

Projeto de Lei n.º 431/XIII/2.ª

Procede à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, flexibilizando a licença parental exclusiva do pai e alargando o gozo da licença parental complementar e da licença para assistência a filho aos avós

(Grupo Parlamentar do CDS-PP)

– Nota crítica da CIP –

1.

O Projeto de Lei em epígrafe visa proceder à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (o Projeto de Lei, julga-se que, por lapso, faz referência à "11.ª alteração". Tal lapso pode ter origem no artigo 2.º do Projeto, que enuncia as alterações já efetuadas ao Código do Trabalho, e omite, nessa mesma enunciação, a alteração efetuada pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, que "*Combate as formas modernas de trabalho forçado, procedendo à décima primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à quinta alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e à terceira alteração ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro*").

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu 11 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 a mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos "sistemas", circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

2.

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.

3.

Neste âmbito, cumpre questionar o Grupo Parlamentar do CDS-PP, desde logo, 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 para a organização do tempo de trabalho nas empresas), relevante para a esmagadora maioria das empresas, ressaltando, como é obvio, 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.

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.

Na perspetiva da CIP, o objetivo principal do nosso País continua a passar por procurar respostas destinadas a promover o crescimento económico e, por essa via, a criação de emprego.

A aposta em manter e aumentar o emprego deve, pois, revestir carácter central e estar presente em qualquer discussão.

Neste quadro, o que se devia preconizar e priorizar é a exponenciação dos fatores que, de forma significativa, contribuíram e são suscetíveis de contribuir para reforçar os indicadores económicos e sociais positivos já observados.

4.

De acordo com a "Exposição de motivos" do PL, *"uma das traves mestras da promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho é a conciliação familiar com a vida profissional, no seguimento, aliás, do trabalho desenvolvido pelo anterior Governo - que consagrou, por exemplo, a empregabilidade parcial – já que uma das razões para a falta de competitividade das mulheres no mercado laboral é, precisamente, a necessidade de assegurar as necessidades familiares. De facto, uma das razões mais invocadas para justificar a desigualdade entre mulheres e homens no emprego está exatamente nisso – na dificuldade de as mulheres conciliarem o seu sucesso e enriquecimento profissionais com a sua vida familiar."*. (sublinhado nosso).

Neste âmbito, cumpre reconhecer que, na perspetiva da CIP, a dificuldade com que, em particular, as mulheres se deparam na conciliação das responsabilidades familiares com o emprego constitui obstáculo à igualdade de género.

Não obstante, não é através de medidas como as propostas que se vai promover uma melhor compatibilização das dimensões da família e do trabalho.

Neste contexto, e por forma a promover a dita conciliação, assume especial importância a 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.

5.

Em síntese, de acordo com a "*Exposição de motivos*", o CDS-PP propõe, em geral, o seguinte:

- "*aumentar os dias de licença parental, exclusivos e obrigatórios do pai, de 15 dias úteis para 30 dias, e permitir que possam ser gozados durante as seis semanas de licença obrigatória da mãe, imediatamente após o nascimento e não nos primeiros trinta dias, como é atualmente.*" (v. n.º 1 do artigo 43.º, na redação do artigo 2.º do PL).
- "*alterar os dias obrigatórios a que o pai tem direito depois do nascimento, passando para 7 dias, evitando a discriminação dos pais que trabalham para além dos 5 dias úteis e dos que trabalham aos fins de semana.*" (v. n.º 2 do artigo 43.º, na redação do artigo 2.º do PL).
- "*alargar aos avós o direito de gozo da licença parental complementar e da licença para assistência a filho.*" (v. n.º 5 do artigo 51.º e n.º 6 do artigo 52.º, na redação do artigo 2.º do PL).

6.

Na perspetiva da CIP, as propostas do Grupo Parlamentar do CDS-PP têm incontornavelmente ínsitas repercussões negativas.

Por um lado, o reforço da duração da licença obrigatória e o alargamento do gozo aos avós da licença parental complementar para assistência a filho, 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 por exemplo na proposta de alteração ao artigo 43.º n.º 1 (Licença parental exclusiva do pai) do Código do Trabalho, quando aqueles, por uma ou outra circunstância, não a pretendam usufruir.

Ainda no que concerne à licença parental exclusiva do pai é de sublinhar que o período desta licença tem vindo a ser alargado sem critério definido.

Originalmente, tal licença foi criada com um período de 5 dias (v. n.º 1 do artigo 36º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto).

Com a revisão do CT, em 2009, o período da licença foi aumentado para 10 dias.

Através da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aumentou-se, de novo, o período da licença, fixando-se o mesmo em 15 dias.

Projeta-se, agora, aumentá-lo para 30 dias.

Mais.

É entendimento desta Confederação que, a haver alteração dos dias da licença parental, a mesma devia ir no sentido de um maior espaço para o gozo facultativo, reduzindo o obrigatório, deixando, assim, às famílias a tomada de decisões de acordo com as especificidades de cada agregado familiar.

Ao intentar aumentar o número de dias de licença obrigatória, o PL está, apenas e tão só, a retirar ou a cercear a autonomia e opções das famílias e, a final, a partilha de responsabilidades e decisões familiares.

Por outro lado, verifica-se que o PL em análise é omissivo quanto ao pagamento dos subsídios associados à licença.

Neste âmbito, é de sublinhar que eventuais aumentos dos custos associados ao pagamento dos subsídios, geraria uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

É que, reitera-se, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada.

Assim sendo, novamente se questiona: O Grupo Parlamentar do CDS-PP levou a cabo algum estudo de impacto financeiro e social da proposta ?

Em conclusão, na perspetiva da CIP, o PL em apreço, pelas razões apontadas, revela-se negativo.

7.junho.2017