

Exmos. Senhores,

Junto segue em anexo ao presente os seguintes pareceres, a saber:

- **Projeto de Lei nº 149/XV/1ª (CH) – Reconhece e direito ao luto em caso de perda gestacional;**
- **Projeto de Lei nº 161/XV/1ª (BE) – Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadores, bem como gerentes, administradores e diretores;**
- **Projeto de Lei nº 162/XV/1ª – Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao código do trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro);**
- **Projeto de Lei nº 163/XV/1ª (BE) – Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social do trabalho por turnos e noturno (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho);**
- **Projeto de Lei nº 164/XV/1ª (BE) – Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no sector privado (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho);**
- **Projeto de Lei nº 165/XV/1ª – Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da troica que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro;**
- **Projeto de Lei nº 166/XV/1ª (BE) – Reconhece o direito a 25 dias de férias no sector privado (vigésima segunda alteração à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro);**
- **Projeto de Lei nº 167/XV/1ª (BE) – Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório;**
- **Projeto de Lei nº 168/XV/1ª – Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro);**
- **Projeto de Lei nº 169/XV/1ª – Alarga os direitos de parentalidade no âmbito do Código do Trabalho, reforçando os direitos das crianças e reforçando a igualdade de género na parentalidade (23ª alteração à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);**
- **Projeto de Lei nº 170/XV/1ª – Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (vigésima terceira alteração à lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, do Código do Trabalho);**
- **Projeto de Lei nº 174/XV/1ª (PAN) – Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho;**
- **Projeto de Lei nº 175/XV/1ª (PAN) – Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro;**
- **Projeto de Lei nº 176/XV/1ª (PAN) – Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à 16ª alteração do**

Código do Trabalho e à 6ª alteração ao regime jurídico da proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;

- **Projeto de Lei nº 177/XV/1ª (CH) – Elimina restrições injustificadas no acesso a profissões reguladas e estabelece limites à duração e organização dos estágios;**
- **Projeto de Lei nº 178/XV/1ª (IL) – Reforma regulatória das associações públicas profissionais, combate ao corporativismo e democratização do acesso às profissões (1ª alteração à Lei nº 2/2013, de 10 de Janeiro).**

Com os melhores cumprimentos,

A Direção Nacional/FESAHT
Maria das Dores Gomes

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____

Projetos de lei n.º 149/XV/1ª

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º

Local Lisboa

Código Postal 1170-097

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folha Anexa nº 1

Data Lisboa, 22 de Julho de 2022

Assinatura


FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA
ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FESAHT
Rua Cidade de Liverpool, nº 16 - 3º Andar, 1170-097 LISBOA
Tels: 21 270 844 / 21 287 498 - Fax: 21 270 844
internet: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht>
mail: fesaht@fesaht.pt



Projeto de Lei nº 149/XV/1ª (CH)
Reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional
(Separata nº 16, DAR, de 25 de Junho de 2022)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Este Projecto tem como objectivo reconhecer aos trabalhadores o direito a dias de luto em caso de perda gestacional.

A CGTP-IN reconhece que a perda gestacional não deixa de corresponder para todos os efeitos à perda de um filho, sendo por isso susceptível de gerar intensos sentimentos de perda merecedores de respeito e protecção.

Por outro lado, temos que salientar que, na realidade, já existem soluções que permitem às mulheres em situações de perda gestacional permanecer ausentes do trabalho, designadamente:

- quando a perda gestacional ocorre antes das 20 semanas a licença por interrupção da gravidez com uma duração entre 14 e 30 dias, consoante recomendação médica, subsidiada a 100% pela segurança social;
- quando a perda gestacional ocorre após as 20 semanas, situação que a lei considera como de nascimento de nado morto, a própria licença parental inicial.

Neste quadro, entendemos que a melhor solução será a adaptação e alargamento dos direitos que já estão legalmente previstos como, por exemplo, tornar a licença por interrupção da gravidez independente da apresentação de atestado médico e fixar-lhe uma duração mínima, prevendo a possibilidade (facultativa) de partilha com o pai; prever expressamente os direitos do pai e da mãe nas situações de perda gestacional ocorrida após as 20 semanas (nascimento de nado morto); prever a aplicabilidade do disposto no artigo 251º, nº1, alínea a) do Código do Trabalho, na redacção actual, às situações de perda gestacional em que a lei considera como de nascimento de nado morto.

21 de Julho de 2022



responsabilidade solidária expressamente prevista na lei, os credores podem exigir o cumprimento da obrigação de qualquer dos devedores solidários.

Finalmente, face à gravidade que este fenómeno reveste e que ficou bem patente durante a pandemia, a CGTP-IN entende que é preciso dar um sinal à sociedade de que estes comportamentos abusivos, verdadeiramente lesivos da dignidade humana, não são toleráveis e merecem um verdadeiro juízo de censura social. E a censura social mais grave exprime-se através do direito penal, ou seja, através da criminalização das condutas que a sociedade como um todo considera absolutamente inaceitáveis e merecedoras da penalização mais grave oferecida pelo ordenamento jurídico.

Assim sendo, consideramos que deve ser ponderada a criminalização das práticas de trabalho forçado, determinando-se que quem, deliberadamente e com intenção de obter para si ou para terceiros um proveito económico, aliciar trabalhadores para trabalhar, seja no estrangeiro ou em território nacional, prometendo condições de trabalho, incluindo salário, transporte e alojamento, que não são depois proporcionadas no decurso da relação laboral e com isso sujeitando os trabalhadores a condições de vida e de trabalho humilhantes, indignas e insuficientes para proporcionar uma subsistência condigna, deverá ser punido com pena de prisão – em moldura penal a fixar tendo em conta a gravidade da situação. Esta responsabilidade criminal deverá ser estendida a todos os intervenientes nas cadeias de contratação e subcontratação, incluindo ao utilizador do trabalho, ao contratante e subcontratante e ao proprietário da obra, empresa ou exploração agrícola.

21 de Julho de 2022