

Á
Comissão Parlamentar do trabalho e Segurança social
Assembleia de República
Palácio de São Bento
Lisboa

N/Refª. 0191/ 2021-10-29

Assunto: Envio de Apreciação dos Projectos de Lei n.º 938/XIV/3ª (PCP) - Altera o regime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores;

Projecto de Lei n.º 939/XIV/3ª (PCP) - Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores;

Projecto de Lei n.º 940/XIV/3ª (PCP) — Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos;

Projecto de Lei n.º 941/XIV/2ª (PCP) – Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho;

Projecto de Lei n.º 948/XIV/3ª (BE) - Alarga e garante a atribuição da licença parental inicial igualitária em termos de género, às famílias monoparentais e, por via da adoção, alarga a licença inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação, aleitação e acompanhamento da criança;

Projecto de Lei N.º 949/XIV/3.ª (Deputada não inscrita Joacine Katar Moreira) — Pelo alargamento do período de faltas justificadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim ou perda gestacional

Exms^{as}. Senhores,

Em anexo, remetemos pareceres desta Organização Sindical aos supra mencionados Projectos de Lei, na expectativa de que os mesmo serão tidos em conta.

**Respeitosos cumprimentos
Atenciosamente,**

**Pel`O Sec. da Dir. Dist. da
USC/CGTP-IN**

MANIFESTAÇÃO NACIONAL
Mercado de Fomball/Restauradores

20 14.30 horas
LISBOA
NOVEMBRO

AVANÇAR É PRECISO!

AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS
35 HORAS PARA TODOS
ENFRENTOAR A PRECARIIDADE
DEFENDER A CONTRATÇÃO COLECTIVA
DEFENDER OS DIREITOS | AUMENTO DAS PENALIDADES
REPERCUSSÃO DOS SALÁRIOS PÚBLICOS | BEM-ESTAR DO PAÍS

CGTP
UNIÃO
DOS SINDICATOS
COIMBRA

Projecto de Decreto-Lei nº 938/XIV/3ª Altera o regime do despedimento colectivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho e revoga o despedimento por inadaptação, reforçando os direitos dos trabalhadores (décima sétima alteração à lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova o código do trabalho) (Separata nº 68, DAR, de 2 de Outubro de 2021)

APRECIACÃO DA U.S.C./CGTP-IN

Desde o primeiro momento que a USC e a CGTP-IN manifestaram a sua firme oposição à facilitação do despedimento por inadaptação e à facilitação do despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho.

Já antes das alterações ao código do trabalho, introduzidas pelos governos PS e PSD/CDS, terem flexibilizado ainda mais os despedimentos, a USC/CGTP-IN considerava que em Portugal vigorava um dos mais permissivos processos de despedimento por causa objectiva, cujo regime não era suficientemente protector no sentido da protecção do princípio da proibição do despedimento sem justa causa.

Na verdade, como demonstrou a realidade, especialmente em matéria de despedimento por extinção do posto de trabalho, quer os critérios adoptados, quer a sua ordem de preferência, não asseguram a objectividade do despedimento, permitindo a decisão arbitrária do empregador, ou remetem para características subjectivas do trabalhador alheias à prestação do trabalho, ou consideram aspectos da relação do trabalho que consubstanciam uma clara discriminação dos trabalhadores com maior antiguidade e com maior experiência profissional e, por isso, mais "onerosos".

A formulação adoptada tem permitido a muitas empresas despedirem de forma discricionária muitos trabalhadores, que, não obstante a sua enorme experiência e qualificações, mesmo assim, viram precarizada, de forma irreversível, a sua relação de trabalho. E isto sucedeu ao mesmo tempo que se embarateciam os despedimentos, diminuindo drasticamente as compensações por despedimento por causa objectiva.

