

## Incentivos à natalidade

O Estado Português tem vindo a implementar diversos incentivos à natalidade, com vista a que a população aumente, pois existe uma previsão de que nos próximos 25 anos o número de idosos ultrapasse o dobro do número de jovens, com consequências claras na vida económica, se a situação não for invertida.

O conjunto de medidas que foram adoptadas pelo Estado passa pela atribuição de abonos pré-natal, da extensão do tempo relativamente à licença de maternidade, subsídios de maternidade e paternidade, abono de família, protecção da maternidade e considerar que o nascimento de uma criança permite que no cálculo do IRS do ano de nascimento se efectue uma dedução à colecta no valor de 40%.

O grande incentivo à natalidade é a diminuição do trabalho precário, porque, na sociedade portuguesa de hoje em dia, a maioria dos pais em idade reprodutiva é licenciado e quer um nível de vida melhor para os seus filhos, daí que cada vez mais tarde se opte pela maternidade dado que primeiro se busca a estabilidade económica, que, tem-se verificado, acontece muito mais tarde do que há 30 anos.

### Abono pré-natal

No final de 2007 foi implementado o abono pré-natal, que consiste na atribuição de um montante mensal à mulher grávida que atinja a 13ª semana de gestação. O montante varia consoante o escalão de rendimentos do agregado familiar.

Esta prestação social é devida a partir do mês em que se atinge a 13ª semana de gestação, sendo concedido até ao mês do nascimento, inclusive.

O abono pré-natal pode ser pedido durante o período de gravidez ou no prazo de seis meses contados a partir do mês seguinte ao nascimento.

Para solicitar esta prestação, o(a) requerente deve dirigir-se aos serviços da Segurança Social da sua área de residência ou à Caixa de Actividade e de Empresa de que é beneficiário.

Após o nascimento de um filho, a mãe tem direito a requerer 120 dias ou 150 dias seguidos de licença de maternidade, que serão pagos pela Segurança Social, respectivamente, a 100% ou a 80% face ao ordenado de referência.

Estes períodos são acrescidos de 30 dias, por cada gémeo, além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos, que são cada vez mais frequentes, dado que muitos casais re-

correm às diversas técnicas de fertilização – uns porque optam por ter filhos mais tarde e a condição humana não é a mesma que quando se tem 20 anos e outros por dificuldades várias.

Para requerer o subsídio de maternidade, a mãe terá que se deslocar aos serviços de atendimento dos Centros Distritais da Segurança Social, no prazo de seis meses a contar da data em que tiver início o impedimento para o trabalho, para entregar o formulário próprio. Este documento deve ser obtido previamente, já que comporta partes cujo preenchimento cabe, por exemplo, à entidade patronal.

A nova política de incentivos visa também aproximar a relação pai/filho, pois também é atribuído ao progenitor um período de licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, pagos a 100%. Além desses, o pai pode ainda requerer 15 dias de licença parental que, se for desfrutada imediatamente a seguir à licença de maternidade ou paternidade, tem associado um subsídio (Subsídio por Licença Parental) no montante de 100% da remuneração de referência (corresponde à média de todas as remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data do início da maternidade, paternidade ou adopção, considerando os valores dos subsídios de férias, de natal e outros de natureza análoga).

De salientar que o direito às prestações mencionadas depende do preenchimento do prazo de garantia, ou seja, para beneficiar destes subsídios, a mãe ou o pai em questão têm de ter seis meses, seguidos ou intercalados, de descontos para a Segurança Social à data do nascimento do descendente.

O abono de família é outro incentivo à natalidade atribuído mensalmente, com vista a compensar as famílias face aos encargos relativos ao sustento e à educação das crianças e jovens. É atribuído até aos 16 anos de idade, mas pode ser concedido igualmente dos 16 aos 24 anos se os jovens em questão estudarem.

