em favor de terceiros, mesmo que sejam os avós.

Os avós têm sem dúvida um importante papel na vida dos seus netos, mas é um papel subsidiário do dos pais, inteiramente voluntário, que pertence ao domínio dos afectos e não das obrigações legais.

Lisboa, 20 de Dezembro de 2019

A Direcção Nacional do CESP

António Amaral
António Amaral



Projecto de Lei nº 60/XIV (BE)

Cria a dispensa para acompanhamento a filhos até aos 3 anos, procedendo à 16ª alteração à Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro

(Separata nº 3, DAR, de 23 de Novembro de 2019)

O presente Projecto visa ampliar o âmbito da duração da dispensa para amamentação ou aleitação substituindo-a por uma dispensa para acompanhamento a filho até aos 3 anos de idade.

O CESP concorda por princípio com todas as iniciativas que visem melhorar as condições da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal dos trabalhadores, nomeadamente aumentando a protecção e os direitos dos pais e mães trabalhadores.

Neste quadro, não podemos deixar de concordar com o alargamento do âmbito e duração desta dispensa, mas não podemos omitir o facto biológico de ser apenas a mulher que amamenta os filhos e, neste contexto, entendemos que a eliminação da dispensa para amamentação enfraquece o direito da mulher nestas circunstâncias.

Pelo exposto, o CESP concorda que se alargue o período de duração desta dispensa até aos 3 anos da criança, independentemente de haver, ou continuar a haver, amamentação ou aleitação, mas consideramos que deve manter-se a dispensa para amamentação ou aleitação enquanto tal, sem prejuízo de a esta acrescer uma dispensa para acompanhamento do filho até aos 3 anos de idade.

Lisboa, 20 de Dezembro de 2019

A Direcção Nacional do CESP

Adel Camarinha
Carlos Gonçalves



Projecto de Lei nº 65/XIV (PCP)

Garante o cumprimento efectivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (16ª alteração à Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

(Separata nº3, DAR, de 23 de Novembro de 2019)

Não é possível promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal sem alterar profundamente as actuais formas de organização do trabalho, que na realidade tomam impossível essa mesma conciliação.

De facto, o prolongamento generalizado e a constante irregularidade dos horários e tempos de trabalho, a faculdade atribuída às empresas de, em algumas situações, alterarem unilateralmente e sem adequado aviso prévio os horários de trabalho, bem como de estabelecer formas de organização do tempo de trabalho, como sejam os regimes de adaptabilidade e de bancos de horas, independentemente da vontade de cada trabalhador e sem atender às responsabilidades familiares respectivas, a insistência em regimes de trabalho por turnos e de laboração contínua mesmo em sectores onde nada o justifica, como é o sector do comércio, e por fim a completa indefinição entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho resultante em grande medida das novas tecnologias da informação e da comunicação e da necessidade de "estar sempre ligado", impossibilitam claramente qualquer forma de conciliação do trabalho com a família.

Pelo exposto, consideramos que a presente iniciativa legislativa faz todo o sentido pois intenta pôr termo a todas estas formas abusivas e quase inumanas de organização do tempo de trabalho, promovendo de modo real e efectivo a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.

Lisboa, 20 de Dezembro de 2019

A Direcção Nacional do CESP



Projeto de Lei nº 68/XIV (PCP)

Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento

(Separata nº 3, DAR, de 23 de Novembro de 2019)

O direito à compensação por despedimento 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 razões objectivas – despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho – ou no caso da caducidade, os valores compensatórios calculados em função da antiguidade constituem, nesses casos, o principal elemento dissuasor de uma cessação discricionária ou infundada.

Contudo, mesmo tendo-se por certas estas acepções, tal não impediu o governo PPD/CDS de alterar a legislação laboral e de baixar, quer as compensações por despedimento e por cessação do contrato de trabalho, em geral. Já o PS, sempre muito crítico – na aparência – em relação ao estilo e opções do executivo antecedente, aquando no governo não se fez rogado e serviu-se das regras laborais impostas pela política de direita.

A par de outras medidas como a alteração do sistema de caducidade das convenções colectivas, a adesão individual a um contrato colectiva ou o fortalecimento dos instrumentos de controlo por parte da ACT, a CGTP-IN sempre assumiu, por entre as suas reivindicações, a reposição das regras de cálculo das indemnizações e compensações por cessação do contrato individual de trabalho.

Não obstante esta reivindicação, até agora, ao contrário do que poderia se expectável, o governo actual não fez eco, nas suas políticas, de tais pretensões. Nesse sentido, é em boa hora que o grupo parlamentar do PCP vem assumir esta tarefa, através da apresentação do Projecto de Lei em análise e que visa, precisamente, essa reposição.

Pelo exposto, o CESP só pode dar o seu acordo ao presente projecto-lei que repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento.

A Direcção Nacional do CESP



CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



Projeto de Lei nº 74/XIV (BE)

Promove a Negociação Colectiva, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

(Separata nº 3, DAR, de 23 de Novembro de 2019)

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, 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 arpejo 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.

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 importância das matérias em causa reflecte-se em grande medida na sua presença constante na documentação emanada desta central, sempre que emite a sua opinião sobre a matéria, bem como nas posições que toma na sua 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 dar a maior proporção de poder – quase toda diríamos – à parte negocial, à qual a CRP nem reconhece sequer como tendo um direito à contratação colectiva que mereça reconhecimento constitucional.

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

Os mecanismos utilizados foram diversos e para além do princípio do tratamento mais favorável, da caducidade e sobrevivência, atacou-se também os sindicatos enquanto depositários da confiança constitucional para a instituição de uma realidade laboral com mais e melhor contratação colectiva.

Essa função sindical era 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, aquele 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 tarefas 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, instituiu 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, não deveriam fazer parte do elenco normativo de uma sociedade que se diz democrática.

Por estas razões, o CESP dá o seu parecer positivo ao projecto de lei do grupo parlamentar do BE.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2019

A Direcção Nacional do CESP

Fl. Pe. Costa



CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



Projecto de Lei n.º 75/XIV/1ª (BE)

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

(Separata n.º 3, DAR, de 23 de Novembro de 2019)

O projecto de lei n.º 75/XIV/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

Considreamos 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, entendemos 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.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2019

A Direcção Nacional do CESP



CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



Projeto de Lei nº 76/XIV/1ª (BE)

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

(Separata nº 3, DAR, de 23 de Novembro de 2019)

O projecto de Lei n.º 76/XIV/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. 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.

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, 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 o CESP está de acordo com a proposta apresentada.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2019

A Direcção Nacional do CESP