PROJECTO DE LEI Nº 7/X

ALTERA A LEI Nº 99/2003, DE 27 DE AGOSTO (CÓDIGO DO TRABALHO) COM VISTA A ELIMINAR UM CONJUNTO DE DISPOSIÇÕES DISCRIMINATÓRIAS

Nota justificativa

O Código do Trabalho introduziu um conjunto muito significativo de alterações à legislação laboral, então em vigor, que, embora dispersa, garantia um conjunto de direitos aos trabalhadores conseguidos ao longo de décadas e décadas, os quais foram, de uma vez só, postos em causa com o referido Código.

O Código do Trabalho veio, assim, constituir em muitos aspectos um retrocesso no que respeita a direitos adquiridos, traduzindo uma linha ideológica que favorece a posição do empregador e fragiliza a posição do trabalhador, designadamente no que respeita à violação do direito à privacidade, ao fomento da discriminação, à facilitação do despedimento, à intensificação da precariedade, à generalização da insegurança no emprego, à legitimação de não pagamento de trabalho prestado, à cessação da vigência das convenções colectivas, à criação de dificuldades à actividade sindical. Tudo isto a pretexto da necessidade de produtividade e competitividade, como se a instrumentalização do trabalhador fosse condição para o sucesso das empresas, o que não corresponde, de todo, à verdade.

A produtividade do trabalhador não se liga às crescentes formas de exploração, mais directas ou escamoteadas, estando, antes, directamente ligada com o respeito pela sua pessoa, pela sua estabilidade, pelo seu bem estar, questões com tradução directa na sua maior capacidade de trabalho.

O Código do trabalho veio constituir um retrocesso no que respeita ao desrespeito pela dignificação das pessoas, neste caso concreto dos trabalhadores. E procura fazê-lo, por vezes, de uma forma disfarçada, mas muito óbvia nos objectivos que estão em causa.

Por exemplo, no que respeita aos direitos de personalidade, consagra na generalidade princípios de respeito pela vida privada de cada um, mas logo de seguida cria excepções tão abrangentes que deita a perder o princípio geral, como o direito que o trabalhador

tem de não prestar informações sobre a sua vida privada, ou informações relativas ao seu estado de saúde ou estado de gravidez, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes ou salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem, o mesmo é dizer sempre que o empregador quiser.

O mesmo se passa em relação aos meios de vigilância à distância, estipulando o Código do Trabalho que o empregador não os pode usar com a finalidade de controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, mas determina logo de seguida que os pode usar para efeitos de protecção de pessoas e bens, isto é basta invocar esta razão seja qual for o motivo real.

Os aspectos referidos nos dois últimos parágrafos são objecto de propostas de "Os Verdes" de alterações ao Código de Trabalho, por forma a garantir o respeito, a dignidade, bem como a não discriminação de pessoas.

Para além disso, propomos também alterações à divisão atinente à licença por maternidade e paternidade, reforçando direitos de apoio à família, designadamente, alargando a licença por paternidade e tornando o seu gozo obrigatório por pelo menos 5 dias, de modo a que as próprias empresas não constituam obstáculo a que os pais (homens) prestem o seu apoio, fundamental após o nascimento da criança; clarificando também que os avós que faltam por nascimento de neto, nas condições previstas na lei, não perdem direitos; e, por último, rejeitando a ideia que a legislação laboral condene a prática de aborto, retomando, assim, o texto anterior ao Código do trabalho no que se refere à licença a que a trabalhadora tem direito em caso de aborto.

São, pois, estas as matérias em que "Os Verdes" se concentram na alteração ao Código do trabalho, com o propósito de continuar uma intervenção que temos promovido ao longo de várias legislaturas em torno do objectivo da não discriminação.

É nesse sentido que o **Grupo Parlamentar "Os Verdes"** apresenta o seguinte:

PROJECTO DE LEI Nº /X

ALTERAÇÃO À LEI Nº 99/2003, DE 27 DE AGOSTO (CÓDIGO DO TRABALHO) COM VISTA A ELIMINAR UM CONJUNTO DE DISPOSIÇÕES DISCRIMINATÓRIAS

Artigo único

Os artigos 16º, 17º, 19º, 20º, 23º, 35º, 36º, 41º 50º da Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 16º

(…)

1 – (…)

2 – (…)

3 – O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada.

4 – O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez.

Artigo 17º

(…)

1 – Quaisquer registos relacionados com dados pessoais do candidato a emprego ou do trabalhador devem ser por estes controlados, com conhecimento do seu teor e fins a que se destinam, gozando ainda do direito de os rectificar e actualizar.

2 – Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou do trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

3 – (Eliminado)

4 – (Eliminado)

5 – (Eliminado)

Artigo 19º

(…)

1 – Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas.

2 – O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

Artigo 20º

(…)

1 – (…)

2- A utilização do equipamento identificado no número anterior só é lícita se precedida de parecer positivo da Comissão Nacional de Protecção de Dados e de parecer positivo da Associação Sindical e da Comissão de Trabalhadores, tendo por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens.

3 – No caso previsto no número anterior o empregador deve informar todos os trabalhadores sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Artigo 23º

(…)

1 – (…)

2 – No caso de o trabalhador invocar discriminação em razão de qualquer das situações referidas no número anterior, incumbe ao empregador o ónus de provar, fundamentadamente, que não houve discriminação.

3 – (Eliminado)

Artigo 35º

(…)

1 – (…)

2 – (…)

3 – (…)

4 – (…)

5 – (…)

6 – Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

Artigo 36º

(…)

1 – O pai tem direito a uma licença por paternidade, gozada obrigatoriamente por período não inferior a 5 dias úteis, e que pode ir até aos 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, durante o primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 – (…)

3 – (…)

4 – (…)

Artigo 41º

Faltas por nascimento de neto

1 – Os trabalhadores podem faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos adolescentes, com idade até 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

2 – No caso de ambos os avós serem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido por qualquer um dos avós, por decisão conjunta destes.

3 – O trabalhador não goza dos direitos referidos no nº 1, caso o outro ascendente não exerça actividade profissional, excepto em caso de impossibilidade física ou psíquica deste.

Artigo 50º

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 – Não determina perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à remuneração, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

a) (…)

b) (…)

c) (…)

d) Das faltas por nascimento de neto.

e) (anterior alínea d))

f) (anterior alínea e))

g) (anterior alínea f))

h) (anterior alínea g))

2 – (…)

3 – (…)

Assembleia da República, 16 de Março de 2005

Os Deputados