A ofensiva contra o princípio do despedimento sem justa causa agravou-se com as alterações promovidas no domínio do despedimento por inadaptação, acolhendo também as "situações de alteração na estrutura funcional do posto de trabalho", facilitando de forma irreversível esta forma de despedimento, a qual reconfigurou e de alargou as causas legitimadoras do despedimento, em termos que a U.S.C./CGTP-IN considera inconstitucionais, tendo em conta a expressa proibição dos despedimentos sem justa causa. Mas não foi só no domínio do direito substantivo que os trabalhadores ficaram mais desprotegidos, foi também no domínio do direito adjectivo, nomeadamente, no que se refere às garantias processuais previstas.

A par de outras medidas como a alteração do sistema de caducidade das convenções colectivas, a adesão individual a um contrato colectiva ou o fortalecimento dos instrumentos de controlo por parte da ACT, sempre assumimos, por entre as nossas reivindicações, a revogação de todas as normas gravosas introduzidas no Código do Trabalho, em especial, mas não exclusivamente, as que o foram no período da troika.

Não obstante esta reivindicação, até agora, ao contrário do que poderia ser expectável, o governo actual não fez eco, nas suas políticas, de tais pretensões. Nesse sentido, é em boa hora que o grupo parlamentar do PCP vem assumir esta tarefa, através da apresentação do Projecto de Lei em análise e que visa, precisamente, começar por conferir maior protecção ao princípio da segurança no emprego, quer através das alterações puramente processuais propostas, quer o reforço da compensação por antiguidade que constitui, a par da reintegração, um importante dissuasor do despedimento.

As alterações que aqui são propostas, a serem aprovadas, não deixariam de constituir um importante reforço no domínio do combate à precariedade, principalmente num período de crise económica e social em que o desemprego está em crescimento.

Considerando que, na opinião desta central, o caminho para um país com crescimento, justiça social e desenvolvido não se faz sem um trabalho digno e com direitos, promotor de oportunidade de valorização pessoal e social, como resulta da Constituição da República Portuguesa nascida da revolução de Abril, o actual Projecto de Lei merece a nossa aprovação.

Coimbra, 29 de Outubro de 2021

Pe'l O Sec. da Dir. Dist. da
USC/CGTP-IN

640 - 2.º Esq.
MBR
239 851580
Intersindical-Nat
WWW.CGTP

União dos Sindicatos de Coimbra

Av^a. Fernão Magalhães, 640 - 2.º Esq. • 3000-174 Coimbra
Tel. 239 851580 • Fax 239 851584 • Email: usc.cgtp@gmail.com



MANIFESTAÇÃO NACIONAL
Marquês de Pombal/Restauradores

20 LISBOA
14.30 horas
NOVEMBRO

AVANÇAR
É PRECISO!

AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS
35 HORAS PARA TODOS
ERRADICAR A PRECARIIDADE
DEFENDER A CONTRATACÃO COLECTIVA
EMPREGO COM GARANTIAS | AUMENTO DAS HORAS
REFORÇO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS | DESARROBAMENTO DO PAÍS

CGTP
UNIÃO
DOS SINDICATOS
COIMBRA

Projecto de Decreto-Lei nº 939/XIV/3ª Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal para todos os trabalhadores (Décima Sexta alteração à Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) - Separata nº 68, DAR, de 2 de Outubro de 2021-

APRECIACÃO DA U.S.C./CGTP-IN

Na Generalidade

O projecto de Lei n.º 939/XIV/3ª apresentado à Assembleia da República pelo PCP visa consagrar a redução do período normal de tempo de trabalho para 35 horas semanais, para todo os trabalhadores

Na opinião da USC/CGTP-IN, a redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se porque se trata de uma medida da mais elementar justiça para quem trabalha, proporcionadora de progresso e justiça social.

Esta medida reveste uma especial importância também em matéria de distribuição da riqueza, considerando que o principal elemento da exploração da mais-valia sobre os trabalhadores incide, como é sabido, no tempo de trabalho e na sua duração. Assim, menos tempo de trabalho prestado, sem perda salarial, significa maior distribuição de riqueza do capital para o trabalho, o que não deixa de constituir um argumento fundamental num período em que se agrava, de forma dramática, o fosso entre ricos e pobres, bem como a disparidade entre a proporção de riqueza produzida que é apropriada pela capital e aquela que é destinada a retribuir o trabalho prestado.

