

CGTP-IN PRETENDE QUE O NOVO REGIME DE PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE SEJA APLICADO CORRECTAMENTE

A CGTP-IN enviou ao Ministro do Trabalho e da Solidariedade, ao Secretário de Estado da Segurança Social, aos Grupos Parlamentares da Assembleia da República, ao Presidente do Instituto da Segurança Social, e com conhecimento à Presidente da CITE, uma exposição relativa à interpretação do novo regime de protecção na parentalidade, que entrou em vigor no passado dia 1 de Maio, dado que está a levantar dúvidas e a provocar conflitualidades na sua aplicação.

Os problemas de aplicação decorrem no modo como os serviços da Segurança Social estão a interpretar, tanto no sector privado, como no público, este novo regime, que nos parece completamente inaceitável e incompatível com a intenção do legislador.

A CGTP-IN solicita uma resolução urgente desta questão, tanto mais que o diploma prevê a possibilidade de todos os que se encontram em gozo da licença de maternidade, paternidade e adopção ao abrigo da legislação anterior, no momento da entrada em vigor da nova lei, poderem beneficiar de novos direitos e do alargamento do período de licença em função da partilha.

Segue a transcrição da exposição:

"A CGTP-IN tomou conhecimento que a aplicação do novo regime de protecção social na parentalidade está a levantar problemas, quer nas empresas, quer aos trabalhadores que, encontrando-se a gozar licenças de maternidade, paternidade e adopção ao abrigo da legislação anterior, pretendem beneficiar dos novos direitos.

Estes problemas de aplicação decorrem do modo como os serviços de Segurança Social estão a interpretar o novo regime de protecção social na parentalidade, aplicável tanto no sector privado como no sector público, determinando que, para ter direito ao alargamento da licença parental inicial e, conseqüentemente, ao correspondente subsídio mais elevado em função da partilha, a mãe e o pai são obrigados a optar por um modelo em que, após o período obrigatório de gozo exclusivo pela mãe, o progenitor que estiver de licença tem de interrompê-la uma ou duas vezes, para que o outro goze (obrigatoriamente nesse momento) um período de 30 dias consecutivos ou dois de 15 dias, não sendo aceites outros modelos de partilha – por exemplo, em que um progenitor (após o período obrigatório exclusivo da mãe) goze toda a licença reservando para o outro os 30 dias finais.

Esta interpretação parece-nos completamente inaceitável, na medida em que não comporta benefícios para ninguém, nem para as crianças, nem para os trabalhadores nem para as empresas, muito pelo contrário.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Filiada na



CES

Confederação
Europeia
de Sindicatos



Por outro lado, tal interpretação é claramente incompatível com a intenção do legislador ao criar o novo regime e principalmente com a possibilidade de aplicação retroactiva prevista no artigo 87º do Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril (e do artigo 38º do Decreto-Lei 89/2009, de 9 de Abril para os trabalhadores do sector público) – a interpretação defendida pelos serviços de segurança social torna impossível que os trabalhadores actualmente em gozo de licença beneficiem do acréscimo de licença em função da partilha entre os progenitores, tornando assim inútil a previsão legal.

No sequência do Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social, celebrado em 2008, o Código do Trabalho revisto pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, introduziu alterações no capítulo dos direitos das mães e dos pais trabalhadores, pretendendo nomeadamente promover e incentivar a partilha das responsabilidades parentais entre ambos os progenitores.

O citado Acordo previa então «Instituir, no quadro da protecção da maternidade, paternidade e adopção, uma licença de parentalidade que (...) Crie o direito a cinco meses remunerados a 100%, ou seis meses a 83%, quando pelo menos um dos meses for gozado de forma exclusiva por cada um dos progenitores».

Em conformidade com esta previsão, o Código do Trabalho e respectiva legislação complementar, entre outras medidas, consagrou a possibilidade de aumentar simultaneamente a duração e o montante do subsídio correspondente à licença parental inicial em função da sua partilha, de tal modo que os pais e mães trabalhadores têm direito a uma licença parental inicial de 150 dias remunerada a 100%, ou de 180 dias remunerados a 83%, quando pelo menos 30 dias forem gozados de forma exclusiva por cada um dos progenitores.

