

## **Projecto de Lei nº 214/XIII/1ª, de “Os Verdes”, que reforça a licença parental**

### **▪ Em geral**

Aumentar a duração das licenças parentais, ainda que virtuoso na perspectiva da parentalidade considerada em abstracto, pode ter efeitos perversos como desincentivo à contratação de trabalhadores(as) em idade fértil.

Por outro lado, não se afigura justo aumentar unilateralmente os encargos dos empregadores cujas empresas suportam sozinhas – com custos financeiros e de organização – ausências cada vez mais prolongadas dos trabalhadores com licenças várias, não apenas a licença parental.

### **▪ Em especial**

#### **Art. 40º (Licença parental inicial)**

O Projecto de Lei em apreço (doravante PL) limita-se a aumentar de 120-150 para até 210 dias a licença parental inicial (após o parto) (nº 1). Elimina também quaisquer restrições – hoje existentes – ao gozo em simultâneo da licença por pai e mãe. Alarga ainda o período de licença ao período de internamento, em caso de nascimento prematuro.

Consideramos negativo este grande aumento da duração da licença pelas razões que expomos na generalidade.

#### **Art. 41º (Licença parental exclusiva da mãe)**

O PL aumenta, de 30 dias para 180 dias, o período de licença parental inicial da mãe. Aumenta também, de seis para dez semanas, o período de gozo obrigatório da licença pela mãe.

Sobre a justeza desta proposta, remetemos para o exposto na generalidade.

**Art. 43º (Licença parental do pai)**

O PL aumenta, de 15 para 30 dias, a licença parental inicial obrigatória do pai.

Sobre a bondade desta medida, remetemos para o exposto na generalidade.

**Art. 47º (Dispensa para amamentação ou aleitação)**

Propõe-se o aumento, de um para três anos, do período durante o qual o filho tem direito a acompanhamento, designadamente para aleitação.

É um aumento cuja duração se afigura injustificada quanto aos seus fundamentos e fins, que merece também os reparos expostos na generalidade.

**Art. 48º (Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação)**

Ao suprimir o actual nº 1 deste artigo, o PL elimina a necessidade de a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

Coerente com a anterior proposta de alargar para três anos o período de acompanhamento do filho para aleitação, discordamos desta pelas razões antes expostas.

**-Projecto de Lei nº 344/XIII/2ª, do Bloco de Esquerda (BE), que protege a trabalhadora grávida no período experimental-**

O reforço da protecção dos trabalhadores não justifica transferir todo o ónus da prova da correcção, lisura e justeza de comportamentos para a entidade empregadora.

A subordinação da denúncia durante o período experimental – que já tem uma duração geral inconvenientemente curta – a parecer de uma entidade meramente administrativa (a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE) é absolutamente indesejável.

O despedimento das trabalhadoras grávidas já se presume sem justa causa e é sujeito a parecer. A denúncia durante o período experimental, um período inicial muito curto de vigência do contrato, destinado precisamente ao conhecimento e avaliação mútua das partes, é, por definição, livre e independente da invocação de qualquer causa. Não é sequer expectável que, uma vez tendo contratado uma trabalhadora grávida ou lactante, o empregador a dispense por esse motivo nos 90 dias seguintes.

A proposta é incompreensível e inaceitável quanto aos seus fundamentos.

**-Projecto de Lei nº 354/XIII/2ª, do Partido Comunista Português (PCP), que reforça a protecção das trabalhadoras grávidas e de trabalhadores no gozo de licença parental -**

▪ **Em geral**

O Projecto de Lei em apreço (doravante PL) equipara a não renovação de contrato a termo e a denúncia do contrato durante o período experimental a despedimento,

quando se trate de trabalhadoras grávidas ou lactantes ou trabalhadores no gozo de licença parental (arts. 36º/1 e 114º/1 do Código do Trabalho – CT). Não se justifica.

A não renovação de contrato a termo certo diz respeito ao desaparecimento do *motivo* que determinou a sua celebração. O contrato é, à partida, temporário, logo celebrado por motivos que caducam. A sua renovação ou não renovação é ditada exclusivamente por razões de necessidade/desnecessidade que podem ser objectivamente avaliadas e que, faltando, a transformam num despedimento ilícito. Não é aceitável subordinar tal facto a um parecer, para mais vinculativo, de uma entidade administrativa.

A subordinação da denúncia durante o período experimental – que já tem uma duração geral inconvenientemente curta – a parecer de uma entidade meramente administrativa (a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE) é absolutamente indesejável.

O despedimento das trabalhadoras grávidas já se presume sem justa causa e é sujeito a parecer. A denúncia durante o período experimental, um período inicial muito curto de vigência do contrato, destinado precisamente ao conhecimento e avaliação mútua das partes, é, por definição, livre e independente da invocação de qualquer causa. Não é sequer expectável que, uma vez tendo contratado uma trabalhadora grávida ou lactante, o empregador a dispense por esse motivo nos 90 dias seguintes.

A proposta é incompreensível e inaceitável quanto aos seus fundamentos.

**Projecto de Lei nº 431/XIII/2ª, do Centro Democrático Social (CDS), que flexibiliza e alarga o prazo para gozo de licenças.**

▪ **Em geral**

A flexibilização dos instrumentos de gestão dos recursos humanos das empresas é sempre desejável.

Aumentar a duração das licenças parentais, ainda que virtuoso na perspectiva da parentalidade considerada em abstracto, pode ter efeitos perversos como o desincentivo à contratação de trabalhadores(as) em idade fértil.