Assim, partindo do reconhecimento de que a organização do tempo de trabalho constitui um factor vital para a qualidade de vida dos trabalhadores, constata-se uma contradição entre o aumento contínuo da produtividade (subiu 20% entre 1999 e 2019), que cria condições objectivas para a redução do tempo de trabalho e para a sua organização, tendo mais em conta as necessidades sociais dos trabalhadores e, por outro lado, as posições retrógradas do patronato no sentido de impor o prolongamento, a intensificação e desregulamentação dos tempos de trabalho, com a subordinação dos direitos dos trabalhadores aos interesses das empresas e a tentativa da individualização da negociação do horário de trabalho, com o intuito retirar vantagem da maior vulnerabilidade do trabalhador, individualmente considerado.

Com efeito, as alterações ocorridas nos últimos anos, relativas à organização do tempo de trabalho, centraram-se em flexibilizar ao máximo os interesses das empresas, relegando para segundo plano as necessidades dos trabalhadores e violando, quer o princípio da conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional, quer o direito ao repouso e aos lazeres.

Por fim, igualmente relevante é também garantir que os resultados dos avanços técnicos e científicos se repercutam em políticas laborais mais humanas, ao invés de contribuírem para a concentração da riqueza pelos grandes grupos económicos.

Por outro lado, a redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se, justifica-se também por uma questão de igualdade e progresso dos direitos laborais, equiparando sectores público e privado, uma vez que, como a União dos Sindicatos de Coimbra e a CGTP-IN sempre defenderam, a realidade tem vindo a demonstrar o acerto da reposição do direito às 35 horas semanais na administração pública.

Neste sentido e nos termos propostos, esta Organização sindical está de acordo com a proposta apresentada.

Coimbra, 29 de Outubro de 2021

Pe'l O Sec. da Dir. Dist. da
USC/CGTP-IN

640 - 2.º Esq.
MBR/CGTP
239 851 580
Intersindical-Nat
www.cgtp



União dos Sindicatos de Coimbra

Avª. Fernão Magalhães, 640 - 2.º Esq. • 3000-174 Coimbra
Tel. 239 851580 • Fax 239 851584 • Email: usc.cgtp@gmail.com

MANIFESTAÇÃO NACIONAL
Marquês de Pombal/Restauradores

20 LISBOA
14.30 horas
NOVEMBRO

AVANÇAR É PRECISO!

ALUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS
35 HORAS PARA TODOS
ERRADICAR A PRECARIIDADE
DEFENDER A CONTRATAÇÃO COLECTIVA
EMPREGO COM DIREITOS | ALUMENTO DAS PENSÕES
REFORÇO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS | DESENVOLVIMENTO DO PAÍS

CGTP
UNIÃO
DOS SINDICATOS
COIMBRA

Projecto de Decreto-Lei nº 940/XIV/3ª :Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos (Separata nº 68, DAR, de 2 de Outubro de 2021)

APRECIÇÃO DA U.S.C./CGTP-IN

O projecto de lei n.º 940/XIV/3.ª, da iniciativa do Grupo Parlamentar do PCP visa efectuar um conjunto de alterações ao regime jurídico do trabalho nocturno e por turnos, no sentido da promoção de um efectivo reforço dos direitos dos trabalhadores sujeitos a estes regimes.

É com grande satisfação que a U.S.C./CGTP-IN toma conhecimento da intenção, por parte do grupo parlamentar do PCP, de promover um conjunto de alterações ao regime do trabalho nocturno e por turnos, que reforcem a insuficiente protecção jurídica prestada pelo actual Código do Trabalho, aos trabalhadores que, sob este tipo de formas de organização do tempo de trabalho, sofrem com a penosidade acrescida daí resultante.

