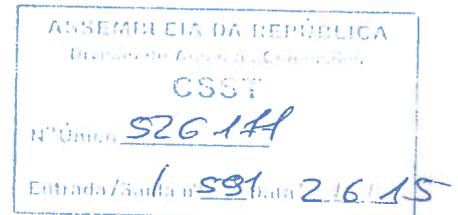


Purificação Nunes

De: DAJSL <dajsl@cip.org.pt>
Enviado: segunda-feira, 1 de Junho de 2015 19:42
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: Solicitação de contributo escrito relativo aos Projetos de Lei n.ºs 814/XII (BE), 816/XII (PCP), 867/XII (PSD e CDS-PP), 868/XII (PSD e CDS-PP) e 870/XII (PSD e CDS-PP) - Notas críticas da CIP

Anexos: Projeto de Lei n 814 XII (BE) - Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e no emprego - Nota crítica da CIP - 1.junho de 2015.pdf;
Projeto de Lei n 816XII (PC) - Reforço dos direitos de maternidade e paternidade - Nota crítica da CIP - 1.junho de 2015.pdf

Exma. Senhora
Deputada Clara Marques Mendes
Coordenadora do Grupo de Trabalho,



Incumbe-me o Senhor Presidente da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, de remeter a V. Ex.ª Notas Críticas ao:

- Projeto de Lei n.º 814/XII (4.ª) (BE) – Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e no emprego;
- Projeto de Lei n.º 816/XII (4.ª) (PCP) – Reforço dos direitos de maternidade e paternidade;

Relativamente aos Projetos de Lei n.ºs 867/XII (4.ª) [(PSD e CDS-PP) – Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro] e 868/XII (4.ª) [(PSD e CDS-PP) – Cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes], informa-se que a CIP já remeteu a essa Comissão a sua posição sobre os mesmos no dia 22.maio.2015.

Quanto ao Projeto de Lei n.º 870/XII (4.ª) (PSD e CDS-PP) – Criação de Comissão Especializada Permanente Interdisciplinar para a Natalidade, a posição da CIP será remetida a V.Ex.ª no dia de amanhã.

Com os melhores cumprimentos.

Luís Henrique



DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais
Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel.: +351213164700
Fax: +351213579986
E-mail: dajsl@cip.org.pt

De: Comissão 10ª - CSST XII [<mailto:Comissao.10A-CSSTXII@ar.parlamento.pt>]

Enviada: terça-feira, 26 de Maio de 2015 15:42

Para: Comissão 10ª - CSST XII

Cc: Purificação Nunes

Assunto: Solicitação de contributo escrito relativo aos Projetos de Lei n.ºs 814/XII (BE), 816/XII (PCP), 867/XII (PSD e CDS-PP), 868/XII (PSD e CDS-PP) e 870/XII (PSD e CDS-PP)

Exmos. Senhores

Tendo baixado para a discussão, na especialidade, à Comissão de Segurança Social e Trabalho as seguintes cinco iniciativas legislativas:

- a. Projeto de Lei n.º 814/XII (4.ª) (BE) – Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e no emprego;
- b. Projeto de Lei n.º 816/XII (4.ª) (PCP) – Reforço dos direitos de maternidade e paternidade;
- c. Projeto de Lei n.º 867/XII (4.ª) (PSD e CDS-PP) – Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- d. Projeto de Lei n.º 868/XII (4.ª) (PSD e CDS-PP) – Cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- e. Projeto de Lei n.º 870/XII (4.ª) (PSD e CDS-PP) – Criação de Comissão Especializada Permanente Interdisciplinar para a Natalidade.

Deliberou o grupo de trabalho constituído para a sua apreciação, integrado pelos Deputados Clara Marques Mendes, que o coordena, e João Figueiredo (PSD), Catarina Marcelino e Sónia Fertuzinhos (PS), Artur Rêgo e Inês Teotónio Pereira (CDS-PP), Rita Rato (PCP) e José Soeiro (BE), solicitar a emissão de parecer escrito aos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, independentemente dos contributos remetidos durante a apreciação pública.

