

PROJETO DE LEI N.º 344/XIII/2.ª

PROTEGE A TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE NO PERÍODO EXPERIMENTAL, TORNANDO OBRIGATÓRIO PARECER PRÉVIO DA CITE EM CASO DE DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA

(Grupo Parlamento do Bloco de Esquerda)

– Nota crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa proceder a mais uma alteração ao 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, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, e pela Lei 18/2016, de 20 de junho, em matéria relativa ao período experimental.

O PL, em síntese, visa, segundo os seus autores, reforçar os direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes durante o período experimental.

Tal reforço passaria, no que ao mercado de trabalho privado diz respeito, sendo que é neste domínio que se enquadra a presente Nota crítica da CIP, pela criação de mais uma nova obrigação no âmbito do período experimental: "*A denúncia do contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*" (v. n.º 2 do artigo 114.º do CT, na redação conferida pelo artigo 2.º do PL).

2.

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, pelo que em nada releva afirmações como as vertidas na exposição de motivos do PL que alguns juristas "*consideram mesmo que, não sendo inconstitucional, o período experimental se encontra no limiar da inconstitucionalidade.*".

3.

Na perspetiva da CIP, o PL é merecedor de patente reparo crítico por encerrar uma solução manifestamente negativa, a saber:

- A solução proposta pode pôr em causa a ratio do instituto, o qual prevê, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato, sem encargos burocráticos relevantes, e sem aviso prévio e invocação de motivo justificativo, entre outros.
- A solução é desequilibrada porque atende exclusivamente ao interesse de uma das partes, quando, como já se referiu anteriormente, o instituto em causa serve os interesses de ambas partes.
- A solução cria encargos burocráticos, com natural reflexo no quadro motivacional da contratação.
- Atualmente, em caso de eventual discriminação, os trabalhadores já têm vários meios legais à sua disposição.

Em conclusão:

Face ao exposto, considera-se que o PL não produz qualquer efeito útil, bem pelo contrário, apenas é gerador de complexidade, incerteza e desmotivação para contratar.

19.dezembro.2016