

Duarte Silveira

De: Bruno Ribeiro Tavares <Bruno.RibeiroTavares@ar.parlamento.pt>
Enviado: 14 de dezembro de 2016 18:59
Para: Assuntos Parlamentares
Cc: Iniciativa legislativa
Assunto: Projeto de Lei n.º 354/XIII/2.ª (PCP)
Anexos: pjl354-XIII.doc

Importância: Alta

Exmo. Senhor Chefe do Gabinete de

Sua Excelência a Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores,

Encarrega-me a Chefe do Gabinete de Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, Dra. Maria José Ribeiro, de, para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 229.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, enviar cópia da iniciativa infra, para **emissão de parecer no prazo de 20 dias**, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores:

Projeto de Lei n.º 354/XIII/2.ª (PCP)

Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas

O processo da iniciativa legislativa, que baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social, pode ser consultado em <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=40823>.

Com os meus melhores cumprimentos,

Bruno Ribeiro Tavares

Assessor do Presidente da Assembleia da República
Advisor to the President of the Assembly of the Republic

Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa
Portugal
T. + 351 213 919 267

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES	
ARQUIVO	
Entrada: 3239	Proc. n.º 02-08
Data: 016/12/15	N.º 9/XI



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Projeto de Lei nº 354/XIII-2ª

**Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de
trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do
Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas**

Nas últimas décadas, mas de forma particularmente grave nos últimos anos, a realidade nos locais de trabalho conheceu uma desumanização acelerada, marcada pela intensificação dos ritmos de trabalho, a desregulamentação e o aumento dos horários de trabalho, a instabilidade e imprevisibilidade na organização dos tempos de trabalho. Tal fenómeno traduz-se numa dificuldade significativa na articulação da vida familiar, pessoal e profissional, na indisponibilidade de acompanhamento dos filhos ao longo do seu processo de crescimento, na prática reiterada de negação e violação dos direitos de maternidade e paternidade.

Os últimos dados disponíveis¹, constam do *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014* e revelam que, “entre 2012 e 2014, o número de queixas que deram entrada na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) aumentou de forma bastante expressiva, tendo evoluído de 100 em 2012 para 2010 em 2014”. A mesma fonte explica este aumento pelo aumento do “número de queixas relativas ao setor público”, sendo que o motivo da queixa apresenta valores mais expressivos quanto às matérias de “Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade” (304 queixas).

A atividade da Autoridade para as Condições de Trabalho revela também um acompanhamento insuficiente destas matérias. No ano de 2014, de um total de 40.665

¹ http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10_2014.pdf;

visitas inspetivas no domínio das relações de trabalho, no âmbito do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas apenas 38 infrações e levantadas 82 advertências. Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 77 advertências e procederam à formalização de 8 autos de notícia. Relativamente, à proteção da dos direitos de maternidade e paternidade foram formalizados apenas 20 procedimentos coercivos (autos de notícia).

Para além destes indicadores importantes, na verdade, a violação dos direitos de maternidade e paternidade por parte das entidades patronais é seguramente uma realidade bem mais grave do que aquela que é possível identificar a partir das queixas à CITE e do respetivo tratamento estatístico dos dados.

Persistem por parte das entidades patronais pressões diretas e indiretas às mulheres em sede de entrevistas de emprego, questionando a existência de filhos e a sua idade, por forma a condicionar a decisão das mulheres e a optar por trabalhadores sem filhos e com “maior disponibilidade”.

Para além disto persistem também situações de jovens que são discriminadas no acesso ao primeiro emprego porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e redução do horário para aleitamento e amamentação; e trabalhadoras em situação precária a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade.

Vejamos a situação da não renovação dos contratos a termos a trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. No mesmo Relatório é afirmado que no ano de 2014 “a CITE recebeu 43 denúncias relativas a falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, tendo 27 sido enviadas para a Autoridade das Condições de Trabalho, para levantamento do



respetivo auto contraordenacional, nos termos do nº 5 do artigo 144.º do Código do Trabalho”. Contudo, a não renovação dos contratos a termo a trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes é uma prática generalizada em muitos locais de trabalho no nosso país. Nos termos do artigo 144º, n.º3 do Código do Trabalho carece de comunicação «após 5 dias úteis» dos motivos da não renovação. Ora, a lei não estabelece a data a partir da qual se contam esses dias, mas o artigo é sobre comunicações e informações sobre o contrato a termo. Ora, se as entidades patronais estão obrigadas ao aviso prévio de não renovação de 15 ou 30 dias, faria sentido que esses 5 dias úteis fossem a partir dessa comunicação. Mas têm existido entendimentos da CITE que é apenas a partir da caducidade do contrato, ou seja, quando a trabalhadora já está fora da empresa e nada pode fazer. Na prática, este entendimento coloca em causa a defesa dos direitos destas trabalhadoras.