Este assunto tem sido objecto de uma vasta e profunda discussão sindical, com grande impacto junto da classe trabalhadora, bem como, inclusive, da classe científica. O trabalho nocturno e por turnos constituem das mais nefastas formas de organização do tempo de trabalho, com graves consequências para os trabalhadores, individualmente considerados, bem como para toda a sociedade.

Quando adicionados, ou não, às conhecidas formas de flexibilização do tempo e de organização do trabalho, o trabalho nocturno e por turnos, e estes últimos, principalmente na sua forma rotativa, implicam enormes riscos para a saúde dos trabalhadores, com impactos muito negativos na satisfação das necessidades fisiológicas mais vulgares, como a da obtenção de um sono reparador, com qualidade e profundidade, ou de uma alimentação regular, assegurando a estabilidade do ciclo circadiano.

A incapacidade, por parte dos trabalhadores sujeitos aos regimes de organização do tempo de trabalho em análise, em conseguirem estabelecer as mais básicas rotinas psico-fisiológicas, constitui condição susceptível de provocar prejuízos irreparáveis no médio e longo prazos, incluindo a degradação do estado geral de saúde e, devido ao enfraquecimento do sistema imunitário, uma maior probabilidade de contracção de problemas cardiovasculares, patologias de natureza psicossocial e até de cancro, conforme o comprovam diversos estudos académicos sobre a matéria. Contudo, os danos individuais não se ficam apenas pela diminuição da esperança média de vida, como resultado dos problemas de saúde provocados directa ou indirectamente pelo trabalho por turnos, manifestando-se também ao nível das condições de segurança, uma vez que a capacidade de concentração, atenção e reflexo, diminuem drasticamente em quem sofre perturbações no seu sono ou nas mais diversas rotinas fisiológicas.

Acrescem também os danos do ponto de vista social, quer na vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores e nas interdependências que se deixam de verificar, em resultado das dificuldades criadas pela organização do tempo de trabalho, quer nos danos que os problemas de segurança e saúde representam para os sistemas públicos de saúde e de segurança social, onerando toda a sociedade, quando o problema tem a sua origem nas condições de trabalho e, como tal, devendo a sua prevenção e reparação, recair exclusivamente na responsabilidade das empresas.

Por fim, também são conhecidas as consequências gravosas que o trabalho nocturno e por turnos trazem à vida dos trabalhadores, uma vez que, como se sabe, o ser humano é um ser diurno e não nocturno, não estando biologicamente adaptado à vida nocturna permanente.

Pelas razões referidas, a USC/CGTP-IN saúda a iniciativa do PCP na medida em que tenta regular as relações de trabalho e protecção social, no sentido de se promoverem alterações que permitam prevenir, por um lado, e proteger, por outro, o trabalhador que se vê obrigado a trabalhar sob tais regimes.

Coimbra, 29 de Outubro de 2021

Pe'l O Sec. da Dir. Dist. da
USC/CGTP-IN

640 - 2.º Esq.
MBR/CGTP
239 851580
Intersindical-Nat
www.cgtp



União dos Sindicatos de Coimbra

Avª. Fernão Magalhães, 640 - 2.º Esq. • 3000-174 Coimbra
Tel. 239 851580 • Fax 239 851584 • Email: usc.cgtp@gmail.com



Projecto de Decreto-Lei nº 941/XIV/3ª: Repõe o princípio do tratamento mais favorável, elimina a caducidade da contratação colectiva e regula a sucessão de convenções colectivas de trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro (Separata nº 68, DAR, de 2 de Outubro de 2021)

APRECIÇÃO DA União dos Sindicatos de Coimbra/ CGTP-IN

O princípio do tratamento mais favorável é um princípio basilar do direito do trabalho enquanto direito de protecção dos trabalhadores, pelo que a sua fragilização no âmbito do Código do Trabalho de 2003, que se foi agravando nas revisões subsequentes, constituiu um dos maiores ataques aos direitos dos trabalhadores e ao próprio direito do trabalho, registados no pós-25 de Abril.

