



- PARECER -

Assunto: Proposta de Lei n.º 39/XIII/2ª, da RAM, que "reforça o regime de protecção da parentalidade"

Em geral

O apoio à parentalidade, nas suas várias vertentes, especialmente em situações como a que esta Proposta de Lei (PL) versa, que cuida dos casos de assistência na doença ou acidente a filhos menores ou a filhos com deficiência ou doença crónica, é indiscutivelmente socialmente virtuoso. A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP sustenta que enfrentar tais situações é um *desígnio de toda a sociedade*, não especialmente de um sector desta.

No entanto, o esforço para o apoio a tais situações de fragilidade é significativo para os empregadores e as empresas, porque dissociado de soluções que minimizem as consequências do prolongamento dos períodos de ausência de trabalhadores, que obviamente constituem motivo de perturbação na gestão racional dos recursos humanos das empresas e de aumento de custos financeiros e administrativos pela substituição dos trabalhadores ausentes.

Propõe-se, assim, que passe também a especificar-se na lei que, nestes casos, a substituição do(a) trabalhador(a) ausente passe a constituir fundamento da contratação a termo e/ou de trabalho temporário.

Pronunciar-nos-emos, na especialidade, apenas sobre as alterações ao regime laboral.

Em especial

Artigo 49º Código Trabalho - CT (licença para assistência a filho menor)



A PL pretende que o trabalhador possa faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, aos filhos menores ou, independentemente da idade, que consigo coabitem, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

Segundo a lei actual, o trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização. O trabalhador pode, ainda, faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

Afigura-se à CCP que a assistência a filhos *maiores* sem deficiência ou doença crónica não é de molde a justificar um especial cuidado do legislador - e muitos menos em sede de protecção da parentalidade -, porquanto confunde assistência na doença, *em geral*, com a assistência a filhos claramente pensada para filhos que sejam crianças, sendo estas, que não todos os filhos independentemente da idade, especialmente carentes do apoio dos pais.

Por outro lado, a lei actual (artigo 252º CT) já prevê que o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2º grau da linha colateral. Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

Nestes termos, considera-se que a PL trata de maneira igual situações desiguais (a assistência na doença a um filho maior não é especificamente um problema de parentalidade). Considera-se também que alargar o período de ausência para assistência agora a filhos maiores, aumentando-se em 100% os períodos de ausência, constitui precisamente o que acima censuramos: transferir para o empregador todos os encargos, acima especificados, com a ausência, agora muito prolongada e pelos mais diversos motivos, dos trabalhadores e com a sua substituição. Julgamos



que este aumento do período de licença por estes motivos não se justifica e que, a existir, nunca poderá ser de 100% em relação ao actualmente consagrado.

Em qualquer caso, mais propomos que se adite um número ao artigo (ou uma alínea aos artigos 140º/2 e 175º/1 CT) que explicita que é *especificamente* admitida a substituição dos trabalhadores em gozo desta licença com recurso ao trabalho a termo ou à utilização de trabalho temporário.

Artigo 53º CT (licença assistência filho com deficiência ou doença crónica)

Na lei actual, os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica. Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

A PL alvitra que os progenitores tenham direito a licença para assistência de filho com deficiência ou doença crónica, por um período até seis meses, prorrogável até a maioridade do filho, sujeita a reavaliações a cada quatro anos, bem como à apresentação do respetivo atestado médico.

A CCP saúda a generalização da exigência de atestado médico, que sempre resultaria do regime geral das faltas ao trabalho (cfr. art. CT).

Artigo 57º CT (autorização do trabalho a tempo parcial e do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares)

A PL alvitra que o trabalhador com responsabilidades familiares que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 15 dias (são 30 dias. na lei actual). No prazo de 10 dias (são, hoje, 20 dias) contados a partir da recepção do pedido, o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão. Ainda nos termos da PL, nos dois dias (são, hoje, cinco dias)



subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador deverá enviar o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador; essa entidade passa a dispor do prazo de 15 dias (são, hoje, 10 dias), contados a partir da recepção do pedido, para notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer.

Sendo, por princípio, favorável à agilização de processos, a CCP quer deixar registado que o encurtamento de prazos, aqui *apenas* para as acções do empregador, não é compatível com a dimensão pequena e muito pequena das empresas, posto que estas, sem meios técnicos próprios, têm de recorrer à assistência de terceiros nestes processos. Não se vê também qualquer razão para o alargamento dos prazos da CITE.

ASM

2-4-2018