

Parecer

Proposta de Lei n.º 39/XIII (2.ª) (ALRAM)

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

**Relatora: Deputada
Isabel Pires (BE)**

I – CONSIDERANDOS

A proposta de lei em apreço deu entrada em 5 de dezembro de 2016 na Assembleia da República, tendo sido admitida e anunciada em 6 de dezembro, data em que, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

Estando em causa matéria laboral, a proposta de lei foi colocada em apreciação pública de 27 de janeiro a 26 de fevereiro de 2017, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho).

Foi distribuída a elaboração de parecer ao grupo parlamentar do Bloco de Esquerda.

1. Objetivo da proposta

A proposta em apreço pretende alterar os artigos 49.º, 52.º, 53.º, 54.º e 57.º e aditar o artigo 53.º-A ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como alterar os artigos 7.º, 19.º, 20.º, 35.º, 36.º, 38.º, 75.º e aditar os artigos 20.º-A e 36.º-A ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, no sentido de reforçar o regime de proteção na parentalidade.

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira propõe as seguintes medidas:

- Possibilidade de o trabalhador faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, aos filhos,

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 no 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;
- Redução dos prazos estabelecidos para as diversas entidades, entidade empregadora e entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, na análise do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, de 85 para 42 dias;
- 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 aos 30 dias, independentemente da idade da criança/jovem;
- Alargamento da atribuição do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, pelo período de tratamento necessário;
- Aumento do montante do subsídio por riscos específicos e para assistência a filho e do subsídio para assistência a filho com deficiência

Comissão de Trabalho e Segurança Social

ou doença crónica para 100% da remuneração de referência do beneficiário, ao invés dos atuais 65%;

- Aumento da percentagem em que acresce o subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica de 2% para 20%, para residentes nas regiões autónomas;
- Aumento do montante mínimo dos subsídios de apoio para assistência a filhos menores para o valor do indexante dos apoios sociais (IAS);
- 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 que, nas situações de maior risco no tratamento do menor, ambos os progenitores estejam presentes no apoio à criança ou jovem.

2. Resultado das consultas das partes interessadas e das avaliações de impacto

2.1. Consulta das partes interessadas

A 6 de dezembro de 2016, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprio da Região Autónoma dos Açores e do Governo Regional da Região Autónoma da Madeira, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição, solicitando o envio dos respetivos pareceres no prazo de 20 dias, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de Agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores.

Os pareceres em causa podem ser consultados em <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=40809>.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Do mesmo modo, por estar em causa matéria laboral, a proposta de lei foi colocada em apreciação pública pelo período de 30 dias, de 27 de janeiro a 26 de fevereiro de 2017. Desta consulta pública, resultaram 8 pareceres, das seguintes entidades: CGTP-IN, CIP, FESETE, SITAVA, SITE CSRA, STIHTRSS, STM e STT. O conteúdo destes pareceres pode ser consultado em <http://www.parlamento.pt/sites/com/xiiileg/10ctss/paginas/iniciativasapreciacaopublica.aspx?t=53556b67553077765132397564484a70596e563062334e665546424d4947347577726f674d7a6b3d&path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a45775131525455793942636e463161585a765132397461584e7a595738765357357059326c6864476c3259584e4263484a6c59326c68593246765548566962476c6a5953394a535342545443394462323530636d6c69645852766331395155457767626937437569417a4f513d3d>

3. Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais e Regimentais e do cumprimento da Lei Formulário

No que toca aos requisitos formais, constitucionais, regimentais e ao cumprimento da Lei Formulário, considera-se que está tudo em conformidade. Desta forma, remetemos a explicação detalhada da mesma para a nota técnica elaborada, que se anexa ao presente parecer.

4. Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes

Relativamente ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes da iniciativa em apreço remete-se para a nota técnica, em anexo, a qual faz parte integrante do presente parecer.

5. Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), identificaram-se as seguintes iniciativas que versam sobre a mesma matéria (ou semelhante):

- [Projeto de Lei n.º 177/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade;
- [Projeto de Lei n.º 214/XIII/1.ª \(PEV\)](#) - Reforça a licença parental inicial até 210 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- [Projeto de Lei n.º 344/XIII/2.ª \(BE\)](#) - Protege a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no período experimental, tornando obrigatório parecer prévio da cite em caso de denúncia do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora;
- [Projeto de Lei n.º 354/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas.

No que toca a petições, identificaram-se as seguintes:

- [Petição n.º 113/XIII/1.ª](#) – (Ordem dos Médicos) - Pelo direito à redução do horário de trabalho, para acompanhamento de filhos até aos 3 anos de idade, em duas horas diárias, por parte de um dos progenitores.
- [Petição n.º 231/XIII/2.ª](#) – (Marta Maria da Costa Vieira) - Solicita que seja promovida alteração ao artigo 54.º do Código do Trabalho;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- [Petição n.º 316/XIII/2.^a](#) – (uAPHu – Associação de Pais Heróis) – Solicitam a criação de legislação que colmate a falta de apoio financeiro e os direitos dos pais de crianças/jovens com cancro;
- [Petição n.º 330/XIII/2.^a](#) – (Liliana Isabel Rodrigues Madeira Grigor) – Solicitam que a licença de parentalidade possa ser gozada até 1 ano a 100%.

II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do presente parecer reserva a sua opinião para a discussão da iniciativa legislativa em Plenário.

III – PARECER

Considerando o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

1. A proposta de lei em apreço pretende alterar os artigos 49.º, 52.º, 53.º, 54.º e 57.º e aditar o artigo 53.º-A ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto e 73/2017, de 16 de agosto, bem como alterar os artigos 7.º, 19.º, 20.º, 35.º, 36.º, 38.º, 75.º e aditar os artigos 20.º-A e 36.º-A do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, no sentido de reforçar o regime de proteção na parentalidade.
2. A Proposta de Lei n.º 39/XIII/2.^a (ALRAM) – “Procede à 13.^a alteração ao Código do Trabalho e à 4.^a alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de

Comissão de Trabalho e Segurança Social

abril, na sua redação atual, no sentido do reforço do regime de proteção na parentalidade” está em conformidade com os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação.

3. O presente parecer deve ser enviado a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

IV – ANEXOS

Ao abrigo do disposto no artigo 113.º do Regimento da Assembleia da República anexa-se a Nota Técnica elaborada pelos serviços da Comissão.

Palácio de S. Bento, 6 de setembro de 2017.

A Deputada Autora do Parecer



Isabel Pires

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte

Proposta de Lei n.º 39/XIII (2.ª) (ALRAM)

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

Data de admissão: 26 de dezembro de 2016

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda (DAC), Sónia Milhano (DAPLEN), Paula Granada (BIB), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP).

