

Projeto de Lei nº 354/XIII-2ª

Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista)

– Nota crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa proceder a mais uma alteração do Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com o objetivo de reforçar a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental.

A presente Nota crítica da CIP atém-se, exclusivamente, ao domínio das alterações ao CT.

2.

A exposição de motivos do PL, justifica e apresenta as alterações que, segundo o PCP, se impõe introduzir no CT.

Na perspetiva da CIP, a referida exposição de motivos encontra-se marcada, por um lado, por afirmações e juízos claramente imbuídos de conceções políticas que esta Confederação seguramente não partilha, e, por outro lado, pela tentativa vã de criar uma perceção que a realidade desmente.

Assim, entre as várias referências identificadas na citada exposição de motivos, destacam-se as seguintes:

"Os últimos dados disponíveis¹, constam do Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014 e revelam que, "entre 2012 e 2014, o número de queixas que deram entrada na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) aumentou de forma bastante expressiva, tendo evoluído de 100 em 2012 para 210 em 2014". A mesma fonte explica este aumento pelo aumento do "número de queixas relativas ao setor público", sendo que o motivo da queixa apresenta valores mais expressivos quanto às matérias de "Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade" (304 queixas).

A atividade da Autoridade para as Condições de Trabalho revela também um acompanhamento insuficiente destas matérias. No ano de 2014, de um total de 40.665 visitas inspetivas no domínio das relações de trabalho, no âmbito do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas apenas **38 infrações** e levantadas 82 advertências. Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 77 advertências e procederam à formalização de **8 autos de notícia**. Relativamente, à proteção da dos direitos de maternidade e paternidade foram formalizados apenas **20 procedimentos coercivos** (autos de notícia)."

"Para além disto persistem também situações de jovens que são discriminadas no acesso ao primeiro emprego porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e redução do horário para aleitamento e amamentação; e trabalhadoras em situação precária a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade.

Vejamos a situação da não renovação dos contratos a termos a trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. No mesmo Relatório é afirmado que no ano de 2014 "a CITE recebeu **43 denúncias** relativas a

*falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, **tendo 27 sido enviadas para a Autoridade das Condições de Trabalho**, para levantamento do respetivo auto contraordenacional, nos termos do nº 5 do artigo 144.º do Código do Trabalho”.* (sublinhados e negritos nossos).

Segundo o PL, e os seus autores, estamos perante uma realidade que revela uma **“prática reiterada de negação e violação dos direitos de maternidade e paternidade.”** (negrito nosso).

Por outro lado, ainda segundo a mesma exposição de motivos, *“através deste Projeto de Lei, o PCP visa dar um passo em frente na consolidação da proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo da licença parental, propondo para tal:*

- *Obrigatoriedade do pedido de parecer prévio à CITE em caso de despedimento, e não renovação de contrato;*
- *Consideração da ilicitude de despedimento aquele que é feito sem esse pedido de parecer;*
- *Consideração como vinculativo o parecer da CITE, quer em caso de despedimento, quer nos casos de não renovação de contrato a termo;*
- *Alargamento no Código do Trabalho e na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas às situações de denúncia do contrato durante o período experimental, promovido pelo empregador.”*

3.

A CIP não concorda com o cenário que se pretende, diga-se, ficticiamente criar, nem compreende o que move o PCP no seu intento de provocar, tão só, um manifesto alarme social.

Face aos números apresentados no PL, quer da CITE quer da ACT, apenas se pode concluir o seguinte:

- O aumento verificado de queixas junto da CITE deriva do setor público;

- As situações alvo de ação pela ACT não são significativas:

Em 2014, das 40.665 visitas inspetivas da ACT, no domínio das relações de trabalho, no âmbito do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas apenas 38 infrações e levantadas 82 advertências:

- i) 77 advertências e 8 autos de notícia relativamente a infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação;
 - ii) 20 procedimentos coercivos, relativos à proteção dos direitos de maternidade e paternidade.
- O mesmo se verifica relativamente à não renovação dos contratos a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes:

A CITE recebeu 43 denúncias relativas a falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, tendo 27 sido enviadas para a ACT.

- É preciso ter bem presente que queixa não é sinónimo de efetiva violação dos direitos de maternidade e paternidade.

Verifica-se, assim, nomeadamente dos dados da ACT, entidade responsável pela fiscalização, que a realidade não é alarmante como o PCP pretende inculcar.

Bem pelo contrário.

Por outro lado, se realmente se pretende proceder a uma análise objetiva da realidade, tal análise não pode quedar-se numa mera posição estática.

Por outras palavras, tão ou mais importante que os números absolutos, é a identificação das tendências.

E, neste âmbito, é de sublinhar que, de acordo com o Relatório de Inspeção de Trabalho da ACT de 2015:

- No domínio da igualdade e não discriminação no trabalho e no acesso ao emprego em função do género, foram encetadas **9 advertências e 1 infração**.
- No domínio da parentalidade, foram encetadas **8 advertências e 12 infrações**.

Verifica-se, assim, uma tendência claramente descendente dos dados oficiais apurados.

