

Exmo. Senhor  
Dr. Feliciano Barreiras Duarte  
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Junto se envia, em anexo, Notas Críticas da CIP aos seguintes Projetos Legislativos:

- Projecto de Lei n.º 738/XIII/3.ª, que altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, introduzindo alterações ao regime da adopção e adaptando o regime de protecção na parentalidade à procriação medicamente assistida, da autoria da Representação Parlamentar do PAN;
- Projecto de Lei n.º 739/XIII/3.ª, que procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, reforçando o regime de protecção na parentalidade, da autoria da Representação Parlamentar do PAN;
- Projeto de Lei n.º 740/XIII - Protecção da parentalidade nas situações de adoção e de recurso à procriação medicamente assistida por casais de pessoas do mesmo sexo, da autoria do Grupo Parlamentar do PS;
- Projeto de Lei n.º 741/XIII/3.ª, que procede à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece a dispensa para assistência a filho, em substituição da dispensa para amamentação ou aleitação, da autoria do Grupo Parlamentar do CDS-PP.

Com os melhores cumprimentos.

Luís Henrique

**DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais**



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA  
Tel.: +351 21 316 47 00 | Fax: +351 21 357 99 86  
E.mail: [dajsl@cip.org.pt](mailto:dajsl@cip.org.pt)  
[www.cip.org.pt](http://www.cip.org.pt)

**Projecto de Lei n.º 738/XIII/3.ª**

**Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, introduzindo alterações ao regime da adopção e adaptando o regime de protecção na parentalidade à procriação medicamente assistida**

**(Representação Parlamentar do PAN)**

**– Crítica da CIP –**

**1.**

O Projeto de Lei (doravante PL) pretende conformar o Código do Trabalho e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que aprova o Regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade às novas realidades decorrentes da aprovação da Lei n.º 17/2016, de 20 de junho, que alargou o acesso às técnicas de Procriação Medicamente Assistida (PMA) a todas as mulheres, da Lei n.º 2/2016 de 29 de fevereiro - que eliminou as discriminações no acesso à adopção, apadrinhamento civil e demais relações jurídicas familiares, alargando a possibilidade de adopção a casais constituídos por pessoas do mesmo sexo.

**2.**

A CIP entende que este não é momento para se proceder a alterações ao Código do Trabalho.

Questiona-se, aliás, o seguinte: Como se explica que, através do PL apresentado, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de Médio Prazo”, celebrado em sede de CPCS, em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, prevê a discussão durante 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, de uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à obtenção de um Acordo nessa sede ?

### 3.

Por outro lado, esta Confederação não pode deixar de sublinhar e mesmo lamentar, que o PL, “à boleia” do objetivo aí assumido de combater “discriminações”, pretenda aumentar o número de dias da licença parental exclusiva prevista no artigo 43.º do Código do Trabalho.

De facto, tal aumento, em momento algum, transparece da “Exposição de Motivos” do PL em análise.

Na perspetiva da CIP, a proposta de aumento é objeto de frontal rejeição.

Em primeiro lugar, não se conecta com a matéria da discriminação, matéria que o PL diz sustentá-la.

Em segundo lugar, a proposta de aumento é apresentada sem qualquer critério.

Em terceiro lugar, apresenta vários efeitos negativos.

Por um lado, o referido aumento revela-se nocivo não só para as empresas, pelas desvantagens inerentes à desorganização do tempo de trabalho e pelo impulso que cria quanto à necessidade de contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos, como para os trabalhadores no caso de licenças obrigatórias, como acontece na proposta de alteração ao artigo 43.º, quando aqueles, por uma ou outra circunstância, não a pretendam usufruir.

Associado ao aumento da duração da licença está, igualmente, o aumento do montante do subsídio, o qual gera uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, que, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

Questiona-se, aliás, o Grupo Parlamentar subscritor do PL em análise se foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social.