Data: 3 de agosto de 2017

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

A [proposta de lei](#) em apreço, que deu entrada em 5 de dezembro de 2016, foi admitida e anunciada em 6 de dezembro, data em que, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a). Na reunião de 25 de janeiro de 2017, foi designada autora do parecer a Senhora Deputada Isabel Pires (BE).

Estando em causa matéria laboral, a proposta de lei foi colocada em apreciação pública de 27 de janeiro a 26 de fevereiro de 2017, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho). Para o efeito foi publicada na [Separata n.º 42/XIII, DAR](#), de 27 de janeiro de 2016, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

Mediante a alteração dos artigos 49.º, 52.º, 53.º, 54.º e 57.º e o aditamento do artigo 53.º-A do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como a alteração dos artigos 7.º, 19.º, 20.º, 35.º, 36.º, 38.º, 75.º e o aditamento dos artigos 20.º-A e 36.º-A do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, a ALRAM propõe as seguintes medidas:

- Possibilidade de o trabalhador 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;
- Redução dos prazos estabelecidos para as diversas entidades, entidade empregadora e entidade competente para na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, na análise do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, de 85 para 42 dias;
- 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 aos 30 dias, independentemente da idade da criança/jovem.

- Alargamento da atribuição do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, pelo período de tratamento necessário;
- 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%;
- Aumento da percentagem em que acresce o subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica de 2% para 20%, para residentes nas regiões autónomas;
- Aumento do montante mínimo dos subsídios de apoio para assistência a filhos menores para o valor do indexante dos apoios sociais (IAS);
- 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 que, nas situações de maior risco no tratamento do menor, ambos os progenitores estejam presentes no apoio à criança ou jovem.

II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

3

A iniciativa em apreço é apresentada pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, no âmbito do seu poder de iniciativa, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea f) do n.º 1 do artigo 227.º da [Constituição](#), bem como na alínea b) do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR).

Toma a forma de proposta de lei, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, e é assinada pelo Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, em observância do n.º 3 do artigo 123.º do mesmo diploma.

A iniciativa em análise mostra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, observando de igual modo os requisitos formais consagrados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 124.º do RAR.

O artigo 124.º do RAR dispõe ainda, no seu n.º 3, que “*As propostas de lei devem ser acompanhadas dos estudos, documentos e pareceres que as tenham fundamentado.*” Embora na Nota Justificativa seja feita referência a que foram ouvidas diversas entidades, a proposta de lei *sub judice* não vem acompanhada de quaisquer eventuais contributos ou pareceres que tenham resultado das consultas realizadas.

Respeitando os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, a proposta de lei não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem jurídica.

Cumprindo assinalar que, ao prever designadamente um aumento do valor dos subsídios atribuídos para assistência a filhos, da aprovação da presente proposta de lei parece resultarem encargos financeiros, traduzindo-se num aumento das despesas do Estado previstas no Orçamento, o que constitui um impedimento à apresentação de iniciativas consagrado no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento e, igualmente, no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição, conhecido pela designação de “lei-travão”. Esta limitação, contudo, mostra-se acautelada pelos proponentes, que preveem que «A presente iniciativa entra em vigor com o orçamento do próximo ano.»¹

Refira-se, por fim, que, nos termos do disposto no artigo 170.º do RAR, nas reuniões da comissão parlamentar em que sejam discutidas propostas legislativas das regiões autónomas podem participar representantes da Assembleia Legislativa da região autónoma proponente.

Em caso de aprovação da presente iniciativa, para efeitos de apreciação pela Comissão em sede de especialidade, assinala-se que seria de ponderar a eventual inclusão de um primeiro artigo relativo ao objeto, que permita uma perceção imediata do conteúdo material do ato normativo, bem como de uma norma revogatória, onde sejam indicadas de forma expressa as revogações que a proposta de lei implica (artigo a ser inserido antes do artigo relativo à entrada em vigor), tal como recomendam as regras de legística formal.

4

• Verificação do cumprimento da lei formulário

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), doravante designada por “lei formulário”, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão.

Assim, assinala-se, antes de mais, que em observância do disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário a presente proposta de lei apresenta um título que traduz sinteticamente o seu objeto. Indica 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”, observando igualmente o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da referida lei. De facto, determina este preceito que “Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas.”

¹ Em caso de aprovação, sugere-se que, em sede de especialidade, seja ponderado o aperfeiçoamento de redação do Artigo 5.º (Entrada em vigor), propondo-se, designadamente, a seguinte: “A presente iniciativa entra em vigor com Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.”

Consultando a base de dados Digesto (Diário da República Eletrónico), constatou-se o seguinte:

— O [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto, constituindo esta a sua décima segunda alteração²;

— O [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#) (Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade), foi 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, constituindo a presente, de facto, a sua quarta alteração.

Em face do exposto, e ainda atendendo a que as regras de legística formal recomendam que, por razões informativas e de segurança jurídica, o título de um diploma de alteração indique o título dos diplomas alterados, em caso de aprovação, sugere-se o seguinte título:

“Reforça o regime de proteção na parentalidade, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 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.”

5

Acresce que, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam a forma de lei, em anexo, sempre que *“Existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos.”* A alteração ao Código do Trabalho enquadra-se, portanto, na exceção prevista; já no que se refere ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, o autor da presente iniciativa, porventura tendo em conta a dimensão reduzida das alterações propostas, não promove a sua republicação.

Em caso de aprovação, a iniciativa em apreço, revestindo a forma de lei, será objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário; e, de acordo com o estipulado no artigo 5.º (Entrada em vigor) do articulado, entrará em vigor «com o orçamento do próximo ano», observando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da referida lei.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

² Encontrando-se pendentes diversas iniciativas que alteram igualmente o Código do Trabalho, o número de ordem de alteração ao mesmo deverá ser conferido no momento da publicação.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- Enquadramento legal nacional e antecedentes

A [Constituição da República Portuguesa](#) (CRP), tal como o [Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira](#), consagra os princípios da continuidade territorial e da solidariedade nacional.

Na verdade, o [artigo 6.º](#) da Constituição da República Portuguesa vem estipular que o Estado "é unitário e que respeita, na sua organização e funcionamento, o regime autonómico insular e os princípios da subsidiariedade." Também a [alínea g\) do artigo 9.º](#) da Lei Fundamental define como tarefas fundamentais do Estado "a promoção e o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional, tendo em conta, designadamente, o carácter ultraperiférico dos arquipélagos dos Açores e da Madeira."