Por este pedido mereça a adesão de V. Ex.ª poderá fazê-lo até dia 1 de junho.

Com os melhores cumprimentos,

Susana Fazenda

Assessora da Comissão de Segurança Social e Trabalho

Assembleia da República

Palácio de São Bento

1249-068 Lisboa-Portugal

Telf.+351 21 391 97 66



Projeto-Lei n.º 816/XII/4.ª

Reforço dos Direitos de Maternidade e Paternidade

– Nota crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa proceder a mais uma alteração do Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nas matérias relativas à parentalidade, à alteração da Lei 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e ao Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho, bem como à alteração do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

O regime hoje vigente em matéria da parentalidade, sobre o qual incidem as alterações propostas no PL em análise, emerge de dois acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Neste domínio, assumem especial relevo:

- O “Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção social em Portugal” (doravante Acordo Tripartido), de 25 de junho de 2008, que lançou as bases para a revisão do Código do Trabalho operada em 2009;
- O projeto de diploma que deu origem ao Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), que foi apreciado na

CPCS, mesmo com aqueles que não subscreveram o mencionado Acordo Tripartido de 25 de junho de 2008;

- O “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego” (doravante CCCE), de 18 de janeiro de 2012;
- O projeto de diploma que aprovou a revisão do Código do Trabalho de 2009 (aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho).

Em todos os citados casos, sem exceção, as partes envolvidas – Parceiros Sociais e Governos –, após difíceis negociações, alcançaram o consenso, precisamente porque consideraram que estavam estabelecidas condições de equilíbrio entre os interesses envolvidos.

Assim sendo, é da mais elementar Justiça e respeito pela autonomia do Diálogo Social – um dos pilares fundamentais do Modelo Social Europeu – reconhecer que, qualquer alteração nas matérias que foram objeto negociação e consenso entre Governo e Parceiros Sociais, tem que envolver, num novo processo de negociação, as mesmas partes.

É que, no Diálogo Social (tripartido ou bipartido), o processo de negociação adquire relevo incontornável, revelando-se, não raro, decisivo no resultado final do processo. Ainda que nenhum acordo seja alcançado, um processo equilibrado deixa, sempre, portas abertas para um futuro entendimento sobre alguma ou algumas das matérias em discussão ou sobre outros assuntos que, de uma forma ou de outra, foram carreados para o debate.

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar na matéria em causa, nos equilíbrios que ficaram plasmados no Acordo Tripartido, de junho de 2008, e no CCCE, de janeiro de 2012, imperioso se torna que sejam os Parceiros Sociais a equacionar o quadro da sua eventual alteração e alcance.

Ao subtrair aos Parceiros Sociais o acesso a um processo de negociação sobre tais matérias, enveredando, apenas, pela sua mera auscultação, o Grupo Parlamentar que apresenta o PL em apreço demonstra frontal

desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais subscritores dos referidos acordos de Concertação Social dos quais emergiu o regime em vigor.

Na perspetiva da CIP, sempre cumprirá aos Parceiros Sociais alcançar um novo equilíbrio sobre estas matérias.

A aprovação do PL significará, pelo contrário, o desfazer de tudo sem qualquer valoração do desequilíbrio que será gerado e cuja avaliação os próprios acordos (Acordo Tripartido e CCCE) intentaram preservar.

Em suma, uma total desvalorização e descredibilização da Concertação Social e dos compromissos que aqui se firmam.

2.

Cumpra, ainda, questionar o Grupo Parlamentar subscritor do PL em análise se foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes do PL.

Na perspetiva da CIP, muitas dessas medidas terão um custo, não raro significativo, e mesmo inoportuno, junto das empresas.

Ora, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada, mormente quando os dados relativos ao primeiro trimestre de 2015 apontam para uma taxa de desemprego na ordem dos 13,7%, ou seja, 712,9 mil pessoas desempregadas.

Neste quadro, quaisquer medidas que comprometam a competitividade das empresas – como muitas daquelas que o PL encerra – devem ser objeto de profunda reflexão e análise de impacto, por forma a não “deitar por terra” tudo o que, desde o início da crise em finais de 2008 e até ao presente momento, se foi construindo e desenvolvendo.