**Projecto de Lei n.º 739/XIII/3.ª**

**Procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, reforçando o regime de protecção na parentalidade**

**(Representação Parlamentar do PAN)**

**– Crítica da CIP –**

**1.**

A “Exposição de motivos” do Projeto de Lei (doravante PL) sumaria, num único parágrafo, os objetivos, a saber:

*“As alterações que propomos ao regime de parentalidade, nomeadamente pelo aumento da duração da licença parental, promoverão e melhorarão a difícil conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, possibilitando uma maior liberdade aos pais, quando confrontados com a decisão de ter filhos.” (sublinhados nossos)*

**2.**

O PL, na perspetiva da CIP, é merecedor de manifesta crítica pelas razões que seguidamente se expõe.

**3.**

Em primeiro lugar, cumpre ressaltar que o PL em epígrafe, visa proceder à 13.ª alteração ao Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu 12 alterações ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de 1 alteração por ano.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere

ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

#### 4.

Por outro lado, verifica-se que o projeto se sustenta na *“difícil conciliação entre a vida familiar e a vida profissional”*.

Na perspetiva da CIP, no domínio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e respetiva promoção, ressalta-se a importância da flexibilização da organização do tempo de trabalho.

Assim, a maior flexibilidade introduzida ao nível da organização do tempo de trabalho (traduzida em figuras como: a adaptabilidade, os horários concentrados, o banco de horas ou a possibilidade de, por acordo, fazer a compensação entre ausências por iniciativa do trabalhador e trabalho realizado), encerra virtualidades não só para ajustamentos às flutuações das necessidades empresariais como potencia uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar.

O reconhecimento destas virtualidades encontra-se plasmado no *“Documento de Trabalho - Contributo para discussão em Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) sobre a Situação das Mulheres no Mercado de Trabalho”*, distribuído em 16 de abril de 2012, para discussão na reunião da CPCS sobre o assunto.

Neste domínio, são também de realçar as alterações introduzidas no regime do trabalho a tempo parcial, modalidade contratual já há muito utilizada, com extraordinária popularidade e sucesso, nos países nórdicos da União Europeia.

E, não menos importante, importa 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, ainda, 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.

## 5.

Pela sua importância, questiona-se o Grupo Parlamentar subscritor do PL em análise: foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social ?

Na perspetiva da CIP, o alargamento da duração da licença parental, corporizada na alteração dos artigos 36.º (Conceitos em matéria de protecção da parentalidade) e 40.º (Licença parental inicial), revela-se nocivo para as empresas, pelas desvantagens inerentes à desorganização do tempo de trabalho e pelo impulso que cria quanto à necessidade de contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos.

Ora, se bem que se comece a observar sinais muito positivos de retoma económica, também é certo que a mesma ainda não se encontra sustentada no tempo.

Neste quadro, quaisquer medidas que comprometam a competitividade das empresas 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.

Associado ao aumento da duração da licença está, igualmente, o aumento do montante do subsídio, o qual gera uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, que, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

## 6.

Por outro lado, o PL propõe alterar o n.º 6 do artigo 40.º da seguinte forma:

*“6 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende do acordo do empregador e, em caso de recusa, de justificação fundamentada” (sublinhado nosso).*

Face ao regime em vigor, verifica-se que, através da proposta em análise, o empregador passa a ser obrigado a justificar, de forma fundamentada, a recusa.

Ora, na perspetiva da CIP, a proposta de alteração apresentada representa, apenas e tão só, um total desconhecimento, ou mais grave, insensibilidade, sobre as dificuldades com que se deparam, diariamente, as microempresas em Portugal.

## **7.**

Para terminar, mas assumindo especial relevo, questiona-se o seguinte: Como se explica que, através do PL apresentado, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de Médio Prazo”, celebrado em sede de CPCS, em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, prevê a discussão durante 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, de uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à obtenção de um Acordo nessa sede ?

16.março.2018

**PROJETO DE LEI N.º 740/XIII**  
**Proteção da parentalidade nas situações de adoção e de**  
**recurso à procriação**  
**medicamente assistida por casais de pessoas do mesmo sexo**  
  
**(Grupo Parlamentar do PS)**

**– Nota crítica da CIP –**

**1.**

A “Exposição de motivos” do Projeto de Lei (doravante PL) define os objetivos da proposta, a saber:

*“(…) a presente iniciativa legislativa visa precisamente clarificar e garantir a aplicação dos regimes de proteção da parentalidade, ora previstos na legislação em vigor, nas situações de adoção e de recurso à procriação medicamente assistida por casais do mesmo sexo, previstos na Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro, e na Lei n.º 17/2016, de 20 de junho, salvaguardando os atos praticados de acordo com esta orientação.”*

**2.**

O PL não suscita especiais comentários ou observações.