A Constituição dispõe, ainda, na [alínea e\) do artigo 81.º](#) que "incumbe prioritariamente ao Estado no âmbito económico e social, promover a correção das desigualdades derivadas da insularidade das regiões autónomas e incentivar a sua progressiva integração em espaços económicos mais vastos, no âmbito nacional ou internacional."

Por fim, determina-se no [n.º 1 do artigo 229.º](#) da Constituição da República Portuguesa que "os órgãos de soberania asseguram, em cooperação com os órgãos de governo próprio, o desenvolvimento económico e social das Regiões Autónomas, visando, em especial, a correção das desigualdades derivadas da insularidade."

O artigo 10.º do referido Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira consagrou igualmente o princípio da continuidade territorial, estabelecendo que este "assenta na necessidade de corrigir as desigualdades estruturais, originadas pelo afastamento e pela insularidade, visando a plena consagração dos direitos de cidadania da população madeirense, vinculando, designadamente, o Estado ao seu cumprimento, de acordo com as suas obrigações constitucionais."

Já o n.º 1 do artigo 130.º do mencionado Estatuto dispõe que a "solidariedade nacional vincula o Estado a suportar os custos das desigualdades derivadas da insularidade, designadamente no respeitante a transportes, comunicações, energia, educação, cultura, saúde e segurança social, incentivando a progressiva inserção da Região em espaços económicos amplos, de dimensão nacional ou internacional."

Os conceitos maternidade e paternidade, referidos na Lei Fundamental, são substituídos na legislação laboral pelo conceito da parentalidade³.

A proteção à parentalidade constitui um direito constitucionalmente reconhecido. Nesse sentido, logo no [n.º 1 do artigo 36.º](#) estabelece que “todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade, dispondo o n.º 7 do mesmo artigo que a adoção é regulada e protegida nos termos da lei.”

A importância de conciliar a atividade profissional com a vida familiar é assumida no n.º 1 do [artigo 59.º](#) da Constituição estabelecendo que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho” [alínea b) do n.º 2 do citado artigo 59.º].

O legislador constitucional enuncia ainda no [artigo 67.º](#) uma série de incumbências do Estado para a proteção da família como elemento fundamental da sociedade, designadamente “promover, através da concertação de várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” [alínea h) do n.º 2].

Adicionalmente, o [artigo 68.º](#) reconhece que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, estabelecendo que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado. O seu n.º 3 prevê que “as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias; a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar” (n.º 4).

Os constitucionalistas Jorge Miranda e Rui Medeiros⁴ afirmam que o “artigo 68.º, n.º 1, da Constituição não indica, em geral, o modo como o Estado deve concretizar a proteção da paternidade e da maternidade. São múltiplas e de natureza muito diversa as medidas que podem ser adotadas pelo legislador (v.g. política fiscal de apoio à paternidade e à maternidade, regime de segurança social adaptado à especificidade da situação dos pais ou das mães que, em vista ao acompanhamento dos filhos, reduzem ou cessam a sua atividade profissional, flexibilização do regime laboral, criação de uma rede nacional de creches). O próprio artigo 68.º, n.º 4, embora se refira especificamente aos direitos das mães e dos pais a “dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”, não deixa de fazer remissão para a lei. O legislador dispõe, por conseguinte, de uma ampla margem de liberdade na

³ Este conceito foi introduzido com a entrada em vigor do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴ Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, p. 703.

concretização do disposto no artigo 68.º, pelo que, na falta de *interpositio* do legislador, não se pode retirar do referido preceito constitucional um direito imediato a uma prestação determinada⁵.

Os mesmos autores defendem que “em face de maior determinação constitucional do conteúdo dos direitos enunciados no artigo 68.º, n.º 3, é possível que, para efeitos do disposto nos artigos 17.º⁶ e 18.º, n.º 17, se esteja perante um direito fundamental que, em alguma das suas dimensões, apresenta uma natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias”⁸.

Em cumprimento das normas constitucionais supra referidas, foi publicado o atual [Código do Trabalho](#)⁹ - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁰, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)¹¹, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹², [23/2012, de 25 de junho](#)¹³, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁴, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁵ e [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁶, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁷, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁸, [120/2015, de 01 de setembro](#)¹⁹, [8/2016, de 1 de abril](#)²⁰, e [28/2016, de 23 de agosto](#)²¹, cujos [artigos 33.º a 65.º](#) regulam a proteção na parentalidade de que beneficiam os trabalhadores progenitores. Estas normas também se aplicam aos trabalhadores da administração pública por força do [artigo 4.º](#) da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que remete para o mencionado Código do Trabalho (CT2009), a regulação de vários aspetos da relação de trabalho em funções públicas, entre os quais a matéria da parentalidade, nos termos do n.º 1, alínea d) daquele preceito, o que determina a aplicação dos citados artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho quer aos trabalhadores que se encontrem na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, quer na modalidade de nomeação.

⁵ *Idem*.

⁶ Dispõe que “o regime dos direitos, liberdades e garantias aplica-se aos enunciados no título II e aos direitos fundamentais de natureza análoga”.

⁷ Estabelece que “os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”.

⁸ Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, p. 704.

⁹ Revogou o anterior [Código do Trabalho](#) (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3.ª](#).

¹¹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª](#).

¹² Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª](#).

¹³ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#).

¹⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª](#).

¹⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª](#).

¹⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª](#).

¹⁷ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª](#).

¹⁸ Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª](#) (PS).

¹⁹ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª](#) (PCP), [867/XII/4.ª](#) (PSD e CDS-PP), e [814/XII/4.ª](#) (BE).

²⁰ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª](#) (PS), [8/XIII/1.ª](#) (PCP), [20/XIII/1.ª](#) (PEV), e [33/XIII/1.ª](#) (BE).

²¹ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII](#) (BE) e [146/XIII](#) (PS).

A licença parental admite quatro modalidades, a licença parental inicial ([artigo 40.º](#)), a licença parental inicial exclusiva da mãe ([artigo 41.º](#)), a licença parental inicial a gozar exclusivamente pelo pai por impossibilidade da mãe ([artigo 42.º](#)), e a licença parental exclusiva do pai ([artigo 43.º](#)).

A proteção na parentalidade²² concretiza-se através da atribuição dos direitos consagrados no [artigo 35.º](#) do CT aos trabalhadores progenitores, que se aplicam após o nascimento do filho aos referidos trabalhadores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício das responsabilidades parentais, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à proteção durante a amamentação.