3.

De acordo com a "Exposição de motivos" do PL, as propostas nele apresentadas visam promover a natalidade através da alteração do Código do Trabalho, da Lei 91/2009, de 9 de abril, do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e do Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho.

Em síntese, projeta-se, em geral, o seguinte:

- *"Criação de uma licença de maternidade específica de prematuridade com duração do período de internamento hospitalar do nascituro, garantindo o pagamento do respetivo subsídio a 100%, com base na remuneração de referência;*
- *Reforço da proteção da trabalhadora em caso de despedimento coletivo, prevendo a possibilidade de reintegração, num posto de trabalho noutra empresa do grupo;*
- *Pagamento do subsídio por riscos específicos a 100% da remuneração de referência;*
- *Atribuição dos subsídios de maternidade e paternidade tendo sempre por base 100% da remuneração de referência;*
- *Alargamento do tempo de licença obrigatória da mulher de 6 para 9 semanas;*
- *O alargamento do período de licença de paternidade, de 10 dias facultativos, para 20 dias facultativos;*
- *A decisão livre do casal sobre o período do gozo de licença de 150 ou 180 dias, em caso de partilha, garantindo sempre o seu pagamento a 100%;*
- *Aumento para 50% do montante diário referente subsídio parental alargado, em caso de opção por gozo da licença alargada.*
- *Previsão da interrupção da licença de maternidade ou paternidade em caso de doença ou internamento do progenitor ou da criança.*
- *Reforço da proteção social em caso do encerramento de empresa ou extinção do posto de trabalho, prevendo que nesta circunstancia, o gozo da licença para assistência a filho não determina a perda do subsidio de desemprego;*

- *Consagração da possibilidade de gozar o subsídio parental alargado também de forma partilhada, de acordo com a opção do casal.*
- *Reforço da proteção em caso de desemprego, possibilitando a cumulação de prestações de desemprego com o subsidio por prematuridade e com subsídio parental alargado.”*

Nos casos de assistência a filho com deficiência ou doença crónica visa ainda:

- *“Aumento da licença de 30 para 90 dias, no caso de filho com deficiência ou doença crónica;*
- *Pagamento do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica a 100% da remuneração de referência;*
- *Eliminação da condição de recursos para efeitos de atribuição dos subsídios sociais, prevista no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de abril, e a indexação do seu limite a 100% do valor do IAS;*
- *Garantia de que a licença para assistência aos filhos não determina a perda do subsídio de desemprego, no caso de encerramento da empresa ou extinção do seu posto de trabalho.”*

4.

Conforme já se referiu anteriormente, aos autores do PL sustentam a maioria das propostas de alteração apresentadas na temática da promoção da natalidade.

Neste âmbito, é de destacar que, desde há muito tempo, também a CIP se encontra confrontada com essa mesma preocupação, tal como se encontra bem refletido na subscrição, em sede de Concertação Social, juntamente com o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, de dois acordos: o “Acordo sobre as Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social”, de 10 de Julho de 2006, e o “Acordo sobre a Reforma da Segurança Social”, de 10 de Outubro desse mesmo ano.

Em ambos os Acordos são reconhecidas as pressões que o processo de envelhecimento populacional, a redução insustentável da taxa de natalidade, o aumento progressivo da carreira contributiva (amadurecimento do sistema) e o crescimento das pensões a ritmo superior ao das contribuições, exercem sobre a sociedade em geral e a sustentabilidade financeira da Segurança Social.

Ora, no que à natalidade diz respeito, a CIP entende que não é através de medidas de carácter eminentemente legislativo, como as que agora se propõe no PL em análise, que, do ponto de vista estrutural, se promove a natalidade.

A CIP, nesta matéria, entende que o Governo deve apresentar com brevidade - o resultado da inércia nesta matéria, a médio e longo prazo, será, seguramente, muito mais prejudicial, quer do ponto de vista económico quer do ponto de vista social, aos interesses de Portugal - uma verdadeira estratégia de promoção à natalidade.

