

Projeto de Lei n.º 433/XV/1.^a

Reforça o direito de parentalidade, alterando o Código de Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Exposição de Motivos

Na lei portuguesa, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (doravante CITE), com vista a promover a proteção da trabalhadora grávida em caso de despedimento.

Caso o referido parecer seja desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar o mesmo após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

No caso concreto dos contratos a termo, a entidade empregadora deve comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, constituindo contraordenação grave a violação deste dever.¹

Acontece, porém, que a emissão do parecer por parte da CITE é um poder e não um dever, sendo que se considera que a não emissão do respectivo parecer nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, resulta, na prática de um indeferimento tácito, ou, seja, em sentido favorável ao despedimento.

¹ [Direitos e Deveres das entidades empregadoras - CITE](#)

No entendimento do PAN, este deferimento tácito não é compatível com uma eficiente garantia e defesa dos direitos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. É necessário que se garanta que a CITE analisa o processo, de forma a que o despedimento da trabalhadora não se deve, sem qualquer dúvida, ao facto de estar grávida ou ser puérpera ou lactante.

Por tal, com a presente iniciativa, o PAN propõe que a emissão do parecer pela CITE, em caso de despedimento e oposição à renovação seja obrigatório e dele dependa, necessariamente, a licitude ou ilicitude do despedimento.

Demonstrativo que é importante a garantia dos direitos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é também o mecanismo legal da Lei n.º 133/2015, de 07 de Setembro, segundo o qual as empresas que nos 2 anos anteriores à candidatura a subsídios ou subvenções públicos tenham sido condenadas por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes ficam impedidas de serem beneficiárias dos mesmos, sendo obrigação dos tribunais a comunicação diária à CITE as sentenças transitadas em julgado que tenham condenado empresas por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes.

Finalmente, procurando que a igualdade dos direitos parentais comece logo no período da gravidez, propõe-se que os direitos de dispensa aplicáveis a trabalhadora grávida sejam extensíveis, quer ao futuro pai, quer à futura mãe (nos casos de procriação medicamente assistida), sem qualquer perda de direitos (nomeadamente em termos remuneratório).

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, a abaixo assinada Deputada Única do PESSOAS-ANIMAIS-NATUREZA, apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprova medidas de proteção em caso de despedimento de trabalhadora grávida e promove a igualdade na parentalidade, procedendo para o efeito à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 46.º, 63.º, 114.º e 144.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 46.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - Por forma a assegurar o acompanhamento de grávida, os direitos de dispensa previstos nos números anteriores são extensíveis ao trabalhador que seja pai ou à trabalhadora que seja mãe.

6 - [...].

Artigo 63.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

4 - A entidade competente comunica o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo.

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

9 - [...].

Artigo 114.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - O empregador deve remeter comunicação com uma exposição fundamentada, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puerpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

6 - Para os efeitos do número anterior, a entidade competente deve remeter parecer ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

7 - (anterior n.º 6).

Artigo 144.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - O empregador deve comunicar, com exposição fundamentada, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

4 - Para efeitos do número anterior, aplica-se o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 63.º.

5 - (anterior n.º4).

6 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 5 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.”

Artigo 3.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas



O artigo 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 64.º

[...]

1 - [...].

2 - O empregador público deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

3 - Para efeitos do número anterior, aplica-se o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

4 - (anterior número 3).”

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, Palácio de São Bento, 16 de dezembro de 2022

A Deputada,

Inês de Sousa Real