Por outro lado, a criação do regime da sobrevivência e caducidade da convenção colectiva afirmou-se como uma limitação ao direito fundamental de contratação colectiva e uma inaceitável restrição à liberdade negocial das partes, na medida em que alterou decisivamente o equilíbrio de forças em qualquer negociação, ao colocar nas mãos do patronato um instrumento de pressão intencionalmente destinado a impor a vontade das empresas em detrimento dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Estas alterações legislativas conduziram inevitavelmente ao declínio e bloqueio da contratação colectiva, com graves prejuízos para os trabalhadores.

Assim, a USC/CGTP-IN considera fundamental que se proceda à alteração da legislação laboral, de modo a mitigar o desequilíbrio existente nas relações de trabalho e em especial na negociação colectiva, estabelecer alguns equilíbrios que são inerentes ao direito do trabalho e ao exercício da liberdade e da democracia nos locais de trabalho; simultaneamente, o fortalecimento da contratação colectiva é essencial para permitir a livre fixação das condições de trabalho mais adequadas, aumentar os salários, combater a precariedade e, em geral, proteger os direitos dos trabalhadores e dos seus sindicatos.

Damos, portanto, o nosso inteiro acordo ao presente projecto de lei, que pretende repor o princípio do tratamento mais favorável e revogar o regime da sobrevivência e caducidade da convenção colectiva, na certeza de que a sua aprovação vai contribuir para valorização do direito do trabalho e para a substancial melhoria dos direitos dos trabalhadores.

Coimbra, 29 de Outubro de 2021

Pel' O Sec. da Dir . .Dist. da
USC/CGTP-IN



União dos Sindicatos de Coimbra

Av^a. Fernão Magalhães, 640 - 2.º Esq. • 3000-174 Coimbra
Tel. 239 851580 • Fax 239 851584 • Email: usc.cgtp@gmail.com

Projecto de Lei nº 948/XIV/2ª (BE) Alarga e garante a atribuição da licença parental igualitária em termos de género, às famílias monoparentais e, por via da adopção, alarga a licença inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação, aleitação e acompanhamento da criança (21ª alteração à Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, 5ª alteração ao Decreto-Lei 89/2009, de 9 de Abril, e 6ª alteração ao Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril)

(Separata nº 68, DAR, de 2 de Outubro de 2021)

APRECIÇÃO DA USC/CGTP-IN

A USC/CGTP-IN considera de extrema importância o reforço dos direitos de parentalidade de todos os trabalhadores, nomeadamente através da promoção da igualdade entre os progenitores e do incentivo à partilha de responsabilidades parentais, como forma de combater a discriminação de que as mulheres continuam a ser vítimas no acesso ao trabalho, nos salários e na progressão das carreiras, pelo facto de serem mães e de assumirem o papel de principais cuidadoras.

Neste contexto, concordamos com quaisquer propostas que tenham subjacente a concretização deste reforço e a promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na vida.

No entanto, consideramos que o presente Projecto de Lei apresenta algumas ambiguidades que necessitam de ser devidamente clarificadas.

Assim, no que respeita à nova configuração da licença parental inicial enquanto licença igualitária, parece que se trata aqui de promover uma igualdade meramente formal sem grande efeito prático, visto que o simples facto de o direito à licença parental inicial ser formalmente atribuído em simultâneo a ambos os pais, significando aparentemente que esta pode ser gozada por ambos ao mesmo tempo ou por inteiro em exclusivo por qualquer deles, não se configura em si mesmo como uma melhoria substancial que seja favorável às mulheres e/ou susceptível de favorecer a partilha de responsabilidades parentais. Na prática, esta mudança não significa que automaticamente vamos ter mais homens a usufruir desta licença, sobretudo porque nada se prevê no sentido de promover a mudança.

O facto de esta licença parental inicial de 120 dias atribuída a cada um dos progenitores, aparentemente acrescer aos dias de licença exclusiva da mãe e não prejudicar o gozo dos dias de licença exclusiva do pai apresenta-se como positivo, na medida em que aumenta o período da licença parental inicial.

