

Projecto de Lei n.º 437/X

Alteração ao Código do Trabalho e ao seu Regulamento

Exposição de motivos

A questão demográfica não é, tradicionalmente, um problema político central, mas, na verdade, a demografia condiciona parte relevantíssima das políticas públicas. A baixa natalidade tem um impacto crescente no envelhecimento da população com as consequências sabidas ao nível da manutenção do estado social como ele é conhecido, tem implicações relevantes no domínio da educação, no ordenamento do território, no desenvolvimento regional e das cidades, no emprego e nas exigências de produtividade, nas infraestruturas em geral (e podemos pensar no domínio da educação, dos transportes ou na saúde).

A questão da demografia e, em particular, da quebra da natalidade, é hoje encarada como um problema político sério a dever ser assumido pelas políticas públicas.

Segundo dados oficiais, em 2006 nasceram em Portugal apenas 105.351 bebés, menos 4106 que em 2005. Trata-se do número mais baixo desde 1935, ano a partir do qual há estatísticas oficiais sobre esta matéria. O índice de fecundidade baixou de 1.4 para 1.36 filhos por mulher, situando-se abaixo dos 2.1 necessários para a reposição das gerações.

O fenómeno de queda da natalidade não é nosso, é conhecido e partilhado na Europa e, em geral, nos países mais desenvolvidos.

É urgente apresentar propostas que permitam criar um ambiente político e social favorável à natalidade e à família.

Temos de eliminar todas as discriminações negativas que possam afectar a família e aliarmos a necessidade de conciliar o trabalho e família numa perspectiva de igualdade de género, assim e a esta luz compreendem-se as nossas medidas, como a proposta de aumento em mais 30 dias da licença de paternidade, embora podendo ser gozada, alternativamente, pela mãe ou avós, bem como a possibilidade de parte das licenças de maternidade e de paternidade ser gozada pelos avós.

Consideramos também como entrave legal a previsão de um limite máximo de faltas para assistência a menores, independente do número de filhos.

Propomos que a esse limite, no caso de mais de um filho, seja aumentado em duas faltas justificadas por cada filho.

Quem tem mais filhos provavelmente terá de faltar mais vezes para os assistir, nomeadamente em caso de doença, fazendo sentido considerar um acréscimo de duas faltas por cada filho para além do primeiro.

É legítimo querer ter filhos e constituir uma família mais ou menos numerosa sem para isso se prescindir de uma vida profissional gratificante.

As medidas não devem ser unicamente destinadas às mães, mas às mães ou aos pais em alternativa. O CDS/PP está convencido de que um grande bloqueio, que leva à discriminação no local de trabalho, é pensar-se que um filho é um “fardo” para a mãe e seu emprego e não para o pai.

Partimos igualmente da constatação de que há uma força social muito relevante que pode desempenhar um papel fundamental na assistência às crianças e que actualmente, em grande parte por ter também limitações de ordem laboral, muitas vezes não pode prestar esse auxílio: os avós.

Note-se que os avós vivem hoje mais anos, sendo frequente a convivência das três gerações.

Para isto, o Grupo Parlamentar do CDS/PP propõe uma certa equiparação dos avós no gozo de direitos actualmente previstos apenas para os pais. Não se trata de recuar na protecção da maternidade e da paternidade, trata-se, sim, de dar mais escolhas aos pais e permitir um envolvimento dos avós, porventura mais disponíveis para suspenderem ou reduzirem a sua actividade profissional.

Enquanto actualmente a lei só considera pai e mãe como potenciais prestadores de cuidados aos filhos, passará a considerar que os avós poderão prestar esse apoio, em alternativa aos pais e mediante decisão conjunta. Potencialmente, mais quatro pessoas poderão ter condições mais favoráveis para ajudar na tarefa de cuidar das crianças.

Nestes termos, os deputados abaixo-assinados apresentam o seguinte projecto de lei:

Os artigos 36º e 40.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º29/2003, de 27 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 36º

Licença por paternidade

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5- Findo o prazo da licença previsto no número 2, o pai tem ainda direito a uma licença de 30 dias consecutivos.

6- A licença prevista no número anterior pode ser gozada pela mãe, por período de duração igual àquele a que o pai teria direito, ou ao remanescente daquele período caso este tenha gozado alguns dias de licença, desde que conste de decisão conjunta dos pais.

Artigo 40º

Faltas para assistência a menores

1 – (...)

2 – (...)

3 – (...)

4- Aos trinta dias previstos no n.º 1 acrescem dois dias por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.”

É aditado ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º29/2003, de 27 de Agosto, o artigo 51.º-A com a seguinte redacção:

“Artigo 51º-A

Partilha de direitos atribuídos aos progenitores com os avós

1 Os trabalhadores titulares dos direitos previstos nos artigos 35º, 36º, 40º, 42º, 43º, 44º e n.º 1 e 2 do artigo 45º, podem partilhar o regime de faltas, licenças e tempos de trabalho aí presentes com os avós, desde que conste de decisão conjunta dos legítimos titulares dos direitos.

2- As licenças e tempos de trabalho referidas no número anterior podem ser gozados por qualquer dos seus titulares de modo consecutivo ou interpolado, não sendo permitida a

acumulação por um dos avós dos direitos dos outros, conforme decisão conjunta dos progenitores.

3- Nos casos referidos no número anterior, o titular que beneficiar do direito deve apresentar ao empregador:

- a) O documento de que conste a decisão dos progenitores;
- b) A prova de que os outros titulares informaram os respectivos empregadores da decisão conjunta.

4- Durante o período de licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, de licença especial para assistência a filho ou de licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, ou ainda durante o período de trabalho a tempo parcial para assistência a neto, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O regime de licenças faltas e dispensas é o constante do artigo 50.º, com as necessárias alterações.”

Os artigos 69.º e 75.º da Lei n.º35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 69.º

Licença por paternidade

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4- A licença prevista nos n.ºs 5 e 6 do artigo 36.º do Código de Trabalho deve ser gozada necessariamente a seguir à licença por maternidade, nos termos da legislação da Segurança Social.

5- Aplica-se ao gozo da licença por paternidade prevista no número anterior o regime do n.º 3 do presente artigo, com as necessárias alterações.

Artigo 75.º

1 - Para efeitos do disposto no artigo 51.º-A do Código de Trabalho, o trabalhador que pretenda gozar a licença para assistência a neto recém-nascido, deverá proceder de acordo com o artigo 69.º, com as necessárias adaptações.

2 – *Anterior n.º1*

3 – *Anterior n.º2*

4 – *Anterior n.º3”*

Palácio de S. Bento, 21 de Dezembro de 2007

Os Deputados,