Nos termos do n.º 1 do [artigo 65.º](#) do CT2009, as ausências ao trabalho resultantes das situações previstas nas suas alíneas a) a j) não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, exceto quanto à retribuição. Ou seja, o empregador não tem de proceder ao pagamento da remuneração relativa àquelas ausências. Nesta situação encontram-se:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez ([artigo 37.º](#));
- Licença por interrupção de gravidez ([artigo 38.º](#));
- Licença parental, em qualquer das modalidades ([artigos 39.º a 43.º](#));
- Licença por adoção ([artigo 44.º](#));
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades ([artigo 51.º](#));
- Falta para assistência a filho ([artigo 49.º](#));
- Falta para assistência a neto ([artigo 50.º](#));
- Dispensa de prestação de trabalho no período noturno ([artigo 60.º](#));
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde ([artigo 62.º](#));
- Dispensa para avaliação para adoção ([artigo 45.º](#)).

A licença para assistência a filho (cfr. [artigo 52.º](#)) ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (cfr. [artigo 53.º](#)) suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito, conforme prevê o [n.º 6 do citado artigo 65.º](#).

No que diz respeito à licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogáveis até quatro anos, em conformidade com o n.º 1 do [artigo 53.º](#). Têm ainda direito os referidos progenitores à redução do período normal de trabalho semanal ([artigo 54.º](#)), a trabalhar a tempo parcial ([artigo 55.º](#)), bem como a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ([artigo 56.º](#)), nos termos do Código do Trabalho.

²² Pode consultar a brochura intitulada [Subsídio parental](#) publicada pelo Instituto da Segurança Social. I.P.

A perda da retribuição é compensada pela atribuição, no caso dos trabalhadores que sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público constituída até 31 de dezembro de 2005, dos subsídios previstos no [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#)²³ (texto consolidado), e no caso dos restantes trabalhadores pela atribuição dos subsídios previstos no [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), com as alterações introduzidas pelos [Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho](#), [133/2012, de 27 de junho](#), e pela [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#) - ([versão consolidada](#)).

O aludido Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que regula o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade estabelece as condições de atribuição dos subsídios por parentalidade, e caracteriza as condições específicas para a sua atribuição. Este diploma estabelece ainda regras quanto ao cálculo e montante dos subsídios, bem como regras relativas à suspensão, cessação e articulação dos subsídios e os deveres dos beneficiários.

O Governo, através do citado Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, reconheceu “a importância e a necessidade de criar medidas que contribuam para a criação de condições favoráveis ao aumento da natalidade, por um lado, mas também à melhoria da conciliação da vida familiar e profissional e aos cuidados da primeira infância, elaborando um conjunto de medidas de alteração do regime de proteção na parentalidade, primeiro no âmbito do [Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal](#) e mais recentemente plasmadas no Código do Trabalho”.

“O novo regime de proteção social elege como prioridades o incentivo à natalidade e a igualdade de género através do reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença, ao mesmo tempo que promove a conciliação entre a vida profissional e familiar e melhora os cuidados às crianças na primeira infância através da atribuição de prestações pecuniárias na situação de impedimento para o exercício de atividade profissional”, segundo o preâmbulo do citado diploma.

O presente decreto-lei “alarga o esquema de proteção social na parentalidade dos trabalhadores independentes, que passam a beneficiar do subsídio parental exclusivo do pai e do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.”

No âmbito da assistência a filhos, em caso de doença ou acidente, “procede-se ao alargamento das situações passíveis de proteção através da atribuição de subsídio durante o correspondente período de faltas e reforça-se a proteção conferida em caso de filho com deficiência ou doença crónica. Assim, as faltas para assistência

²³ Retificado pela Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho, e alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 70/2010, de 16 de junho, 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade dos Trabalhadores da Função Pública Integrados no Regime de Proteção Social Convergente.

a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, são subsidiadas durante o período máximo de 30 dias por ano civil ou durante todo o período de eventual hospitalização, sendo as faltas para assistência a maiores de 12 anos subsidiadas durante o período máximo de 15 dias também por ano civil, acrescidos de um dia por cada filho além do primeiro”, de acordo com o preâmbulo do citado diploma.

No que diz respeito ao subsídio para assistência a neto, “reforçam-se os direitos dos avós e promove-se a possibilidade de uma melhor flexibilização da gestão e organização da vida familiar através da criação de um subsídio para as faltas dos avós que, em substituição dos pais, prestam assistência aos netos menores doentes ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica”, conforme o preâmbulo do mesmo diploma.

Por último, refere-se o supracitado Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que regula o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, e vem regulamentar a [Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro](#), alterada e republicada pela [Lei n.º 83-A/2013, de 30 de dezembro](#), que aprovou as bases gerais do sistema de segurança social.

Em 2015, o número de beneficiários de licença para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica, da segurança social, era de 1 486, tendo sofrido um aumento desde 2011 que registava 1 165, de acordo com os dados revelados pelo [INE](#)²⁴. Portugal apresentava um Índice de fecundidade de 1,30 ([Pordata](#)²⁵), e um Índice de envelhecimento de 146,5²⁶ ([INE](#)).

No mesmo ano, no âmbito do mercado de trabalho, Portugal era o terceiro país da União Europeia que apresentava um maior número de contratos de trabalho com duração limitada (22%), em segundo encontrava-se a Espanha (25%) e em primeiro lugar a Polónia (28%), com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, segundo os dados divulgados pelo [Eurostat](#)²⁷.

Os autores da iniciativa em apreço no seguimento da Petição pública intitulada [Direitos dos PAIS de Crianças/Jovens com CANCRO - Legislação desajustada ou inexistente, falta de apoio financeiro](#), da autoria da uAPHu – Associação de PAIS Heróis²⁸, propõem a alteração ao Código do Trabalho, “de forma a permitir

²⁴ Última atualização destes dados: 05 de julho de 2016.

²⁵ Última atualização destes dados: 20 de junho de 2016.

²⁶ Última atualização destes dados: 16 de junho de 2016.

²⁷ Última atualização destes dados: 21 de dezembro de 2016.

²⁸ A Associação de PAIS Heróis “decidiu dar voz às necessidades, preocupações e anseios de muitos PAIS de Crianças/Jovens com CANCRO, famílias que são unânimes em considerar que a legislação existente se encontra desajustada e/ou apresenta lacunas face à realidade atual do CANCRO na infância e juventude, no que concerne à proteção e igualdade dos direitos dos PAIS das Crianças/Jovens com CANCRO. Na atual conjuntura, poucos são os PAIS que têm um emprego estável e que financeiramente lhes permita enfrentar todo este “pesadelo”. Muitos PAIS, quando iniciam este percurso estão numa situação laboral precária, muitos deles estão já numa situação de desemprego.”

que os pais vejam assegurados os seus direitos enquanto trabalhadores", e ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, "no sentido de reforçar a proteção na parentalidade no âmbito do sistema previdencial".