Igualmente positivo se afigura o alargamento dos períodos que cada um dos progenitores deve gozar em exclusivo a fim de ter direito ao acréscimo dos dias de licença, embora seja difícil perceber como se articula a possibilidade de partilha com o direito de cada um dos progenitores a 120 dias de licença consecutivos e intransmissíveis

A disposição relativa às famílias monoparentais, por seu lado, é inconclusiva – em primeiro lugar, o direito a licença parental (que é para todos os efeitos um direito laboral atribuído aos pais e mães trabalhadores) não pode ser atribuído a uma família; será o pai ou a mãe, dependendo da composição da família monoparental, o titular do direito à licença parental inicial. Em segundo lugar, é preciso esclarecer o que significa ter direito a “dois períodos de licença parental inicial” – se cada período de licença é de 120 dias, significa que neste caso são

240 dias? E se for assim, significa que na família composta por dois progenitores (não monoparental) cada um deles pode gozar 120 dias, perfazendo também os 240 dias?

A normas propostas não são de todo claras, não permitindo compreender em definitivo qual é a final duração da licença parental inicial que se pretende consagrar.

No que respeita à dispensa para amamentação ou aleitação e dispensa para acompanhamento da criança, consideramos que a criação desta última dispensa – para acompanhamento da criança até perfazer 3 anos, tem carácter positivo.

Porém, também aqui se pode constatar a persistência de algumas ambiguidades, nomeadamente no que respeita às disposições dos n.ºs 1 e 2 do artigo 47.º na redacção proposta, que parecem prever exactamente o mesmo – a disposição do n.º 2 na redacção actual deste artigo faz sentido, na medida em que o n.º 1 trata apenas da dispensa para amamentação que naturalmente só pode ser concedida à mãe, mas na nova redacção proposta o n.º 1 já prevê as dispensas para amamentação ou aleitação ou para acompanhamento da criança atribuídas a ambos os progenitores, pelo que o n.º 2 se torna desnecessário.

Relativamente ao procedimento de dispensa para amamentação, aleitação ou acompanhamento da criança, previsto no artigo 48.º proposto, consideramos que a comunicação do gozo da dispensa ao empregador não pode em nenhum caso deixar de ser feita; o que pode (e deve) ser eliminada é a obrigação de apresentação de atestado médico no caso de a amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança. Mas a comunicação de que a trabalhadora vai usufruir do seu direito à dispensa para amamentação tem necessariamente que ser feita, nomeadamente para justificar a sua ausência durante os períodos em causa.

No que respeita às alterações introduzidas no valor dos subsídios parentais, concordamos absolutamente que todos passem a ter o valor de 100% da remuneração de referência dos respectivos beneficiários, sendo que tal corresponde mesmo a uma reivindicação da USC/CGTP-IN.

Coimbra, 29 de Outubro de 2021

Pel` O Sec. da Dir. Dist. da
USC/CGTP-IN



Projecto de Lei nº 949/XIV/2ª (Deputada Joacine K. Moreira)

Pelo alargamento do período de faltas justificadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim ou perda gestacional (17ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro)

(Separata nº 68, DAR, de 2 de Outubro de 2021)

APRECIACÃO DA U.S.C./CGTP-IN

A U.S.C./CGTP-IN considera que a proposta de alargar o período de faltas justificadas por falecimento de cônjuge ou companheiro, filhos, pais e outros parentes ou afins, a fim de proporcionar aos trabalhadores um período minimamente adequado para fazerem o seu luto em condições de dignidade e humanidade, tem carácter positivo, merecendo por isso o nosso acordo.

No que respeita à consideração de um período de faltas justificadas em caso de perda gestacional, consideramos que este direito tem que ser articulado com a licença por interrupção de gravidez prevista no artigo 38º do Código do Trabalho na sua redacção actual, sob pena de haver uma sobreposição que leve à anulação de um direito pelo outro.

Coimbra, 29 de Outubro de 2021

Pel' O Sec. da Dir. Dist. da
USC/CGTP-IN