**3.**

Não obstante, pela sua importância, questiona-se o Grupo Parlamentar subscritor do PL em análise: foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social ?

Na perspetiva da CIP, o alargamento do número potencial de pessoas com direito à proteção na parentalidade terá um custo (aí incluída a desorganização que acarreta) para a esmagadora maioria das empresas,



ressaltando, como é óbvio, a estrutura empresarial existente: micro, pequenas e médias empresas.

Ora, se bem que se comece a observar sinais muito positivos de retoma económica, também é certo que a mesma ainda não se encontra sustentada no tempo.

Neste quadro, quaisquer medidas que comprometam a competitividade das empresas 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.

O referido estudo terá, também, de abordar o impacto junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

16.março.2018

## **Projeto de Lei n.º 741/XIII/3.ª**

**Procede à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,  
que aprova o Código do Trabalho, estabelece a dispensa para  
assistência a filho, em substituição da dispensa para  
amamentação ou aleitação**

**(Grupo Parlamentar do CDS-PP)**

**– Nota crítica da CIP –**

### **1.**

A “Exposição de motivos” do Projeto de Lei (doravante PL) enquadra, justifica e apresenta medidas de alteração ao Código do Trabalho.

Vejamos, então, o intento dos proponentes do PL em análise.

*“Assim, e como partido que colocou sempre, e sempre colocará, a temática da família, nomeadamente da natalidade, no centro da agenda política, o CDS retoma este debate trazendo novas medidas e, em alguns casos, retomando propostas já apresentadas anteriormente.*

*Atualmente, a legislação laboral prevê a possibilidade da mãe poder usufruir de uma dispensa para amamentação e de ambos os progenitores poderem gozar uma dispensa para aleitação.*

*Estas dispensas consubstanciam-se na dispensa do trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada.*

*No caso da dispensa para amamentação durar mais de 1 ano, a mãe é obrigada a apresentar atestado médico comprovativo de que se encontra efetivamente a amamentar.*

*No entendimento do CDS, não se justifica tal distinção ou obrigatoriedade, devendo a lei estabelecer, para qualquer um dos progenitores, a dispensa de trabalho para assistência a filho, salvaguardado o período relativo à amamentação.*

*A dispensa para assistência a filho deve ficar assegurada até o menor completar os dois anos de idade.*

*Entendemos que o alargamento de 1 para 2 anos desta dispensa é essencial para garantir uma vinculação saudável da criança aos seus progenitores, sendo uma garantia do seu desenvolvimento integral.*

*Por último, entendemos também que esta licença, no período que não diga respeito à amamentação, poderá ser gozada por um ou por vários avós.” (sublinhados nossos).*

## **2.**

O PL em referência, visa proceder à 13.<sup>a</sup> (e não à 15.<sup>a</sup> como, seguramente, por mero lapso, se refere na epígrafe do PL) alteração ao Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu 12 alterações ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de 1 alteração por ano.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

### **3.**

De acordo com a “Exposição de motivos” do PL, as propostas nele apresentadas enquadram-se no âmbito 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 deve ser apresentada 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 extracurriculares 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 menosprezada no âmbito desta discussão, uma vez que o mesmo terá, seguramente, importante e substancial impacto na promoção da natalidade em Portugal.

#### **4.**

Na perspetiva da CIP, não se identificam motivos substanciais, que se imponham de modo decisivo, para proceder às alterações propostas.

É que as propostas apresentadas 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.

## **5.**

Para terminar, questiona-se, assumindo especial relevo, o seguinte: Como se explica que, através do PL apresentado, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de Médio Prazo”, celebrado em sede de CPCS, em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, prevê a discussão, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, de uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à obtenção de um Acordo nessa sede o que, presentemente decorre?

16.março.2018