Neste pressuposto, a nova disposição, plasmada no nº2 do artigo 40º do Código do Trabalho revisto, foi naturalmente interpretada, no contexto do Acordo e da discussão que precedeu a aprovação e entrada em vigor da nova legislação laboral, como significando que os pais e mães trabalhadores poderiam partilhar, da forma que entendessem mais conveniente, todo o período de licença parental inicial, com exclusão do período de 6 semanas de gozo obrigatório pela mãe e desde que cada um deles gozasse em exclusivo pelo menos 30 dias. Aliás, em nosso entender, nenhuma outra interpretação poderia estar conforme com a própria ratio do preceito, na medida em que, sendo objectivo expresso do legislador incentivar a natalidade e melhorar a conciliação da vida profissional com a vida familiar, é indispensável permitir aos seus titulares uma ampla liberdade de escolha quanto ao modo de exercício do direito, no seu próprio interesse e sobretudo no da criança – por exemplo, o facto de a mãe amamentar, sabendo-se que hoje a amamentação é considerada um elemento crucial para o desenvolvimento saudável das crianças, pode ser determinante na decisão da partilha e na escolha do momento em que o pai goza a licença.

Apesar de a CGTP-IN manter uma posição bastante crítica relativamente às chamadas medidas de conciliação da vida profissional com a vida familiar introduzidas no Código do Trabalho, designadamente no que respeita à protecção da maternidade e da paternidade, sobretudo em função das medidas de flexibilização do tempo de trabalho que se mostram claramente incompatíveis com a necessidade de conciliar quotidianamente a vida profissional com a vida

familiar, não deixámos de considerar como positivas (embora insuficientes) as medidas destinadas a promover a partilha de responsabilidades parentais e a igualdade entre os progenitores.

Em nosso entender este incentivo à partilha da licença parental inicial poderia constituir um impulso para a mudança relativamente aos papéis que os homens e as mulheres desempenham no trabalho e na família, oferecendo aos homens a oportunidade de partilharem mais o cuidado dos filhos e às mulheres a possibilidade de darem mais atenção à carreira profissional, atenuando as discriminações de que uns e outros, em sentidos diversos, são frequentemente alvo nas empresas.

Porém, para que esta mudança possa tornar-se realidade, é necessário que a lei seja aplicada de forma coerente e racional, permitindo aos trabalhadores (pais e mães) optar pela forma de partilha mais conveniente à sua situação concreta, sem imposição de modelos rígidos predeterminados que, inclusivamente, acabam por constituir obstáculos ao gozo dos direitos, inclusivamente suscitando alguma oposição das empresas.

Assim, em nossa opinião, o facto de os serviços de segurança social estarem injustificadamente a impor um determinado método de partilha, que não permite aos progenitores escolher, em função da sua concreta situação pessoal e profissional, em que momento é que cada um vai gozar (sem prejuízo do período exclusivo da mãe) os dias de licença parental legalmente necessários para o seu alargamento, vai dificultar o exercício destes novos direitos, impedindo assim a produção do efeito pretendido, nomeadamente a maior partilha de responsabilidades parentais entre ambos os progenitores por ocasião do nascimento dos filhos.

Face às dificuldades colocadas quanto ao modo de partilhar e aos obstáculos que certamente as empresas irão opor perante a intermitência das ausências e considerando, por outro lado, o interesse da criança numa certa estabilidade e factores como a necessidade de amamentar, os trabalhadores acabarão certamente por optar pela solução habitual – a mãe goza toda a licença, optando, se tal for materialmente viável em função da redução do subsídio, pelo período mais longo de 150 dias.

Neste quadro, entendemos que a verdadeira intenção do legislador é de facto incentivar e promover de modo efectivo a partilha das responsabilidades parentais, o que só será possível se, dentro do condicionalismo legal que impõe a cada um o gozo exclusivo de pelo menos um mês, for dada aos progenitores uma ampla liberdade de escolha em função da sua situação concreta e designadamente dos interesses da criança.

Aliás, se dúvidas houvesse quanto ao pensamento do legislador, a previsão da possibilidade de todos os que se encontram em gozo de licença de maternidade, paternidade e adopção ao abrigo da legislação anterior no momento da entrada em vigor da nova lei poderem beneficiar dos novos direitos e do alargamento do período de licença em função da partilha, é bastante para dissipar tais dúvidas, na medida em que, partindo do princípio que o legislador sabe exprimir adequadamente o seu pensamento, o intérprete não pode presumir que este tenha criado disposições ou normas inúteis e muito menos propor interpretações que as esvaziem do seu conteúdo.

Assim sendo, a CGTP-IN vem por este meio solicitar a V.Exas. que intervenham urgentemente nesta matéria no sentido de esclarecer em definitivo a melhor interpretação da lei, fixando o seu sentido e alcance, nomeadamente no que toca ao nº 2 do artigo 40º do Código do Trabalho revisto pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, e ao nº2 do artigo 12º do Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril.”

DIF/CGTP-IN
Lisboa, 13.05.2009