Neste contexto, não pode a CIP deixar de discordar não só do que a abordagem do PCP pretende induzir, mas, também e sobremaneira, das conclusões que se intenta extrair.

Face à realidade objetiva, patenteada e demonstrada, quer do ponto de vista estático quer do ponto de vista dinâmico, caem por terra os motivos que justificam, segundo os autores do PL, as alterações que ora se pretende proceder ao CT.

Em conclusão, a CIP discorda do PL em análise por manifesta falta de adesão à realidade e entende que as soluções projetadas apenas vão criar obstáculos adicionais numa teia burocrática já eivada de enorme complexidade.

4.

Sem prejuízo das críticas já apresentadas, existem alguns dispositivos que merecem um comentário complementar no que ao CT diz respeito, a saber:

Artigo 63.º (Proteção em caso de despedimento ou não renovação de contrato a termo), na redação do artigo 2.º do PL n.º 1 e 8

"1 - O despedimento **ou a não renovação de contrato a termo** de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio **vinculativo** da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - (...)

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

6 - (...)

7 - (...)

8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo, **sem prejuízo da indemnização constante do artigo 28.º, caso o despedimento seja promovido por fatores discriminatórios a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental.**

9 - (...)"

As alterações que se pretendem efetuar ao artigo 63.º suscitam os seguintes comentários.

Em primeiro lugar, não se pode assimilar o despedimento à não renovação dos contratos a termo, dado que subjacente a esta última está o fim de uma necessidade temporária.

Assim, a submissão a parecer da CITE não tem sentido, podendo mesmo constituir uma ingerência na atividade das empresas.

Em segundo lugar, visa-se tornar o parecer da CITE “*vinculativo*”.

Visa-se, assim, apenas e tão só criar uma nova causa de ilicitude de despedimento.

Nada justifica que se enverede por esta senda.

Em quarto lugar, a alteração projetada para o n.º 8 do artigo em análise, que utilidade adicional vem apontar ?

Enfim, mais carga burocrática de consequências inaceitáveis pelos reflexos que teria inerentes.

**Artigo 114.º(Denúncia do contrato durante o período experimental),
na redação do artigo 2.º do PL**

n.º 2

“1 - (...)

2 - [novo] *Excetua-se do número anterior, as situações de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental promovida pelo empregador, a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou a trabalhador no gozo de licença parental, aplicando-se o disposto no artigo 63.º.*

3 - *Anterior n.º 2*

4 - *Anterior n.º 3*

5 - *O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 3 e 4 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.”*

A alteração projetada ao artigo 114.º do CT constitui mais uma tentativa de desvirtuar e/ou condicionar a operacionalidade de figuras com as quais o PCP não concorda.

O regime jurídico do período experimental encontra-se previsto nos artigos 111.º a 114.º do CT.

Como se sabe e reconhece, o instituto do período experimental, embora tenha evoluído ao longo do tempo, não é uma figura recente do nosso quadro jurídico.

De facto, verifica-se que o período experimental já estava plasmado na Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937.

Por outro lado, também como comumente se reconhece, o período experimental é do interesse de ambas as partes.

No que concerne ao empregador, o mesmo tem interesse em conhecer as aptidões e características pessoais e técnicas do trabalhador, a fim de prever as mais-valias de uma vinculação.

No que diz respeito ao trabalhador, este tem interesse em conhecer o ambiente em que trabalha, e projetar a viabilidade de continuação de uma relação prolongada no tempo.

Como refere o Professor Monteiro Fernandes, *“do ponto de vista da entidade patronal, interessa que a situação resultante do contrato só se estabilize se, na verdade, o trabalhador contratado mostrar que possui as aptidões laborais procuradas; do ângulo do trabalhador, pode ser que as condições concretas do trabalho, na organização em que se incorporou, tornem intolerável a permanência indefinida do vínculo assumido”* (v. pág. 323, Direito do Trabalho, 12.ª Edição, Almedina).

Face ao exposto, facilmente se compreende que só o desenvolvimento prático da relação laboral ora criada pode demonstrar se a mesma corresponde ao interesse de ambas as partes.

Trata-se, assim, de um instituto relevante e plenamente reconhecido e aceite, na doutrina e na jurisprudência, quer ao nível nacional quer ao nível europeu.

Na perspetiva da CIP, a solução preconizada para o artigo 114.º é merecedora de aberta e frontal crítica já que pode por em causa a *ratio* do instituto.

**Artigo 144.º (Informações relativas a contrato de trabalho a termo),
na redação do artigo 2.º do PL**

n.º 3

"1 - (...)

2 - (...)

3 - Sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental é aplicável o procedimento referido no artigo 63º do presente Código, quer no procedimento de renovação quer no procedimento de comunicação da caducidade, os quais estão sujeitos a parecer obrigatório e vinculativo da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

4 - (...)

5 - (...)"

Pelas razões anteriormente expostas, a CIP não vê qualquer justificação e discorda frontal e abertamente de que aos contratos a termo se apliquem as regras constantes do artigo 63.º do CT.

16.fevereiro.2017