

Exmos. Senhores,

Vem o SITAVA remeter a V. Exas. o ofício n.º 524/23, em anexo ao presente e-mail, para o qual solicitamos a melhor atenção.

Antecipadamente gratos.

Com os melhores cumprimentos,

A Direção

SITAVA

Rua Cidade de Bissau, n.º 47 E – 32.1

1800-075 Lisboa

Tel.: 218.160.670 / 961.308.742

Fax: 218.160.679

www.sitava.pt

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Ofício n.º: **524/23**

Data: **22-12-2023**

À Exma.

Comissão de Trabalho, Segurança Social
e Inclusão

Assembleia da República

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10CTSSI@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projeto de Lei n.º 972/XV/2ª (BE)**

Alarga e garante a atribuição da licença parental inicial igualitária em termos de género, às famílias monoparentais e por via da adoção, alarga a licença inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação, aleitação e acompanhamento da criança (Separa n.º77,DAR, de 25 de novembro de 2023)

O SITAVA considera de extrema importância o reforço dos direitos de parentalidade de todos os trabalhadores, nomeadamente através da promoção da igualdade entre os progenitores e do incentivo à partilha de responsabilidades parentais, como forma de combater a discriminação de que as mulheres continuam a ser vítimas no acesso ao trabalho, nos salários e na progressão das carreiras, pelo facto de serem mães e de assumirem o papel de principais cuidadoras.

Neste contexto, concordamos com quaisquer propostas que tenham subjacente a concretização deste reforço e a promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na vida.

No entanto, consideramos que o presente Projeto de Lei apresenta algumas ambiguidades que necessitam de ser devidamente clarificadas.

Assim, no que respeita à nova configuração da licença parental inicial enquanto licença igualitária, parece que se trata aqui de promover uma igualdade meramente formal sem grande efeito prático, visto que o simples facto de o direito à licença parental inicial ser formalmente atribuído em simultâneo a ambos os pais, significando aparentemente que esta pode ser gozada por ambos, ao mesmo tempo, ou por inteiro em exclusivo por qualquer deles, não se configura em si mesmo como uma melhoria substancial que seja favorável às mulheres e/ou suscetível de favorecer a partilha de responsabilidades parentais. Na prática, esta mudança não significa que automaticamente vamos ter mais homens a usufruir desta licença, sobretudo porque nada se prevê no sentido de promover a mudança.

O facto de esta licença parental inicial de 120 dias, atribuída a cada um dos progenitores, aparentemente acrescer aos dias de licença exclusiva da mãe e não prejudicar o gozo dos dias de licença exclusiva do pai apresenta-se como positivo, na medida em que aumenta o período da licença parental inicial.

Igualmente positivo se afigura o alargamento dos períodos que cada um dos progenitores deve gozar em exclusivo a fim de ter direito ao acréscimo dos dias de licença, embora seja difícil perceber

como se articula a possibilidade de partilha com o direito de cada um dos progenitores a 120 dias de licença consecutivos e intransmissíveis

A disposição relativa às famílias monoparentais, por seu lado, é inconclusiva – em primeiro lugar, o direito a licença parental (que é para todos os efeitos um direito laboral atribuído aos pais e mães trabalhadores) não pode ser atribuído a uma família; será o pai ou a mãe, dependendo da composição da família monoparental, o titular do direito à licença parental inicial. Em segundo lugar, é preciso esclarecer o que significa ter direito a “dois períodos de licença parental inicial” – se cada período de licença é de 120 dias, significa que neste caso são 240 dias? E se for assim, significa que na família composta por dois progenitores (não monoparental) cada um deles pode gozar 120 dias, perfazendo também os 240 dias?

A normas propostas não são de todo claras, não permitindo compreender em definitivo qual é afinal a duração da licença parental inicial que se pretende consagrar.

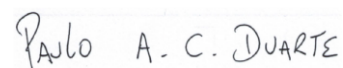
No que respeita à dispensa para amamentação ou aleitação e dispensa para acompanhamento da criança, consideramos que a criação desta última dispensa – para acompanhamento da criança até perfazer 3 anos, tem carácter positivo.

Porém, também aqui se pode constatar a persistência de algumas ambiguidades, nomeadamente no que respeita às disposições dos n.ºs 1 e 2 do artigo 47.º na redação proposta, que parecem prever exatamente o mesmo – a disposição do n.º 2 na redação atual deste artigo faz sentido, na medida em que o n.º1 trata apenas da dispensa para amamentação que naturalmente só pode ser concedida à mãe, mas na nova redação proposta o n.º já prevê as dispensas para amamentação, ou aleitação, ou para acompanhamento da criança atribuídas a ambos os progenitores, pelo que o n.º2 se torna desnecessário.

Relativamente ao procedimento de dispensa para amamentação, aleitação ou acompanhamento da criança, previsto no artigo 48.º proposto, consideramos que a comunicação do gozo da dispensa ao empregador não pode em nenhum caso deixar de ser feita; o que pode (e deve) ser eliminada é a obrigação de apresentação de atestado médico no caso de a amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança. Mas a comunicação de que a trabalhadora vai usufruir do seu direito à dispensa para amamentação tem necessariamente que ser feita, nomeadamente para justificar a sua ausência durante os períodos em causa.

No que respeita às alterações introduzidas no valor dos subsídios parentais, concordamos absolutamente que todos passem a ter o valor de 100% da remuneração de referência dos respetivos beneficiários, sendo que tal corresponde mesmo a uma reivindicação do SITAVA.

O Secretário-Geral



Paulo A. C. Duarte