Pode ser requerida a majoração do abono de família que é atribuído a crianças compreendidas entre os 12 e os 36 meses: em duplicado, a partir do nascimento ou integração no respectivo agregado familiar, de uma segunda criança ou em triplicado, a partir do nascimento ou integração, no respectivo agregado familiar de uma terceira criança e seguintes. O montante varia consoante o escalão de rendimentos.

### A discriminação da mulher no trabalho

Existe uma política de protecção à maternidade, que comporta alguns direitos relativamente ao trabalho, tanto para a mãe como para o pai, que nem sempre são respeitados pela entidade patronal e verifica-se com alguma regularidade que nos dias de hoje ainda existe discriminação no trabalho em relação à mulher grávida que muitas vezes é despedida por esse facto ou sofre outras discriminações como a não renovação do contrato de trabalho ou mesmo não é aumentada a sua remuneração assim que a entidade patronal toma conhecimento da gravidez. Situações a que o Estado tem que estar muito atento se pretende incentivar a natalidade porque todos os futuros pais pensam duas vezes em ter filhos se a sua situação for precária ou esteja na iminência de ficar sem emprego.

Uma das medidas de protecção à maternidade é que toda a mulher grávida tem direito a efectuar gratuitamente as consultas e os exames necessários à correcta preparação e vigilância da gravidez, assim como durante os 60 dias após o parto.

O internamento hospitalar é gratuito durante toda a gravidez, parto e nos 60 dias após o parto.

Na preparação e no decurso da gravidez, e em função desta, são igualmente assegurados ao outro progenitor os exames considerados indispensáveis pelo médico assistente da mulher.

As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas de vigilância da gravidez, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

Durante a gravidez e até 3 meses depois do parto a mulher tem direito a não executar tarefas que sejam desaconselhadas, tais como: tarefas violentas, manipulação de produtos perigosos ou tóxicos, exposição a condições ambientais que prejudiquem a sua saúde.

### Implicações no cálculo do IRS

Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro, impedidas do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e/ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista.

A mãe que amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por

dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, durante todo o tempo que durar a amamentação. Este direito não implica a perda de salário ou de qualquer outra regalia.

No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho fazer um ano.

Durante o período em que amamenta, a trabalhadora tem direito a não executar tarefas que exponham à absorção de substâncias perigosas que sejam eliminadas pelo leite materno.

Sobre qualquer situação que não esteja conforme a lei deve ser pedido parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Em termos de impostos, o nascimento de uma criança permite que no cálculo do IRS do ano do nascimento se efectue uma dedução à colecta no valor de 40% do Salário Mínimo Nacional. Se a criança em questão tiver um grau de invalidez permanente superior a 60%, a dedução é elevada em 50%.

Para que esta dedução possa começar a ser reflectida no mês do nascimento, os pais trabalhadores por conta de outrem têm de comunicar esse facto à sua entidade patronal, de modo a que seja aplicada a taxa que consta das tabelas de retenção relativas ao número de dependentes em causa no cálculo do IRS mensal.

No ano do nascimento também se podem incluir na declaração anual do IRS as despesas de saúde que eventualmente tenham ocorrido desde o dia do nascimento e último dia do ano. O valor considerado pela Administração Fiscal no cálculo do IRS desse ano será de 30% das despesas que se encontrem isentas de IVA, ou sujeitas à taxa de 5%, ou de um limite determinado anualmente para as despesas de saúde sujeitas à taxa normal de IVA, desde que justificadas por receita médica.

Em suma, estes são alguns dos incentivos actuais à natalidade, mas ainda falta muito por fazer, pois a realidade de hoje é muito agressiva a que os jovens casais tenham filhos, e a maioria dos apoios que são dados só duram praticamente no primeiro ano. Posteriormente, verifica-se um desinvestimento que leva muitos pais a não terem filhos sem a estabilidade financeira que permita ter um nível de vida razoável. Cabe assim ao Estado criar medidas que fomentem a natalidade, criando estabilidade económica aos jovens casais e fiscalizando junto das entidades patronais da aplicação efectiva da lei que protege à maternidade.

CÉLIA FRANÇA  
RESENDE

Jurista da CTOC

