

Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª

Promove a igualdade no exercício das responsabilidades parentais estabelecendo uma licença parental inicial paritária

(Cristina Rodrigues - Deputada à Assembleia da República)

- Nota crítica da CIP -

1.

A "Exposição de motivos" do Projeto de Lei (doravante PL) enquadra e apresenta as propostas da seguinte forma:

"Acreditamos que um dos factores que leva à discriminação laboral é exactamente o facto da mulher continuar a ser vista como principal cuidadora dos filhos, em particular nos primeiros meses de vida. Em consequência, muitas mulheres são discriminadas no acesso ao emprego ou na progressão na carreira pelo facto de serem mães ou poderem vir a sê-lo."

"Ora, no nosso entendimento, apesar dos avanços que têm sido feitos nesta matéria, consideramos que se deve ir mais longe e, à semelhança do que outros países já fizeram, prever uma licença parental paritária, medida fundamental para a inversão do actual paradigma da prestação de cuidados e para o combate à desigualdade de género."

"Face ao exposto, com o presente projecto de lei, propomos uma alteração ao artigo 40.º do Código do Trabalho, que estabelece a licença parental inicial, garantindo que a mãe e o pai trabalhadores têm ambos direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo é usufruído em simultâneo, mantendo a mãe o direito à sua licença parental exclusiva."

Em consequência, procede-se à alteração do Decreto-Lei n.º 89/2009 e do Decreto-Lei n.º 91/2009, ambos de 9 de Abril, garantindo que o subsídio parental inicial é atribuído a ambos os progenitores pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos.” (sublinhado nosso)

2.

Na perspetiva da CIP, as propostas acarretam efeitos muitos negativos.

Por um lado, a previsão de uma *“licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo é usufruído em simultâneo”* tem um custo (aí incluída a desorganização que acarreta e o impulso que cria quanto à necessidade de contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos) muitíssimo relevante para a esmagadora maioria das empresas, ressaltando, como é obvio, a estrutura empresarial existente: micro, pequenas e médias empresas.

Por outro lado, tal alteração gera uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

Assim, neste enquadramento, cumpre questionar: Foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes do PL ?

3.

Acresce que, conforme já referimos em diferentes períodos e contextos, na perspetiva desta Confederação, constituiu mau princípio proceder a sucessivas alterações legislativas, mormente no domínio laboral, sem aguardar algum tempo para que a legislação em vigor tenha, em termos de aplicação, maturação bastante a que, sobre o respetivo impacto, se possa formular juízo sustentado.

Ora, como bem se sabe, o regime da parentalidade foi alterado e significativamente reforçado, pela última vez, ao abrigo da Lei n.º 90/2019,

de 4 de setembro, pelo que ainda só passou pouco mais de um ano sobre a sua última revisão.

De resto, julgamos, igualmente, que, face ao momento de combate à pandemia do COVID-19, que ainda atravessamos, para o qual muito tem sido exigido em termos de produção legislativa, este não é o momento mais adequado para a introdução de alterações legislativas em diplomas da maior relevância como é o Código do Trabalho.

4.

Sem prejuízo do já afirmado e, como mera nota, quando às várias discriminações invocadas, ressalta-se, por exemplo, que o Inquérito Nacional às Condições de Trabalho, promovido pela Autoridades das Condições de Trabalho (ACT) e desenvolvido pelo CESIS, o qual foi apresentado publicamente no mês de abril de 2017, refere, no âmbito do inquérito aos trabalhadores que:

- 89.9% dos trabalhadores responderam que se sentem satisfeitos com o seu trabalho;
- 72.6% dos trabalhadores dizem sentir-se “*em casa*” na organização onde trabalham.

Face às respostas dos trabalhadores inquiridos no âmbito do referido Inquérito Nacional, parece haver uma dissonância entre o quadro discriminatório identificado na “Exposição de motivos” e a opinião dos trabalhadores.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente negativo relativamente à apresentação e oportunidade do PL em apreço.