II

No nosso país em pleno século XXI, o atual quadro legal reconhece a formalidade dos direitos de maternidade e paternidade, mas a prática diária nas empresas e locais de trabalho nega, limita e obstaculiza o seu cumprimento.

O direito das mulheres ao trabalho com direitos e o direito a ser mãe, sem quaisquer penalizações, são parte integrante das conquistas da Revolução de Abril. Direitos das mulheres esses que são indissociáveis de um Portugal de progresso, mais justo e democrático.

A consagração da função social da maternidade na Constituição da República, rompeu e abalou concepções retrógradas e obscurantistas que vigoraram durante o regime fascista. Aliás, o reconhecimento da função social da maternidade traduziu-se no desenvolvimento de um conjunto articulado de políticas – de família, laborais, de segurança social, de saúde e de educação – cujo conteúdo e sentido é profundamente revolucionário e progressista.



Desde o final da década de 70 até aos dias de hoje o PCP, na sua intervenção institucional, tem vindo a intervir através de um conjunto muito alargado de propostas no âmbito dos direitos de maternidade e paternidade, inseparáveis da luta de gerações e gerações de mulheres e homens que contribuíram decisivamente para a conquista do importante património legislativo existente hoje no nosso país.

Neste sentido, através deste Projeto de Lei, o PCP visa dar um passo em frente na consolidação da proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo da licença parental, propondo para tal:

- Obrigatoriedade do pedido de parecer prévio à CITE em caso de despedimento, e não renovação de contrato;
- Consideração da ilicitude de despedimento aquele que é feito sem esse pedido de parecer;
- Consideração como vinculativo o parecer da CITE, quer em caso de despedimento, quer nos casos de não renovação de contrato a termo;
- Alargamento no Código do Trabalho e na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas às situações de denúncia do contrato durante o período experimental, promovido pelo empregador.

Nestes termos, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e dos trabalhadores em gozo de licença parental em matéria de cessação dos contratos de trabalho e durante o período experimental.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 63º, 114.º e 144º do Código do Trabalho passam a ter a seguinte redação:

« Artigo 63.º

Proteção em caso de despedimento ou não renovação de contrato a termo

1 - O despedimento **ou a não renovação de contrato a termo** de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio **vinculativo** da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - (...)

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

6 - (...)

7 - (...)

8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo, **sem prejuízo da indemnização constante do artigo 28.º, caso o despedimento seja promovido por fatores discriminatórios a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental.**

9 - (...)

Artigo 114.º

Denúncia do contrato durante o período experimental

1 - (...)

2 - **[novo] Excetua-se do número anterior, as situações de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental promovida pelo empregador, a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou a trabalhador no gozo de licença parental, aplicando-se o disposto no artigo 63.º.**

3 - Anterior n.º 2

4 - Anterior n.º 3

5 – O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.os 3 e 4 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1 – (...)

2 – (...)

3 - Sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental é aplicável o procedimento referido no artigo 63º do presente Código, quer no procedimento de renovação quer no procedimento de comunicação da caducidade, os quais estão sujeitos a parecer obrigatório e vinculativo da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

4 – (...)

5 – (...)

Artigo 2º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 45.º e 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 45.º

Regras Gerais

1 – (...)

2 – (...)

a) (...)

b) (...)

3 – (...)

4 – (...)

5 – (...)

6 – [novo] Sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental promovida pelo empregador público fica sujeita a parecer obrigatório e vinculativo da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Artigo 64.º

Informações

1 – (...)

2 – [novo] A cessação ou a não renovação do contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, carece de parecer obrigatório e vinculativo da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 – O empregador público deve comunicar à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da comunicação à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, a cessação ou a não renovação do contrato de trabalho a termo.

4 – Anterior n.º 3 »

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias, a contar da sua publicação.

Assembleia da República, 6 de dezembro de 2016

Os Deputados,



**RITA RATO; DIANA FERREIRA; BRUNO DIAS; PAULO SÁ; JOÃO RAMOS; ANA VIRGÍNIA
PEREIRA; PAULA SANTOS; FRANCISCO LOPES; ANA MESQUITA; CARLA CRUZ; MIGUEL
TIAGO; ANTÓNIO FILIPE**