

Assunto: Proposta de Lei n.º 39/XIII – Proceder à 13.ª alteração ao Código do Trabalho e à 4.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, no sentido do reforço do regime de proteção na parentalidade, da autoria da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira.

A CIP remeteu à Assembleia da República a sua Nota Crítica à Proposta de Lei n.º 39/XIII, que procede à 13.ª alteração ao Código do Trabalho e à 4.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, no sentido do reforço do regime de proteção na parentalidade, da autoria da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.

A Proposta de Lei 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 e à 4.ª 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.

No que ao CT diz respeito, é de relevar que a Proposta de Lei visa proceder à **12.ª alteração** ao mesmo (a Proposta de Lei, julga-se, que, por lapso, faz referência à 13.ª alteração ao CT).

O CT, 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 mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

2.

O regime hoje vigente em matéria da parentalidade, sobre o qual incidem as alterações propostas na Proposta de Lei em análise, emerge de um Acordo alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Estamos a falar, em concreto, do *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção social em Portugal”*, de 25 de junho de 2008, que lançou as bases para a revisão do Código do Trabalho operada em 2009.

Nesse Acordo, tal como nos demais Acordos celebrados na referida sede, 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, imperioso se torna que sejam os Parceiros Sociais a equacionar o quadro da sua eventual alteração e alcance.

Na perspetiva da CIP, sempre cumprirá aos Parceiros Sociais equacionar um eventual novo equilíbrio sobre estas matérias.

3.

Cumpre, ainda, questionar a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira se foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes da 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 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.

Neste quadro, quaisquer medidas que comprometam a competitividade das empresas – como muitas daquelas que a Proposta de Lei 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.

4.

De acordo com a “Exposição de motivos” da Proposta de Lei, as medidas ou propostas nela apresentadas, que visam o reforço do regime de proteção na parentalidade, são justificadas da seguinte forma:

“Em 2014, o número de beneficiários de licença para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica, da segurança social, era de 1422, tendo sofrido um aumento de cerca de 32% desde 2010 (INE, 2016). Portugal apresenta um índice de envelhecimento de 141,3 (INE, 2016), associado a um índice de fecundidade de 1,23 (PORDATA, 2016). Relativamente ao vínculo laboral, Portugal é o terceiro país da União Europeia que apresenta um maior número de contratos com duração limitada, com uma taxa de 18.7%, sendo ultrapassado apenas pela Espanha com uma taxa de 20.9% e pela Polónia com uma taxa de 22.2%. Ressalva-se o facto de, para trabalhadores jovens (dos 15-24 anos), estas taxas atingirem, em Portugal, os 63.9%, voltando a ocupar o terceiro lugar quando comparado com os países da União Europeia (Eurostat, 2016).

Estes valores comprovam a necessidade de atualizar, quer o Código do Trabalho, de forma a permitir que os pais vejam assegurados os seus direitos enquanto trabalhadores, quer o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho, e 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, no sentido de reforçar a proteção na parentalidade no âmbito do sistema previdencial.”.

Perante o quadro que invoca, a Proposta de Lei apresenta um conjunto de propostas das quais se destacam as seguintes:

- *“O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, aos filhos, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, independentemente da idade da criança/jovem;*
- *Para o exercício do direito de licença a assistência a filho, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 10 dias, ao invés dos atuais 30 dias;*
- *Dispensa do período máximo de 4 anos da licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, desde que, devidamente comprovada por atestado médico, tendo em consideração as especificidades e complexidades das diversas doenças e das necessidades apresentadas pelos menores no decorrer do tratamento;*
- *Alargamento da idade do menor com deficiência ou doença crónica, de 1 para 3 anos, com vista à redução do tempo de trabalho em cinco horas no período normal de trabalho semanal;*
- *Integração dos trabalhadores independentes para atribuição dos subsídios de assistência a filhos e assistência a netos;*
- *Alargamento da atribuição do subsídio para assistência a filho menor, até os 30 dias, independentemente da idade da criança/jovem;*
- *Aumento do montante do subsídio por riscos específicos e para assistência a filho e do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica para 100% da remuneração de referência do beneficiário, ao invés dos atuais 65%;*
- *Criação de uma licença excecional complementar para assistência à família com filho com deficiência ou doença crónica, num período não superior a três meses, permitindo a que, nas situações de maior risco no tratamento do menor, ambos os progenitores estejam presentes no apoio à criança ou jovem.*

Do assim exposto emerge que os motivos que sustentam, na perspetiva dos autores da Proposta, o reforço do regime da parentalidade são, em síntese, o aumento do número de

beneficiários de licença para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica, o envelhecimento da população vs. índice de fecundidade e o número elevado de contratos com duração limitada, especialmente junto dos mais jovens.

5.

Na perspetiva da CIP, a Proposta de Lei revela-se suscetível de crítica pelos motivos seguidamente expostos.

Em primeiro lugar, considera-se que as propostas apresentadas, as quais, em geral: ampliam o regime de faltas para assistência, seja nas situações cobertas seja pelo aumento do número de dias, alargam a duração de algumas licenças e o período onde é possível aplicar a redução do tempo de trabalho para assistência e, ainda, aumentam os montantes dos subsídios, pouco ou nada contribuem para o aumento da natalidade.

Em segundo lugar, as propostas de aumento ou reforço dos direitos da parentalidade são apresentadas com critério indefinido.

Em terceiro lugar, importa relevar efeitos negativos incontornáveis que tais propostas têm inerentes.

Desde logo, assume contornos de incontornabilidade que o reforço ou alargamento propostos da duração das licenças e faltas para assistência, em diferentes níveis, e a redução dos prazos de comunicação ao empregador, como o verificável na proposta de alteração ao artigo 57.º, relativamente à autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, se repercutem negativamente nas empresas, pelas desvantagens inerentes à desorganização do tempo de trabalho e pela necessidade que cria no que concerne à contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos.

Por outro lado, os aumentos que se intentam incrementar dos montantes dos subsídios, geram uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

Em quarto lugar, acresce que existem propostas cujo contributo para o reforço da proteção da parentalidade não é facilmente identificável (v. alterações propostas aos artigos 52.º e 57.º do CT, na redação do artigo 1.º da Proposta de Lei).

Num momento em que o País ainda se encontra subsumido num processo de tímida e incerta retoma, em que os riscos, financeiros e económicos são ainda muito significativos, não nos parece que este seja o momento adequado para avançar com propostas que, pelos impactos já expostos, podem acentuar riscos quer para as empresas quer para a Segurança Social, sendo de sublinhar e valorizar, nesta avaliação, o leque alargado de direitos conferidos atualmente ao trabalhadores no âmbito do regime da parentalidade.

Este reparo crítico global, não tem ínsita rejeição de um aspeto particular que se afigura revestir contornos especiais, atenta a realidade que aí fica contemplada, em termos concretos, a proposta de criação da licença excecional complementar para assistência à família com filho com deficiência ou doença crónica (v. artigo 53.º-A, aditado ao CT pelo artigo 2.º da Proposta de Lei).