

ALTERAÇÃO AO REGIME DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE NO CÓDIGO DO TRABALHO (Lei 120/2015, de 1 de setembro)

A Lei 120/2015, de 1 de Setembro, introduz diversas alterações ao Código do Trabalho em matéria de proteção dos direitos de maternidade e paternidade dos trabalhadores, com o objetivo de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, de modo a alcançar melhores condições para o aumento da natalidade.

A CGTP-IN pronunciou-se oportunamente sobre o do projeto que deu origem a esta lei, considerando-o muito insuficiente quer na perspectiva do incentivo à natalidade, quer na do reforço dos direitos de maternidade e paternidade das mães e pais trabalhadores.

Efetivamente, em nosso entender, o reforço dos direitos de maternidade e paternidade e do direito à conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional são manifestamente insuficientes para garantir, por si sós, o aumento da natalidade, sendo antes do mais imperioso alterar as atuais políticas sociais e laborais, no sentido de assegurar às pessoas e famílias a estabilidade social e laboral, bem como um nível de rendimentos, que lhes permitam constituir ou alargar o agregado familiar.

Por outro lado, considerámos também que mesmo no que toca ao reforço dos direitos de maternidade e de paternidade e de conciliação, as alterações são muito insuficientes, na medida em que, por um lado, ignoram as múltiplas dimensões da discriminação no trabalho de que são alvo as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e, em geral, todos os trabalhadores com responsabilidades familiares, logo desde o momento da candidatura a emprego e, por outro lado, não se traduzem de facto num reforço real ou numa maior proteção dos direitos dos trabalhadores e dos seus filhos, mas limitam-se em grande parte a criar uma ilusão desse reforço. Caso paradigmático é o da possibilidade de gozo simultâneo da licença parental inicial (artigo 40º do Código do Trabalho) que, segundo a interpretação oficial constante do site da segurança social, resultará numa redução do tempo passado com a criança.

Em suma, apesar da propaganda enganosa do Governo, as alterações introduzidas pela presente Lei contribuem muito pouco para melhorar a protecção dos direitos dos pais e mães trabalhadores e para promover maior conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Na verdade, estamos perante um conjunto de soluções pontuais minimalistas, destinadas a, sob a aparência de se estar a agir, afetar o menos possível as empresas.

O que muda nos direitos de maternidade e paternidade

1 - Licença parental inicial – artigo 40º do Código do Trabalho (CT)

A lei passa a prever a possibilidade de gozo simultâneo – por ambos os progenitores – de uma parte da licença parental inicial, entre os 120 e os 150 dias.

Em primeiro lugar, isto significa que ficam excluídas logo à partida desta possibilidade as licenças com duração de 120 dias.

Em segundo lugar, apesar de a norma do nº2 do artigo 40º do CT não ser clara no que respeita à concretização desta possibilidade, a interpretação oficial do Governo (que pode ser consultada em http://www4.seg-social.pt/noticias/-/asset_publisher/9N8j/content/alteracoes-no-ambito-da-parentalidade) determina que os períodos gozados em simultâneo pelo pai e pela mãe contam a dobrar, ou seja 15 dias gozados em simultâneo por ambos os progenitores equivalem a 30 dias gozados em exclusivo apenas por um deles, o que em termos de tempo real passado com a criança significa uma redução. Assim, por exemplo, supondo que os pais optam pela licença de 150 dias, que a mãe goza em exclusivo os primeiros 120 dias e em seguida gozam em simultâneo 15 dias – estes 15 dias gozados por ambos contam como 30 dias (15 da mãe e 15 do pai), pelo que a licença de 150 dias fica, na prática, reduzida a 135 dias passados com a criança. Já no que toca aos subsídios pagos pela segurança social, nada se altera, continuando os beneficiários a receber os mesmos valores atualmente previstos, sendo o período de licença simultânea pago a ambos.

Concluimos, portanto, que a possibilidade de gozo simultâneo de licença, tão propalada pelo Governo como uma medida “amiga” da natalidade, não passa de uma demagógica fição que se traduz, afinal, para quem por ela optar, numa redução de 15 dias do tempo real que a criança passa com os seus progenitores.

2 - Licença parental exclusiva do pai – artigo 43º do CT

A licença parental exclusiva do pai, de gozo obrigatório, é aumentada de 10 para 15 dias úteis, o que significa que os pais passam a ter obrigatoriamente direito a 15 dias de licença a gozar nos 30 dias imediatamente seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Esta alteração só entra em vigor com o próximo Orçamento do Estado, isto é com o Orçamento do Estado para 2016.

3 - Trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – artigos 55º e 56º do CT

A nova lei limita-se a acrescentar aos regimes do trabalho a tempo parcial e de horário flexível dos trabalhadores com responsabilidades familiares atualmente previstos, a proibição de penalizar os trabalhadores que optem por qualquer destes regimes em matéria de avaliação ou de progressão na carreira.

Trata-se assim de um alteração que na prática se revelará certamente inócua face aos graves problemas de discriminação, precariedade e baixos salários que a maioria dos trabalhadores com responsabilidades familiares enfrenta e que os impedem de exercer os seus direitos de parentalidade.

4 - Deveres do empregador – artigo 127º do CT

O empregador passa a estar obrigado a afixar nas instalações da empresa todas as informações referentes à legislação em matéria de direitos de maternidade e paternidade e, existindo regulamento interno, a integrar nesse regulamento estas mesmas matérias.

5 - Informações relativas a contrato de trabalho a termo – artigo 144º do CT

A violação da obrigação do empregador comunicar, no prazo de 5 dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade entre homens e mulheres (atualmente a CITE) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante passa a constituir uma contra-ordenação grave (era leve), o que significa um agravamento da coima respetiva.

No entanto, apesar de positivo, este agravamento da coima não terá significado, se não for acompanhado de um indispensável reforço da fiscalização por parte das entidades competentes para o efeito, nomeadamente a ACT. De facto, a cominação de uma sanção só tem efetivo efeito dissuasor da conduta violadora se o infrator tiver certeza da aplicação da sanção, o que certamente não é o caso no atual estado de coisas. Isto significa que a previsão de novas sanções ou o agravamento das existentes só terá sentido se acompanhado do reforço dos meios ao dispor da ACT para aplicar essas mesmas sanções.

Por outro lado, não se compreende que a obrigação de comunicação do motivo da não renovação de contrato a termo não se estenda a outros trabalhadores com responsabilidades familiares em gozo de qualquer dos direitos atribuídos em sede de proteção da parentalidade.

6 - Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho – artigo 166º do CT

O trabalhador com filho de idade inferior ou igual a 3 anos passa a ter direito a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, sem que o empregador possa recusar, exceto no caso de não possuir recursos ou meios para o efeito ou de a atividade exercida não ser compatível com este regime.

A atribuição deste direito pode ter carácter positivo, desde que o seu exercício seja totalmente voluntário e, por outro lado, desde que não colida com o pleno gozo de todas as modalidades de licença parental legalmente previstas, ou seja o exercício de atividade em regime de teletrabalho não pode nem deve substituir o gozo das licenças parentais.

7 - Adaptabilidade grupal e banco de horas grupal – artigo 206º e artigo 208ºB do CT

Os regimes da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal não se aplicam a trabalhadores com filhos até 3 anos, exceto nos casos em que o trabalhador concordar, por escrito, trabalhar num destes regimes.

Embora o estabelecimento desta exceção seja positivo, a CGTP-IN considera esta disposição demasiado restrita e defende que todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos deviam ser dispensados de prestar trabalho em regime de horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado.

9 de Setembro de 2015