

PROJECTO DE LEI N.º 517/X

CONSIDERA COMO CUSTOS, PARA EFEITOS DE IRC, REMUNERAÇÕES E OUTROS ENCARGOS COM LICENÇAS DE MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOÇÃO

Exposição de motivos

Sendo indiscutível a necessidade de promover a protecção da maternidade e da paternidade, nomeadamente através da existência de uma legislação adequada e equilibrada, não é menos verdade que as actuais exigências da competitividade e produtividade não raro dificilmente se compaginam com o gozo pleno, pelos pais trabalhadores, dos direitos relacionados com o nascimento e o acompanhamento dos seus filhos.

As licenças por maternidade, por paternidade e por adopção são um expressivo exemplo da realidade a que se alude.

Na verdade, muito embora, nos termos da legislação em vigor, a entidade empregadora possa suspender as retribuições devidas aos trabalhadores que se encontram no gozo de licenças por maternidade, por paternidade e por adopção, facto é que a perda, ainda que temporária, do trabalhador em situação de licença nunca deixa de ter repercussão desfavorável no funcionamento das empresas.

Esta circunstância leva alguns a apontarem a licença por maternidade como uma causa não despicienda para a discriminação das mulheres em idade fértil no acesso ao emprego, principalmente nos casos em que estas prestem trabalho pouco diferenciado.

O Partido Social Democrata entende, por isso, que o período correspondente ao gozo de licenças por maternidade, por paternidade e por adoção, constituindo um custo real para as entidades empregadoras - ainda que, como já se referiu, temporário -, deve relevar para estas em sede fiscal e contributiva, para além da mera suspensão das retribuições e contribuições devidas ao trabalhador ou por sua conta.

Deste modo, o presente projecto de lei, que recupera uma iniciativa anteriormente apresentada pelo PSD (Projecto de Lei n.º 264/VIII), prevê que se possam continuar a considerar como custos, para efeitos do imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas (IRC), 50% das remunerações e dos demais encargos patronais dos trabalhadores em licença por maternidade, por paternidade ou por adoção, ainda que aquelas não constituam, durante o período dessas licenças, encargos efectivos do sujeito passivo.

Tendo em vista contribuir também para o combate ao desemprego e considerando verificar-se uma situação que, pela sua excepcionalidade intrínseca, poderá justificar a substituição temporária do trabalhador em licença por maternidade, por paternidade ou por adoção, o presente projecto de lei associa aos seus efeitos primários novas facilidades para a empresa interessada.

Será o caso de a empresa assegurar a substituição do seu trabalhador em licença através da celebração de um contrato de trabalho a termo com uma terceira pessoa, designadamente beneficiária de subsídio de desemprego ou social de desemprego ou de prestação do rendimento social de inserção.

Neste caso o empregador poderá, para além dos custos que esta contratação temporária comporta, considerar em 100% - e já não em 50% - os custos que

teria com o seu trabalhador em licença caso não procedesse à sua substituição através de nova contratação.

Assim, penaliza-se menos a prestação de trabalho na empresa e facilita-se objectivamente, em relação aos trabalhadores, o seu acesso ou regresso ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo que se melhora o nível de vida das pessoas e se promove o aumento das competências profissionais dos trabalhadores.

De resto, não obstante os efeitos directos do mecanismo previsto no presente diploma serem temporalmente condicionados, vislumbra-se, como consequência provável da sua aplicação, a desejável possibilidade de o substituto do trabalhador em situação de licença por maternidade, por paternidade ou por adopção, findo o prazo desta, poder ser contratado, sem termo, pela mesma entidade empregadora ou por outra que com esta se relacione.

Nesse caso, que consubstancia mais um incentivo à criação de emprego, a entidade empregadora terá direito à isenção da taxa contributiva devida por esse novo contrato de trabalho, durante os três primeiros anos de duração do mesmo, desde que a tempo completo.

Finalmente, tendo em vista assegurar não só o cabal respeito pelos direitos de que os beneficiários de subsídio de desemprego ou social de desemprego ou da prestação do rendimento social de inserção são titulares, mas também permitir, pelo menos, o adiamento do processamento dos subsídios ou prestações que, por aquele facto, lhe são devidos, propõe-se, na presente iniciativa, que se a contratação recair sobre aqueles é suspensa a atribuição dos respectivos subsídios ou prestações, bem como o termo do prazo da sua atribuição.

Assim, nos termos das disposições legais e regimentais aplicáveis, os Deputados, abaixo assinados, apresentam o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei aplica-se aos sujeitos passivos do imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas.

Artigo 2.º

Custos para efeitos fiscais

1 — Consideram-se custos, para efeitos do imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas, 50% das remunerações e dos demais encargos patronais, dos trabalhadores em licença por maternidade, por paternidade ou por adopção, ainda que aquelas não constituam, durante o período dessas licenças, encargos efectivos do sujeito passivo.

2 — No caso de o sujeito passivo celebrar um contrato de trabalho a termo com uma terceira pessoa, designadamente beneficiária de subsídio de desemprego ou social de desemprego ou do rendimento social de inserção, pelo período de licença por maternidade, por paternidade ou por adopção do seu trabalhador e destinado a assegurar a substituição deste, os custos referidos no número anterior são considerados em 100%.

Artigo 3.º

Subsídio de desemprego ou social de desemprego

A contratação de um beneficiário de subsídio de desemprego ou social de desemprego ou do rendimento social de inserção, nos termos do n.º 2 do artigo

anterior, suspende, relativamente a este, conforme os casos, a atribuição do subsídio de desemprego ou social de desemprego ou da prestação do rendimento social de reinserção, bem como o termo do prazo da sua atribuição.

Artigo 4.º

Incentivos à contratação de trabalhadores a tempo completo com criação de postos de trabalho

A entidade empregadora que, após o regresso do trabalhador em licença por maternidade, por paternidade ou por adoção, celebre contrato de trabalho sem termo, a tempo inteiro, com o trabalhador referido no n.º 2 do artigo 2.º, tem direito à isenção da taxa contributiva devida por esse facto nos três primeiros anos de vigência do contrato.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

A presente lei produz os seus efeitos a partir da data da entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2009.

Palácio de São Bento, 18 de dezembro de 2023

Os Deputados do PSD,