

Projeto de Lei n.º 177/XIII -1
Reforço dos Direitos de Maternidade e Paternidade

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista)

– 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, 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 de 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.

Subtraindo aos Parceiros Sociais, na sua sede natural – a CPCS –, tais matérias, o Grupo Parlamentar que apresenta o PL em apreço demonstra, mais uma vez, 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 equacionar 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.

Cumpr, 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 (aí incluída a desorganização que acarreta), não raro significativo, e mesmo incomportável, 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 de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada, mormente quando os dados relativos ao desemprego, após um período de redução e posterior estabilização, no segundo e terceiro trimestre de 2015, estão a agravar-se desde o 4 trimestre de 2015, fixando-se, no primeiro trimestre de 2016, em 12,4%, ou seja, 640,2 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 o preâmbulo do PL, as propostas nele apresentadas enquadram-se no âmbito da natalidade e da proteção, promoção e apoio ao aleitamento através da alteração do Código do Trabalho, da Lei 91/2009, de 9 de abril, e do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril.

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

- *"Alargamento do tempo de licença de maternidade obrigatória de 6 para 9 semanas;*
- *Alargamento do tempo de licença obrigatória do pai de 15 para 30 dias;*
- *Alargamento da licença de maternidade até 180 dias, pagos a 100%;*
- *Alargamento da licença de paternidade até 60 dias (30 dias obrigatórios + 30 dias facultativos);*
- *A decisão livre da mulher e do casal sobre o período do gozo de licença parental, garantindo sempre o seu pagamento a 100%;*
- *Criação de uma licença específica de prematuridade ou de internamento hospitalar do recém-nascido, adicional à licença de maternidade/paternidade, garantindo o seu pagamento a 100%;*
- *Pagamento do subsídio de gravidez por riscos específicos a 100%;"*

4.

Conforme já se referiu anteriormente, os 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 por múltiplos motivos.

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, as ditas propostas, têm, notoriamente, 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, pela desorganização do tempo de trabalho que tem ínsita e 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, 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 no que ao CT diz respeito, a saber:

- **Artigo 35º (Proteção na parentalidade), na redação do artigo 6º do PL**

n.º 1, alínea t) – nova

Projeta-se introduzir uma nova alínea no dispositivo em referência, com vista a criar um novo subsídio por "*prematividade*" e "*internamento de recém-nascidos*".

Sem prejuízo de a CIP compreender as situações que se pretendem proteger, a introdução deste subsídio 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 e 2

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.

Por outro lado, o mesmo alargamento revelar-se-á nocivo para as empresas, pela desorganização do tempo de trabalho a que conduz e pelas desvantagens inerentes à contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos.

Acresce, ainda, que o projetado no n.º 2 pode mesmo levar a situações incompreensíveis, se não mesmo absurdas.

O n.º 2 refere o seguinte:

"Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai que deverá obrigatoriamente coincidir com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo da licença parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período da licença parental inicial definido para a mãe." (sublinhado nosso).

Ora, a redação proposta, com exclusão do período de gozo obrigatório, ao não prever qualquer limite temporal para o gozo da licença do pai, pode levar a situações em que o seu gozo pode ocorrer muito posteriormente ao

nascimento do filho, esvaziando, assim, os interesses que o legislador se propôs proteger.

Através da referida redação, o pai poderá gozar a sua licença 3, 4, 5 ou mais anos após o nascimento.

Terá a solução proposta alguma lógica face aos interesses em defesa ?

Na perspetiva da CIP, não.

Por outro lado, a proposta cria, ainda, um elevado grau de incerteza junto das empresas ao dificultar ou mesmo impossibilitar a gestão adequada, com um razoável grau de previsibilidade, dos seus recursos humanos.

- **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 longo período de licença.

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

n.ºs 1 e 2

Projeta-se alargar, de 15 dias úteis para 30 dias consecutivos, o período de licença exclusiva do pai, e de 10 para 30 dias, o período da licença após o gozo do período obrigatório.

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, pela desorganização que provoca e 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.

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

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 (Aditamento ao CT)**

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 (Aditamento ao CT)**

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.

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

24.maiο.2016