

Projecto de Lei n.º 534/XIV/2.^a

Aprova medidas que garantam a conciliação do trabalho com a vida familiar e uma maior estabilidade profissional, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e à sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril

Exposição de motivos

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. Nos últimos anos, em resultado dos condicionalismos directamente decorrentes do contexto económico europeu, temos vindo a assistir a uma progressiva degradação do mercado e das condições de trabalho. Esta degradação das condições de trabalho tem gerado cada vez mais dificuldades de conciliação da vida profissional com a vida familiar e, particularmente quanto aos jovens, dificuldades em atingir a estabilidade na sua vida profissional e vida familiar.

Tal degradação, com impactos directos e significativos na vida dos trabalhadores, foi em parte causada pelas alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro.

Com a presente iniciativa o PAN, cumprindo o seu programa eleitoral, pretende reverter algumas das alterações introduzidas nos últimos anos, de modo a assegurar uma maior conciliação da vida profissional com a vida familiar e assegurar a estabilidade profissional aos trabalhadores.

Em primeiro lugar, propomos a reposição do direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, bem como os valores pagos pelo trabalho suplementar, os quais foram, com a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, reduzidos para metade. Com

esta alteração pretendemos garantir o pagamento de uma retribuição justa, ao trabalhador, pelo trabalho prestado, em especial quando esteja em causa a prestação de trabalho suplementar, como forma de compensar o trabalhador pelo esforço acrescido de trabalhar para além do período normal de trabalho, devendo ainda ser assegurada a existência de descanso compensatório. Assim, propomos o valor do trabalho suplementar passe a ser pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos de 50% pela primeira hora, ou fracção desta, e 75% por hora, ou fracção subsequente, em dia útil; e 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Paralelamente, tendo em conta que actualmente existem dúvidas quanto ao modo como são calculados os acréscimos nos casos em que o trabalho suplementar é prestado em período nocturno, propomos uma clarificação do quadro legal aplicável de modo a que, caso haja que considerar mais do que um acréscimo, o valor hora deva ser determinado mediante soma dos acréscimos.

Em segundo lugar, visando a assegurar um reforço da protecção da parentalidade e prosseguir os avanços dados pela Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, propõe-se a previsão de um alargamento da duração da licença parental inicial para seis meses. Esta proposta vai ao encontro das recomendações da Organização Mundial de Saúde no sentido de empreender um esforço mundial para proteger, promover e apoiar o aleitamento materno, sendo que uma Resolução da Assembleia Mundial de Saúde, de 2001, aconselhou os Estados-membros a “apoiar a amamentação exclusiva por seis meses como uma recomendação mundial de saúde pública (...) e a proporcionar alimentos complementares seguros e apropriados, mantendo a continuidade da amamentação até aos dois anos de idade ou mais”.

Tal medida é especialmente importante se atendermos ao facto de relativamente ao nosso país existirem estatísticas que demonstram que o número de mães a amamentar decresce fortemente após o 4.º e 5.º mês de vida da criança, que corresponde à altura em que têm de regressar ao trabalho, o que indicia que a legislação existente se afigura como insuficiente para assegurar o pleno cumprimento pelas recomendações da Organização Mundial de Saúde – algo que a presente iniciativa com uma alteração cirúrgica assegura.

Em paralelo e tendo em vista a protecção dos direitos de parentalidade e evitar certas arbitrariedades dos empregadores, propomos que, no caso das microempresas, o gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, só possa ser rejeitado pelo empregador mediante justificação escrita fundamentada – que, se incumprida, constituirá contraordenação muito grave.

Em terceiro e último lugar, propomos que se revertam alguns dos entraves à estabilidade da vida profissional e ao desenvolvimento da vida pessoal que foram introduzidos pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, e que afectam em especial os jovens, algo que ficou patente em termos práticos aquando da crise sanitária da Covid-19. Deste modo, com a presente iniciativa pretendemos reduzir o período experimental na contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, dos actuais 180 dias para 90 dias, e rever o âmbito de utilização de contratos de trabalho de muito curta duração,.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e o Deputado do PAN abaixo assinados apresentam o seguinte Projecto de Lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei aprova medidas que garantem a conciliação do trabalho com a vida familiar, procedendo para o efeito:

- a) à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, 47/2012, de 29 de Agosto, 69/2013, de 30 de Agosto, 27/2014, de 8 de Maio, 55/2014, de 25 de Agosto, 28/2015, de 14 de Abril, 120/2015, de 1 de Setembro, 8/2016, de 1 de Abril, 28/2016, de 23 de Agosto, 73/2017, de 16 de Agosto, 14/2018, de 19 de Março, 90/2019, de 4 de Setembro, e 93/2019, de 4 de Setembro;
- b) à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e alterada pelas Leis n.os 82-B/2014, de 31 de Dezembro, 84/2015, de 7 de Agosto, 18/2016, de 20 de Junho, 42/2016, de 28 de Dezembro, 25/2017, de 30 de Maio, 70/2017, de 14 de Agosto, 73/2017, de 16 de Agosto, 49/2018, de 14 de Agosto, e 71/2018, de 31 de Dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de Janeiro, e pelas Leis n.os 79/2019, de 2 de Setembro, 82/2019, de 2 de Setembro, e 2/2020, de 31 de Março;
- c) à sexta alteração ao regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, alterado pelos Decretos-Leis n.os 70/2010, de 16 de Junho, e 133/2012, de 27 de Junho, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de Julho, e Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

São alterados os artigos 36.º, 40.º, 112.º, 142.º, 229.º, 230.º, 268.º e 269.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 36.º

[...]

1 - [...]:

a) [...];

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 183 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) [...].

2 - [...].

Artigo 40.º

[...]

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 183 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6- [...].

7- [...].

8- [...].

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador, que em caso de recusa deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.

10- [...].

11- [...].

12- [...].

13- [...].

14- [...].

15- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ou 11.

Artigo 112.º

[...]

1 - [...]:

a) [...];

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) [...].

2 - [...]

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 142.º

[...]

1 - O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 - [...].

3 - [...].

Artigo 229.º

[...]

1 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 - O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7 - [...].

Artigo 230.º

[...]

1 - [...].

2 - O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com excepção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3 - Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 268.º

[...]

1 - [...]:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - [...].

3 - O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º.

4 - [...].

Artigo 269.º

[...]

1 - [...].

2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.»

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o artigo 269.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 269.º-A

Cálculo de Acréscimos

Havendo que considerar no valor hora de trabalho mais do que um acréscimo, o valor hora é determinado mediante soma dos acréscimos.»

Artigo 4.º

Alteração a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

São alterados os artigos 162.º e 165.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 162.º

[...]

1 – [...]:

- a) 50 /prct. da remuneração, na primeira hora ou fracção desta;
- b) 75 /prct. da remuneração, nas horas ou fracções subsequentes.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 /prct. da remuneração por cada hora de trabalho efectuado.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

Artigo 165.º

[...]

1 – [...].

2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 100 /prct. da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador público, na ausência de acordo entre as partes.»

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril

É alterado o artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 12.º

1 – O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 183 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 - [...].»

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, Palácio de São Bento, 25 de Setembro de 2020

As Deputadas e o Deputado,



Bebiana Cunha

Inês de Sousa Real

Nelson Silva