Neste âmbito, é de realçar que a CIP, já em 2006, aquando das citadas discussões sobre a reforma da Segurança Social, solicitou ao Governo a apresentação de uma verdadeira estratégia de promoção da natalidade em Portugal.

Trata-se de uma temática muito importante para a Confederação, dado que a matéria da natalidade tem, em diferentes domínios, um forte e decisivo impacto sobre o futuro desenvolvimento social e económico do país e reflete-se, naturalmente, nas empresas.

Entre as várias questões específicas a debater, a CIP destaca as seguintes:

- A importância do desenvolvimento de uma rede de infraestruturas de apoio à primeira e segunda infância, a qual deve contemplar os seguintes elementos:
 - Cobertura total das necessidades no que respeita a creches;

- Creches com horários alargados e a um custo acessível;
 - Organização de apoios a atividades extra curriculares e organização dos tempos livres, quer relativamente ao horário pós-escolar quer relativamente às férias (através da atuação coordenada com o Ministério da Educação, escolas, universidades e Autarquias Locais);
 - Facilidades de transportes para efeitos destas atividades;
 - Apoios ao acompanhamento escolar dentro das próprias escolas.
- A importância de se implementar, ao nível educativo, uma atitude de partilha de responsabilidades e de tarefas entre homens e mulheres para combater, desde a escola, os estereótipos.

Acresce que a promoção do crescimento económico e, assim, das expectativas das pessoas quanto ao futuro, não deve ser menosprezado no âmbito desta discussão, uma vez que o mesmo terá, seguramente, importante e substancial impacto na promoção da natalidade em Portugal.

5.

Na perspetiva da CIP, o PL revela-se suscetível de crítica pelos motivos seguidamente expostos.

Em primeiro lugar, considera-se que as propostas apresentadas, as quais, em geral, criam um novo subsídio, aumentam o número de dias das licenças e os montantes dos subsídios, pouco ou nada contribuem para o aumento da natalidade.

De facto, como se sabe, não obstante os direitos relativos à parentalidade terem sido reforçados ao longo dos anos, a verdade é que a taxa de natalidade continuou a apresentar uma tendência decrescente.

Em segundo lugar, as propostas de aumento ou reforço dos direitos da parentalidade são apresentadas sem qualquer critério e/ou justificação.

Em terceiro lugar, considera-se que a ditas propostas apresentam vários efeitos negativos.

Por um lado, o reforço ou alargamento propostos da duração das licenças, em diferentes níveis, revela-se nocivo não só para as empresas, pelas desvantagens inerentes à contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos, como para os trabalhadores no caso de licenças obrigatórias, como acontece por exemplo na proposta de alteração ao artigo 41.º n.º 2 (Períodos de licença parental exclusiva da mãe) do Código do Trabalho, quando aqueles, por uma ou outra circunstância, não a pretendem usufruir;

Por outro lado, os aumentos projetados dos montantes dos subsídios ou da sua forma de cálculo, gera uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

6.

Sem prejuízo das críticas já apresentadas, existem alguns dispositivos que merecem um comentário complementar, a saber:

- Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

- **Artigo 44.º-A (Casos especiais de encerramento de empresa ou extinção do posto de trabalho) – aditado pelo artigo 3.º da PL**

O artigo aditado refere o seguinte:

“No caso de encerramento da empresa ou extinção do posto de trabalho, o gozo da licença para assistência aos filhos, não determina a perda do subsídio de desemprego.”

A CIP, neste âmbito, não compreende o sentido e alcance do teor do artigo 44.º-A.

De facto, a proposta parece visar, nos casos de encerramento da empresa ou extinção do posto de trabalho, a possibilidade de acumulação da licença para assistência aos filhos com o subsídio de desemprego. (sublinhado nosso)

Ora, no regime em vigor, não se vislumbra a impossibilidade de tal acumulação.

Vejamos.