Por outro lado, não se afigura justo aumentar unilateralmente os encargos dos empregadores cujas empresas suportam sozinhas – com custos financeiros e de organização – ausências cada vez mais prolongadas dos trabalhadores com licenças várias, não apenas a licença parental.

- **Em especial**

**Art. 43º (Licença parental do pai)**

O Projecto de Lei (doravante PL) alarga, de 15 para 30 dias, o período de licença parental obrigatória do pai. Aumenta ainda, de 10 para 15 dias, o período de licença complementar do pai. Julgamos exagerado este aumento, que merece o reparo formulado na generalidade.

O PL também flexibiliza o gozo da licença, que passa a poder ser gozada nas *seis* (eram quatro) semanas seguintes. Receamos que esta flexibilização perturbe, mais, a organização do trabalho para além do que resulta já normalmente da falta de um trabalhador numa empresa que por vezes não tem mais do que um ou dois trabalhadores (a maioria).

**Art. 51º (Licença parental complementar para os avós)**

O PL propõe alargar aos avós o direito ao gozo da licença parental complementar e da licença para assistência a filho.

Louvável como medida de impacto social, questiona-se se este gozo é substitutivo do dos pais ou cumulativo, caso em que representa novo encargo.

**-Projecto de Resolução (PR) nº 702/XIII/2ª, do CDS, que recomenda ao Governo uma política de incentivos às empresas para a promoção da igualdade de género-**

O tema deste PR é todo um programa de acção, com o qual se concorda.

A recomendação de criação de um prémio anual e incentivos fiscais para recompensar empresas que se distingam na promoção da igualdade de género é louvável, propondo-se que se dirija especialmente às micro e pequenas empresas para quem a adopção destas medidas é mais relevante.

Outra das sugestões é que aqui se *objectivem* minimamente os critérios de atribuição para evitar que se verifiquem arbitrariedades, facilitismos ou favorecimentos subjectivos.

**-Projecto de Lei nº 703/XIII/2ª, do Centro Democrático Social (CDS), que recomenda ao Governo a flexibilidade dos horários das creches-**

Nada a opor

**- Projecto de Resolução (PR) nº 713/XIII, do Partido Socialista (PS), que recomenda ao Governo que promova a transparência com vista à eliminação de desigualdades salariais assentes no género-**

As medidas aqui propostas pelo PS, o levantamento integral das desigualdades salariais assentes no género e o combate efectivo destas, suscita reservas não quanto aos fins (consagrados até na Constituição), mas quanto ao método.

Causa apreensão desconhecer que processo se adoptará para fazer estes “levantamento” e “combate”, sendo certo que não são aceitáveis intromissões em



actos de gestão das empresas, sobretudo se não tiverem em conta que as desigualdades salariais resultam normalmente de factores como a antiguidade, as qualificações ou o desempenho profissional. Teme-se que um levantamento mal executado não releve estes factores.

**- Projeto de Resolução<sup>o</sup> 715/XIII, do Partido Socialista (PS) - Recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal-**

Este projecto de Resolução contempla um leque alargado de medidas, ao nível do sistema educativo, estatístico, mas também ao nível regulamentar, nomeadamente, visando o reforço dos direitos de parentalidade por parte dos homens e a inclusão de novos conteúdos obrigatórios -promoção da igualdade de género, combate às disparidades salariais, prevenção do assédio sexual e moral no trabalho e conciliação entre trabalho e família - na negociação colectiva.

A CCP considera que a negociação coletiva pode, obviamente, dar um contributo para a promoção da igualdade de género, disparidades salariais, etc mediante a introdução de conteúdos inovadores. Caberá, no entanto, aos negociadores sociais a negociação desses conteúdos. Por outro lado, também nos parece evidente que, existindo um avanço tão significativo na legislação portuguesa quanto à igualdade de género, o espaço para a negociação será cada vez mais reduzido.

**- Projecto de Lei nº 430/XIII, do Partido Social Democrata (PSD), que aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres -**

**Em geral**

As medidas de promoção da igualdade entre géneros são de saudar, até porque correspondem a um imperativo constitucional e social.

Deve, contudo, cuidar-se de, independentemente da justeza dos objectivos, não introduzir factores de incorrecta avaliação de situações, que podem conduzir a perturbações e intervenções desajustadas no mundo empresarial.

Fazer avaliações de situações jurídicas concretas nas relações laborais apenas com base em um dos elementos da equação é erróneo e potencialmente desestabilizador. É o que pode acontecer se, por exemplo, se compararem níveis salariais sem atender às várias condicionantes que os determinam.

**Em especial**

**Art. 31º-A (Obrigação de transparência no sistema remuneratório)**

A obrigação de o empregador disponibilizar informação relativa a montante de retribuição por categoria profissional desagregada por sexo, se não for associada a outros elementos determinantes da mesma retribuição, como antiguidade, qualificações ou desempenho profissionais, favorece o equívoco e induz em erros de avaliação e julgamento.

Esta circunstância é agravada pelo facto de estas informações poderem ser acedidas por entidades não obrigadas a segredo, o que propicia o acesso de concorrentes a dados relevantes da gestão empresarial privada.

### **Art. 31º-B (Auditorias)**

Impor a realização de auditorias trimestrais, se bem que apenas nas médias e grandes empresas, constitui um encargo adicional extraordinário que aumenta os custos empresariais.

Divulgar dados sobre níveis salariais sem tratamento que evidencie outros factores de distinção que sempre concorrem para determinar as variações salariais, como antiguidade, qualificações e desempenho profissionais só conduz a erros de julgamento.

A disponibilização do resultado das auditorias a entidades não vinculadas por segredo favorece a devassa de informação empresarial, naturalmente reservada, por concorrentes.