



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE DEFICIENTES

REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO PROPOSTA DE LEI N.º 46/XII

PARECER

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Divisão de Apoio às Comissões CSST N.º Único <u>428.06.5</u> Entrada/Saída n.º <u>295</u> Data <u>12/11/12</u>
--

1. Exposição de motivos

O presente parecer da Associação Portuguesa de Deficiente insere-se no âmbito da discussão pública da Proposta de Lei 46/XII – Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Pretende a APD com este parecer dar nota das preocupações que decorrem da análise desta proposta, considerando que muitas das medidas que dela constam podem ter consequências nefastas na manutenção do emprego dos trabalhadores com deficiência e ao mesmo tempo apresentar propostas que visem assegurar que estes trabalhadores não serão discriminados pelas alterações que vierem a ser aprovadas.

2. Análise na generalidade

A presente Proposta de Lei vem introduzir medidas que, em nome da competitividade, facilitam os despedimentos por parte dos empregadores, possibilitam a alteração do horário de trabalho, a eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar e a prestação de trabalho aos sábados. Além disso esta proposta avança para uma diminuição substancial das indemnizações por despedimento.

São particularmente preocupantes as medidas que introduzem uma muito maior facilidade no despedimento, dando aos empregadores a possibilidade de invocarem a inadaptação ao posto de trabalho baseada em aspectos como a redução contínua de produtividade, a redução da qualidade do trabalho, a danificação repetida de instrumentos de trabalho e a colocação de riscos de segurança por parte do trabalhador.

3. Situação de inadaptação

A inadaptação pode verificar-se nos termos da alínea a) do n.º 1 do art. 373º do actual Código do Trabalho, quando haja redução continuada de produtividade ou de finalidade, sendo certo que para que o despedimento tenha lugar terão de ser preenchidos os requisitos previstos no art. 374º, nomeadamente, tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho, resultante de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização de novas tecnologias ou equipamentos.

Esta disposição era, já por si, suficientemente gravosa para os trabalhadores com deficiência. De facto, o legislador não teve em consideração as particulares especificidades das pessoas com deficiência e as limitações e barreiras que estas muitas vezes encontram no posto de trabalho que, por não se encontrar adaptado, pode levar à redução de produtividade e consequentemente ao despedimento.

Ora a actual proposta vem agravar, ainda mais, a condição de fragilidade dos trabalhadores com deficiência ao dispor que o despedimento por inadaptação passará a ser permitido mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho, sem salvaguardar excepções no caso dos trabalhadores com deficiência.

Recorde-se que ao ratificar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência o Estado Português comprometeu-se, para além de proibir a discriminação com base na deficiência no que respeita a todas as matérias relativas a todas as formas de emprego, a adoptar medidas para:

- Promover o emprego de pessoas com deficiência no sector privado através de políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de acção positiva, incentivos e outras medidas;
- Assegurar que são realizadas as adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência no local de trabalho;

Por outro lado, a Directiva Comunitária 2000/78/CE, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional dispõe no artigo 2.º que “relativamente às pessoas com uma determinada deficiência, a entidade patronal, ou qualquer pessoa ou organização a que se aplique a presente directiva, seja obrigada, por força da legislação nacional, a tomar medidas adequadas, de acordo com os princípios previstos no artigo 5.º, a fim de eliminar as desvantagens decorrentes dessa disposição, critério ou prática” sendo que o artigo 5.º determina que para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, “são previstas adaptações razoáveis. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas previstas pela política do Estado-Membro em causa em matéria de pessoas deficientes.”

Ora, estabelecendo, como se pretende com a presente proposta de Lei, a possibilidade de despedimento por inadaptação para as pessoas com deficiência, mesmo quando não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho, tal como exigido pelas normas de direito internacional e comunitário, entendemos que esta disposição viola claramente quer a Convenção, quer a Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro.

Como é de conhecimento geral, as disposições comunitárias constituem uma nova fonte de Direito, sendo de aplicabilidade directa na ordem jurídica dos Estados Membros e prevalecem sobre qualquer norma de direito interno. Face ao princípio do primado do direito comunitário, as normas internas não poderão colidir com aquelas, sob pena de serem ilegais e poder o Estado Português ser objecto de contencioso comunitário por violação de normas comunitárias.

Da análise da proposta de lei, entendemos que existe uma manifesta violação do primado do direito comunitário que importa ter em atenção.

4. Proposta

Considerando:

1. Que os artigos 373.º, 374.º e 375.º do actual Código do Trabalho contemplam o despedimento com justa causa com base na inadaptação ao posto de trabalho,
2. Que a Proposta de Lei 46/XII vem facilitar as condições em que um trabalhador pode ser despedido por inadaptação ao posto de trabalho, através das alterações ao artigo 375.º, nomeadamente prevendo que o empregador possa não introduzir modificações ao posto de trabalho,
3. Que tais propostas violam normas comunitárias e convenções internacionais,

A Associação Portuguesa de Deficientes propõe que, no caso dos trabalhadores com deficiência, o legislador atenda às disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Directiva 2000/78/CE de 27 de Novembro e preveja, em respeito pelo disposto no n.º 3 do art. 84º, condições específicas de prestação da actividade e excepção à regra do despedimento por inadaptação.

Lisboa, 19 de Março de 2012