No quadro da proteção na parentalidade, foram apresentadas na presente Legislatura as seguintes iniciativas:

Iniciativas	Estado
Projeto de Lei n.º 174/XIII (PAN) Proceda à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, reforçando o regime de proteção na parentalidade	Rejeitado (votos contra - PSD, PS, CDS-PP; votos a favor - BE, PCP, PEV e PAN)
Projeto de Lei n.º 176/XIII (BE) Alarga a licença parental inicial e o período de dispensa para aleitação	Rejeitado (votos contra - PS; abstenção - PSD, CDS-PP; votos a favor - BE, PCP, PEV e PAN)
Projeto de Lei n.º 177/XIII (PCP) - Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade	Comissão de Trabalho e Segurança Social
Projeto de Lei n.º 194/XIII (CDS-PP) - Proceda à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, alarga o gozo da licença parental complementar e da licença para assistência a filho aos avós	Rejeitado (votos contra - PS, BE, PCP e PEV; votos a favor - PSD, CDS-PP e PAN)
Projeto de Lei n.º 195/XIII (CDS-PP) Proceda à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, altera a licença parental exclusiva do pai	Rejeitado (votos contra - PS, BE, PCP e PEV; abstenção - PSD; votos a favor - CDS-PP e PAN)
Projeto de Lei n.º 196/XIII (CDS-PP) Proceda à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, aumenta a duração da licença parental inicial a partir do terceiro filho	Rejeitado (votos contra - PS, BE, PCP e PEV; abstenção - PSD; votos a favor - CDS-PP e PAN)
Projeto de Lei n.º 197/XIII (CDS-PP) Proceda à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, cria a licença parental pré-natal	Rejeitado (votos contra - PS, BE, PCP e PEV; votos a favor - PSD, CDS-PP e PAN)
Projeto de Lei n.º 198/XIII (CDS-PP) Proceda à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, aumenta a duração da licença parental inicial para os 210 dias	Rejeitado (votos contra - PS, BE, PCP e PEV; abstenção - PSD; votos a favor - CDS-PP e PAN)
Projeto de Lei n.º 199/XIII (CDS-PP) Proceda à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece a dispensa para assistência a filho, em substituição da dispensa para amamentação ou aleitação	Rejeitado (votos contra - PS, BE, PCP e PEV; abstenção - PSD; votos a favor - CDS-PP e PAN)
Projeto de Lei n.º 201/XIII (CDS-PP) Proceda à 4.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, altera os montantes dos subsídios de parentalidade e cria o subsídio parental pré-natal e o subsídio parental para nascimento prematuro	Rejeitado (votos contra - PS, BE, PCP e PEV; abstenção - PAN; votos a favor - PSD e CDS-PP)
Projeto de Lei n.º 202/XIII (CDS-PP) Proceda à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, cria a licença parental para nascimento prematuro	Rejeitado (votos contra - PS, BE, PCP e PEV; votos a favor - PSD, CDS-PP e PAN)
Projeto de Lei n.º 214/XIII (PEV) Reforça a licença parental inicial até 210 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado	Comissão de Trabalho e Segurança Social

pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro	
<u>Projeto de Lei n.º 354/XIII (PCP)</u> - Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas	Comissão de Trabalho e Segurança Social
<u>Proposta de Lei n.º 3/XIII (ALRAM)</u> - Majoração da proteção social na maternidade, paternidade e adoção	<u>Lei n.º 7/2016, de 17 de março</u> (Majoração da proteção social na maternidade, paternidade e adoção para os residentes nas regiões autónomas)
<u>Petição n.º 9/XIII</u> - Licença parental de 6 meses, exclusiva da mãe, pela saúde dos nossos bebés	Arquivada em 2016.03.23

Para melhor desenvolvimento da matéria em análise, pode consultar²⁹ o sítio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), na página - proteção na parentalidade.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia Específica

ENCONTRO PRESENTE NO FUTURO, 1, Lisboa, 2013 - **Os portugueses em 2030: 1.º Encontro Presente no Futuro**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2013. 259, [2] p. ISBN 978-989-8424-96-9. Cota: 28.31 - 232/2013

Resumo: O capítulo "Famílias, trabalho e fecundidade" aborda e discute várias questões, como por exemplo "O trabalho é compatível com a paternidade ou maternidade?", "As famílias estão em crise?", "Temos menos filhos porque estamos a empobrecer e somos mais egoístas?" Estes temas são debatidos por vários autores como José Vítor Malheiros, Anália Torres, Ana Nunes Almeida, José Galamba, Teresa Beleza, Alexandre Quintanilha, Isabel Jonet, Pedro Telhado Pereira e Maria Flor Pedroso, nas páginas 111 a 145.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **Maternity and paternity at work** [Em linha]: **law and practice across the world**. Geneva: ILO, 2014. [Consult. 13 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/maternity_paternity_atwork.pdf>.

Resumo: Este estudo analisa a legislação e as práticas nacionais, no que respeita à maternidade e à paternidade no trabalho em 185 países, entre os quais Portugal. Aborda as licenças de maternidade e paternidade, os respetivos subsídios, a proteção no emprego, a proteção na saúde e as disposições relativas à amamentação e à prestação de cuidados às crianças.

LEITÃO, Maria Josefina - Os cuidados à família na legislação do trabalho: da lei à prática = Family care in employment legislation: from law to practice. **Sociedade e trabalho**. ISSN 0873-8858. Lisboa. N.º 42 (set./dez. 2010), p. 27-39. Cota: RP- 435

²⁹ Consultar também brochura Direitos de Parentalidade – conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

Resumo: A autora considera que as políticas legislativas sobre as relações entre trabalho e cuidados à família não foram totalmente seguidas na prática, não só por razões relacionadas com os papéis tradicionalmente atribuídos aos homens e às mulheres no trabalho e na família, mas também por razões de racionalidade económica. Defende que as políticas de partilha das responsabilidades familiares só serão eficazes se também se corrigirem as desigualdades que afetam as mulheres no trabalho e destaca que, por mais direitos que se reconheçam, estes direitos só serão exercidos se forem acompanhados da garantia de subsídios que compensem o rendimento perdido.