O artigo 8.º (Articulação com o regime de protecção social no desemprego) da Lei 91/2009, de 9 de abril, refere o seguinte:

"1- A protecção dos beneficiários que estejam a receber prestações de desemprego concretiza-se na atribuição dos seguintes subsídios:

- a) Subsídio por risco clínico durante a gravidez;*
- b) Subsídio por interrupção da gravidez;*
- c) Subsídio parental;*
- d) Subsídio por adopção.*

2- A atribuição dos subsídios referidos no número anterior determina a suspensão do pagamento das prestações de desemprego, durante o período de concessão daqueles subsídios, nos termos regulados no respectivo regime jurídico." (sublinhado nossos).

Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, que estabelece o regime jurídico de protecção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem e revoga os Decretos-Leis n.ºs 119/99, de 14 de Abril, e 84/2003, de 24 de Abril, na sua redação atual, refere no n.º 1 do artigo 51.º (Situação perante a segurança social) o seguinte:

"1 — Determina a suspensão do pagamento das prestações, sem prejuízo do disposto no número seguinte, o reconhecimento do direito às seguintes prestações:

- a) Subsídios por risco clínico durante a gravidez;*
- b) Subsídio por interrupção da gravidez;*
- c) Subsídio parental inicial;*
- d) Subsídio parental inicial exclusivo do pai;*
- e) Subsídio parental inicial exclusivo da mãe; ou*
- f) Subsídio parental inicial atribuído a um progenitor em caso de impossibilidade do outro e subsídio por adoção." (sublinhado nosso)*

Ora do exposto, verifica-se que a licença para assistência aos filhos não está contemplada no elenco das situações que determinam a suspensão do pagamento do subsídio de desemprego.

Assim sendo, reafirma-se que não se compreende o sentido e alcance da proposta.

- **Artigo 8.º (Norma Revogatória) do PL**

O referido artigo 8.º da PL refere o seguinte:

"É revogado o artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, 16 de junho e pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho."

Verifica-se, assim, que o PL pretende revogar a condição de recursos para a atribuição de subsídios sociais, prevista no citado artigo 53.º, a qual define o limite de rendimentos para efeitos de atribuição de tais subsídios.

Intimamente conectada com esta proposta, está a proposta de alteração ao à alínea b) do artigo 51.º (Condições comuns).

No regime em vigor, o citado dispositivo refere o seguinte:

"Constituem condições comuns de atribuição dos subsídios sociais previstos no presente capítulo:

- a) A residência em território nacional;*
- b) O preenchimento de condição de recursos."*

Neste âmbito, o PL pretende alterar a referida alínea b) do seguinte modo:

"b)O incumprimento do prazo de garantia previsto no artigo 25.º" .

Na perspetiva da CIP, o PL abre de tal forma o acesso aos subsídios sociais que acaba por descredibilizar o sistema.

É necessário garantir que os subsídios não são atribuídos a quem deles não carece.

- Código do Trabalho

- **Artigo 35º (Protecção na parentalidade), na redacção do artigo 6º do PL**

n.º 1, alínea a) – nova

Projeta-se introduzir uma nova alínea no dispositivo em referência, com vista a criar uma nova licença: a "Licença em situação de prematuridade".

A introdução desta nova licença tem que ficar dependente do seu cabimento no regime respetivo da Segurança Social.

Cumpra, assim, questionar se tal cabimento já se encontra previsto.

- **Artigo 40º (Licença parental inicial), na redação do artigo 6º do PL**

n.ºs 1 a 5 – novos

Projeta-se Introduzir, no preceito em referência, um novo regime de licença parental, com prazos extremamente alargados em comparação com o regime em vigor.

A alteração projetada merece sério reparo crítico.

Desde logo, porquanto não se encontra esclarecido, em lado algum do projeto, o impacto que o alargamento de tais prazos terá junto da Segurança Social.

Acresce que o mesmo alargamento revelar-se-á nocivo para as empresas, pelas desvantagens inerentes à contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos.

- **Artigo 41º (Períodos de licença parental exclusiva da mãe), na redação do artigo 6º do PL**

n.º 2

Intenta-se aumentar, de seis para nove semanas, o período de licença parental inicial exclusiva da mãe.