METELO, Carina; GONÇALVES, João - A conciliação da vida familiar e atividade profissional: desafios presentes e futuros = Reconciling work and family life : present and future challenges. **Sociedade e trabalho**. Lisboa. ISSN 0873-8858. N.º 43-44-45 (jan./dez. 2011), p. 25-34. Cota: RP- 435

Resumo: Os autores consideram que as novas tendências demográficas, as alterações dos modelos familiares e da estrutura do mercado de trabalho colocam novos desafios à gestão da vida familiar e da atividade profissional. Neste artigo, são analisados alguns fatores que dão origem à tensão entre homens e mulheres na gestão das responsabilidades profissionais e familiares. Concluem que a prossecução de políticas públicas amigas das famílias é da maior importância na melhoria do equilíbrio trabalho-família, quer no incentivo à incorporação de modelos flexíveis nas organizações, quer através da produção de legislação que apoie a parentalidade e que vise a proteção social dirigida à família.

MOREIRA, Maria Margarida Góis - O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar: algumas considerações. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 20, n.º 41 (jan./jun. 2013), p. 131-172. Cota: RP- 577

Resumo: A análise do princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar restringe-se, neste artigo, ao regime da parentalidade. A autora estuda a sua vertente constitucional e comunitária e considera que este problema se prende mais com questões económicas do que culturais, razão pela qual, defende que seria fundamental, para uma adequada promoção da conciliação, que o direito comunitário evoluísse nesse sentido.

OCDE - **Doing better for families** [Em linha]. Paris: OECD, 2011. ISBN 978-92-64-09873-2. [Consult. 13 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: <http://www.oecd.org/els/soc/doingbetterforfamilies.htm>

Resumo: Este documento analisa a forma como a política da família se está a desenvolver num contexto familiar em mudança e analisa as diferentes formas de apoio dos governos às famílias. Procura responder às seguintes questões: Será que os apoios às famílias têm aumentado? Esses apoios são adequados à idade das crianças? Qual é a melhor forma de apoiar os pais a ter o número de filhos que desejam? Quais são os efeitos dos regimes de licença parental no trabalho das mulheres e no bem-estar infantil? Os custos de assistência à infância constituem uma barreira ao emprego dos pais? Como é que as várias formas de trabalho flexível podem ajudar? Qual é o melhor momento para as mães voltarem ao trabalho, depois do parto? Quais são as melhores políticas para reduzir a pobreza entre as famílias monoparentais?

O capítulo IV "*Reducing barriers to parental employment*" fornece uma visão geral de como as políticas de licença parental, as políticas de assistência à infância, as práticas de trabalho flexível, os sistemas nacionais

de impostos/benefícios e os incentivos financeiros podem influenciar a decisão dos pais de terem um trabalho remunerado.

OCDE - **The future of families to 2030** [Em linha]. Paris: OECD, 2012. ISBN 978-92-64-16836-7. [Consult. 13 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: <https://www.oecd.org/futures/49093502.pdf>

Resumo: O objetivo deste projeto "Famílias 2030" foi identificar e analisar as tendências das estruturas domésticas e familiares ao longo dos próximos 20 anos, e explorar as implicações dessas tendências em áreas políticas fundamentais. O Capítulo III "*Work-family life balance: future trends and challenges*" propõe fazer uma análise global a vários níveis sobre o futuro, relacionada com as políticas de conciliação da vida familiar com a vida profissional, para famílias com crianças pequenas, e mostrar como essas crianças vão interagir com as atitudes e comportamentos dos pais. Apresenta uma visão geral das tendências atuais da vida das famílias relacionada com o trabalho. Identifica e descreve os principais fatores-chave de mudança ao longo da última década e destaca as dramáticas mudanças organizacionais que têm vindo a ocorrer nos locais de trabalho e o seu impacto nas estratégias dos pais para conciliar o trabalho com a vida familiar. Finalmente, traça alguns cenários para 2030 relativamente a estas temáticas.

PERISTA, Heloísa, [et al.] - **Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal**. [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2016. [Consult. 25 jan. 2017].

Disponível em WWW:<URL: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf ISBN 978-972-8399-72-6.

15

Resumo: O documento supra referido apresenta as conclusões de um inquérito nacional aos usos do tempo e tem por objetivo obter e analisar dados atualizados sobre os usos do tempo de mulheres e de homens em Portugal, no que respeita, em particular, ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado. Pretendeu-se que este diagnóstico permitisse, entre outros objetivos, sensibilizar para a necessidade de uma distribuição equilibrada do trabalho não pago de cuidado entre mulheres e homens, bem como formular recomendações para as políticas públicas no domínio da articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

Nas pág. 169 a 176, são apresentadas as conclusões e refere-se que devem ser tomadas medidas no sentido de destacar o valor social do trabalho de cuidado de apoio à vida familiar e da paternidade, implementando, nomeadamente, medidas legislativas que incluam o conceito de "atividades de trabalho" dos cuidados não pagos à família, retomando na legislação as designações de licença por maternidade e licença por paternidade, prevendo ações positivas, no âmbito da administração pública, destinadas a incentivar a participação dos homens na prestação de cuidados a filhas e filhos e promovendo a publicidade institucional sobre licenças e dispensas relativas à maternidade e à paternidade.

PIMENTEL, Francisco - **Consequências da reforma da Administração Pública sobre o regime jurídico das férias, faltas e licenças dos trabalhadores da Administração Pública**. Coimbra: Almedina, 2009. 606 p. ISBN 978-972-40-3930-5. Cota: 04.36 - 647/2009

Resumo: No presente livro, o autor apresenta algumas considerações introdutórias à relação jurídica de emprego público na Administração Pública, analisando nomeadamente, no capítulo IV, as situações de

ausência legítima ao serviço para o exercício da parentalidade (maternidade e paternidade), nas páginas 98 e seguintes.

POR UM PORTUGAL amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035): remover os obstáculos à natalidade desejada. Coord. Joaquim Azevedo. Lisboa: Instituto Francisco Sá Carneiro, 2014. [Consult. 27 abr. 2015].

Disponível em WWW:<URL: <http://www.spef.pt/image-gallery/52141123499115-Colqios-Educao-Docs-de-Referencia-Relatrio-natalidade.pdf>

Resumo: Trata-se do Relatório Final da Comissão para a Política da Natalidade em Portugal, que integrou uma equipa de onze personalidades de várias áreas disciplinares e recebeu o mandato de propor uma política para a promoção da natalidade. Apresenta várias propostas de medidas específicas no sentido da promoção de uma maior justiça fiscal, mais harmonização responsável entre o trabalho e a família, mais educação e solidariedade social, mais saúde e mais compromisso social.

PORTUGAL. Leis, decretos, etc. - **A protecção social dos trabalhadores em funções públicas: legislação anotada.** Anot. Isabel Viseu, Vasco Hilário. 1.ª ed. Coimbra : Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, 2011. 463 p. ISBN 978-972-32-1944-9. Cota: 28.36 - 466/2011

Resumo: Na parte VIII do capítulo I deste livro, designada *A eventualidade maternidade, paternidade e adopção (parentalidade)*, são abordados os fundamentos e a evolução da protecção na maternidade e na paternidade, assim como a concretização da protecção social na parentalidade.

16

TEMAS atuais da sociologia do trabalho e da empresa. Coord. Ilona Kovács. Coimbra: Almedina, 2014. 481 p. (Colecção Económicas, 2.ª Série ; 24). ISBN 978-972-40-5800-9. Cota:44 - 21/2015

Resumo: Este livro, que conta com a colaboração de Sara Falcão Casaca, Maria da Conceição Cerdeira e João Peixoto, apresenta vários temas atuais relativos às mudanças no trabalho, nas empresas e nas relações laborais. São abordados temas centrais como a interação entre o trabalho e as macro-estruturas sócio-económicas, as transformações do trabalho remunerado, as várias formas de trabalho, o aumento das desigualdades no mercado de trabalho, as novas configurações organizacionais, as novas formas de organização do trabalho, a relação entre o trabalho e as outras esferas da vida e as alterações nas relações laborais.

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Bélgica, Espanha, França e Reino Unido.

BÉLGICA

No caso da Bélgica, o direito de os trabalhadores prestarem assistência aos filhos em caso de doença, acidente ou deficiência encontra-se em diferentes tipos de licença, consoante as situações em causa.

Assim, a lei (ver *infra*) prevê uma “licença para assistência médica”. Esta é uma forma específica de interrupção de carreira que permite que o trabalhador providencie o cuidado a um membro da família (até ao 2.º grau) gravemente doente. A suspensão pode ser completa ou parcial.

Os períodos de interrupção das prestações devem ir de um mínimo de 1 a 3 meses, que podem, ou não, ser consecutivos. No total, estes períodos podem, cumulativamente, ir até um máximo de 12 meses (ou 24 meses, no caso de suspensão parcial). Quando o trabalhador viva sozinho com o(s) filho(s), este período é aumentado para 24 (ou 48 meses, no caso da suspensão parcial) em caso doença grave de filho menor de 16 anos.

A legislação prevê duas limitações para as empresas com menos trabalhadores. Quanto este número for interior a 10, a redução das prestações de trabalho não constitui um direito do trabalhador mas algo que deve ser acordado com o empregador. Tratando-se de empresas com menos de 50 trabalhadores, o empregador pode, por razões de organização da empresa, recusar (por escrito) este direito ao trabalhador que já tenha beneficiado de 6 meses de interrupção completa ou de 12 meses de redução nas prestações de trabalho.

No caso de o filho menor ser hospitalizado, o trabalhador pode suspender completamente a prestação de trabalho durante uma semana (prolongável por uma semana), com vista a prestar os cuidados necessários ao filho menor.

Além da licença para assistência médica, o trabalhador pode interromper ou reduzir as suas prestações de trabalho ao abrigo de outras licenças (“temáticas”) ou de um crédito-tempo. As licenças temáticas são formas específicas de interrupção na carreira previstas para responder a necessidades específicas.

Além da referida licença para assistência médica, existem duas outras licenças temáticas: a licença para “cuidados paliativos”, que permite apoiar uma pessoa com uma doença incurável em fase terminal, pelo período de um mês (renovável por uma vez); e a “licença parental”, que permite ao trabalhador cuidar do(s) filho(s) menor(es) de 12 anos (ou de menores de 21 anos em caso de incapacidade de pelo menos 66%). Esta licença pode ser total ou parcial.

Existe ainda a possibilidade de o trabalhador aceder ao “crédito-tempo” para fazer face, nomeadamente, a situações de necessidade de cuidar de filho menor de 8 anos, assistir a um membro do agregado familiar (ou familiar até ao 2.º grau) gravemente doente, providenciar cuidados paliativos, cuidar de filho menor gravemente doente, ou tomar conta de filho com deficiência menor de 21 anos. A duração da licença depende do fim a que se destina.

Esta matéria encontra-se regulada nos seguintes diplomas:

- [Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales \(M.B., 24 janvier 1985\)](#), Chapitre IV - Section 5;

- [Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade \(M.B., 8 septembre 1998\) modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999 \(M.B., 26 juin 1999\), par l'arrêté royal du 19 janvier 2005 \(M.B., 28 janvier 2005\) et l'arrêté royal du 10 octobre 2012 \(M.B., 22 octobre 2012\).](#)
- [Arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, §4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.](#)
- [L'arrêté royal du 29.10.1997, l'arrêté royal du 02.01.1991 sont applicables aux travailleurs du secteur privé et aux agents des administrations locales et provinciales c'est-à-dire:](#)
- [Convention collective de travail \(CCT\) n° 103 du 27.06.2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière,](#) tornada obrigatória pelo *l'arrêté royal du 25.08.2012*, publicado pelo *Moniteur belge le 31.08.2012*.

ESPAÑA

No domínio da proteção na parentalidade, o [artigo 39.º](#) da [Constituição](#) espanhola estabelece que as autoridades públicas asseguram a proteção social, económica e jurídica da família. Igualmente, asseguram a proteção integral das crianças, que são iguais perante a lei, independentemente da sua filiação, e das mães, independentemente do seu estado civil. Os pais devem prestar todo o tipo de assistência aos filhos nascidos dentro e fora do casamento, enquanto menores de idade e noutros casos legalmente competentes. O mesmo artigo também consagra a proteção às crianças ao abrigo de acordos internacionais que zelam pelos seus direitos.

Face ao previsto no citado preceito constitucional, no setor privado foram aprovados os princípios gerais que consagram a proteção da maternidade e paternidade que decorrem da Lei Geral da Segurança Social ([Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#)), do Estatuto dos Trabalhadores ([Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)).

A licença parental (de maternidade e paternidade) respeitante ao setor privado constitui uma, entre outras, causas de suspensão do contrato de trabalho, conforme dispõe o [artigo 45.º](#) do aludido Estatuto do Trabalhador. O [artigo 48.º](#) elenca as situações em que os progenitores suspendem o contrato de trabalho, no âmbito da referida licença. Os trabalhadores têm direito, uma vez terminado o período de licença, a regressar ao seu posto de trabalho, bem como a beneficiar de qualquer melhoria das condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

Nos termos do Estatuto do Trabalhador, a duração da licença parental é de dezasseis semanas (igualmente no setor público³⁰), sendo obrigatório o gozo por parte da mãe de seis semanas de licença a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença referido é acrescido de duas semanas por cada filho/a a partir do segundo.