Como se viu, a CIP considera que não é através do aumento dos períodos de licença que se promove a natalidade, pelo que o projetado aumento não só não contribuirá para o aumento da natalidade como, porventura (face ao carácter obrigatório da licença em causa), será até desvantajoso para as trabalhadoras que, por uma ou outra circunstância, não pretendem usufruir de um tão largo período de licença.

- **Artigo 43º (Licença parental exclusiva do pai), na redação do artigo 6º do PL**

n.º 1

Projeta-se alargar, de 10 para até 30 dias úteis, o período de licença exclusiva do pai.

Trata-se de um período de licença que tem vindo a ser alargado sem critério definido.

Ora, o alargamento do período desta licença em nada tem contribuído para o aumento da natalidade, porquanto, desde que foi criado, em 2003, a taxa de natalidade, que já vinha a decrescer, manteve esta tendência.

Considera-se, aliás, como já se referiu anteriormente, que tal alargamento se revela nocivo não só para as empresas, pelas desvantagens inerentes à contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos, como para os trabalhadores que, por uma ou outra circunstância, não a pretendem usufruir.

Em suma, a licença em causa não só não deve ser aumentada como deve sempre revestir carácter facultativo, adotando-se a seguinte redação:

*"1 - ~~É obrigatório o gozo pelo~~ O pai **pode, querendo, usufruir** de uma licença parental de ~~15~~ **10** dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este."*

- **Artigo 46º (Dispensa para consulta pré-natal), na redação do artigo 6º do PL**

n.º 6

Face ao regime constante do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, não se descortina alcance e, assim, utilidade para a previsão consubstanciada no n.º 6 em análise.

- **Artigo 47º (Dispensa para amamentação ou aleitação), na redação do artigo 6º do PL**

n.º 7

Por ajustado e pertinente, dá-se aqui por reproduzido o exposto a propósito do n.º 6 do artigo 46.º.

- **Artigo 49º (Falta para assistência a filho), na redação do artigo 6º do PL**

n.º 1 e revogação do n.º 2

Intenta eliminar-se, no caso de filhos maiores, a exigência de fazerem parte do agregado familiar do trabalhador – eliminação que nada justifica.

n.º 7

Nada justifica que este ónus passe a ser suportado pelas empresas.

- **Artigo 33º-A (Obrigação de informação dos direitos de maternidade e paternidade), na redação do artigo 7º do PL**

No projeto de preceito em referência estão em causa meras obrigações burocráticas, de comunicação e afixação de informação cometidas ao

empregador, cuja autonomização não se justifica, face ao teor dos artigos 106º e 144º do CT.

- **Artigo 35º-A (Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade), na redação do artigo 7º do PL**

A proibição das discriminações previstas no projeto de artigo em referência são redundantes, porquanto essa mesma proibição já resulta do previsto no artigo 24º do CT.

- **Artigo 37º-A (Licença especial por prematuridade), na redação do artigo 7º do PL**

Como já se disse na análise ao artigo 35.º supra, a introdução desta nova licença tem que ficar dependente do seu cabimento no regime respetivo da Segurança Social.

Cumprido, assim, questionar se já se encontra previsto esse cabimento.

- **Artigo 39º-A (Interrupção da licença em caso de doença ou internamento), na redação do artigo 7º do PL**

O PL assume uma latitude de hipóteses que ai ficariam subsumidas que, em termos de razoabilidade, não se mostra aceitável.

O equilíbrio neste domínio encontra-se refletido no regime vigente.

- **Artigo 63º-A (Reforço da proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de despedimento coletivo), na redação do artigo 7º do PL**

O ordenamento jurídico vigente, ao nível da reintegração obrigatória, tem ínsita onerosidade para as empresas com contornos de tal modo gravosos que muitos outros ordenamentos jurídicos optaram por não assumir.

Diga-se, mesmo, que se trata de um dos aspetos mais negativos no ordenamento jurídico nacional no domínio do regime dos despedimentos.

Agravar este regime – e o aspeto contemplado no PL constitui um agravamento do maior alcance - não obedece, pois, a uma orientação pautada pela racionalidade a qual, ao invés, torna imperioso que a reintegração obrigatória como consequência do despedimento ilícito só excecionalmente seja admissível.

1.junho.2015