Se ambos os progenitores trabalharem, o mencionado período de licença parental pode ser distribuído de forma simultânea ou sucessiva sempre com períodos ininterruptos e com os limites estabelecidos no mesmo artigo. Os referidos períodos de licença parental podem ser gozados em regime de período normal de trabalho ou a tempo parcial, com prévio acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

No que diz respeito a assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica, o [artigo 37.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores prevê que o progenitor, adotante, guardador com fins de adoção ou acolhedor tem direito a uma redução de pelo menos 50% do período normal de trabalho, com a diminuição proporcional do salário, durante a hospitalização e tratamento continuado do menor de 18 anos a seu cargo afetado por cancro ou por qualquer outra doença grave que implique internamento hospitalar de longa duração e requeira a necessidade do seu cuidado direto, contínuo e permanente. Esta situação deve ser confirmada por um relatório médico do serviço público de saúde.

Por convenção coletiva há a possibilidade de estabelecer condições mais benéficas para o trabalhador no sentido de que a redução do tempo de trabalho passe a tempo de trabalho completo.

19

A redução do tempo de trabalho constitui um direito individual dos trabalhadores. No entanto, se dois ou mais trabalhadores da mesma empresa necessitarem de exercer esse direito, o empresário pode limitar o seu exercício simultâneo por razões justificadas de funcionamento da empresa.

Ainda com o desiderato de conciliar a vida familiar com a profissional, o [artigo 37.6](#) do Estatuto dos Trabalhadores permite que o trabalhador que tenha a seu cuidado menor de doze anos tem direito a uma redução do período normal de trabalho com a diminuição proporcional do salário.

A prestação económica para assistência a filho menor afetado por cancro ou outra doença grave consiste num subsídio equivalente a 100% da [base reguladora](#) estabelecida para a prestação de [incapacidade temporal](#) derivada de contingências profissionais e em redução ao tempo de trabalho (pelo menos 50%), nos termos do [artigo 192.º](#) da *Ley General de la Seguridad Social*.

Este subsídio para assistência a filho menor afetado por cancro ou outra doença grave concedido nas situações de impedimento para o exercício da atividade laboral determinada pela necessidade de prestar

³⁰ De acordo com a alínea c) do [artigo 49.º](#) do [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

assistência a menor afetado por cancro ou outra doença grave extingue-se com base no relatório do serviço público de saúde que determina a cessação de assistência permanente ao menor ou quando este cumpra 18 anos, conforme prevê o citado [artigo 192.º](#).

Para efeitos de reconhecimento do referido subsídio para assistência a menor afetado por cancro ou outra doença grave tem em consideração as doenças graves elencadas no anexo ao [Real Decreto 1148/2011, de 29 de julho](#), para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. A proteção regulada neste diploma abrange os beneficiários do sistema de segurança social integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime de trabalhadores independentes.

O aludido [Real Decreto 1148/2011, de 29 de julho](#)³¹ que regulamenta o [Capítulo X](#) do Título II da Lei Geral de Segurança Social, regula os requisitos para acesso à prestação para assistência a filho menor afetado por cancro ou outra doença grave, bem como a suspensão e a extinção da mesma.

O sítio do Ministério do Emprego e Segurança Social disponibiliza [informação adicional](#) sobre a matéria em análise.

FRANÇA

O Código do Trabalho prevê no artigo [L1225-61](#) a situação de licença para assistir a criança doente. Neste preceito, determina-se que o trabalhador do setor privado beneficia de uma licença não remunerada em caso de doença ou acidente, comprovados por atestado médico, de um filho com menos de 16 anos.

A duração desta licença é, no máximo, de três dias por ano. No caso de a criança ter menos de um ano de idade, ou se o trabalhador tiver a seu cargo três ou mais crianças com menos de 16 anos de idade, a licença passa a ser de cinco dias.

As convenções coletivas podem determinar condições mais vantajosas para o trabalhador (um tempo de licença superior ou a possibilidade de remuneração, ainda que parcial) para as licenças para assistência a criança doente.

Esta disposição não exige que a doença tenha determinada gravidade, sendo geralmente considerada para as doenças de curta duração.

No caso de a criança padecer de uma doença mais grave, de duração mais longa, ou de uma deficiência que exija um maior acompanhamento, o trabalhador pode solicitar uma licença de "presença parental" ou de uma licença de "assistência aos próximos". O Código do Trabalho também prevê a possibilidade de os colegas trabalhadores doarem dias de licença.

³¹ Consultar o sítio do Ministério do Emprego e da Segurança Social que disponibiliza um [resumo](#) relativamente à prestação para assistência a filho menor afetado por cancro ou outra doença grave regulada no [Real Decreto 1148/2011, de 29 de julho](#).

Relativamente ao primeiro caso (licença de presença parental), o Código do Trabalho prevê, nos artigos [L1225-62 a L1225-65](#), que, se a criança sofrer de uma doença, deficiência ou for vítima de um acidente de particular gravidade, tornando-se indispensável uma presença e cuidados constantes, o trabalhador pode solicitar uma licença da presença. Tal como nos casos analisados acima, esta licença não depende da antiguidade do trabalhador. Nestes casos, a criança deve ter menos de 20 anos de idade, não podendo receber um salário bruto anual superior a 907,19 € (valores de janeiro de 2017), nem beneficiar, a título pessoal, de um subsídio para alojamento ou de uma prestação familiar.

O pedido deve ser feito pelo trabalhador com 15 dias de antecedência, devendo juntar atestado médico que comprove a situação da criança e a necessidade particular de acompanhamento. De cada vez que o trabalhador pretender usar um ou mais dias da licença, deve informar disso o empregador com pelo menos 48 horas de antecedência.

A duração desta licença de presença parental é atribuída por um período de 310 dias de trabalho por criança e por doença, acidente ou invalidez. O trabalhador utiliza esta reserva de 310 dias em função das suas necessidades e da informação atestada pelo médico, e até um máximo de 3 anos. Este período inicial é objeto de uma reapreciação a cada 6 meses. A licença pode ser utilizada de uma vez ou em várias vezes.

Após o período inicial de 3 anos, o trabalhador pode voltar a tirar uma licença da presença parental, nas mesmas condições da licença original, em caso de recaída ou reincidência da patologia da criança ao abrigo da qual foi concedida uma primeira licença.

Durante a licença, o contrato de trabalho encontra-se suspenso, não recebendo o trabalhador qualquer remuneração, embora possa beneficiar do [subsídio de assistência parental diária \(AJPP\)](#).

No final da licença, o trabalhador deve regressar para o seu posto de trabalho anterior ou para um trabalho semelhante com igual remuneração.

Existe também a “licença de ajuda ao próximo” (antes de 2015 chamada de “licença de apoio familiar”), destinada a facilitar o acompanhamento de um membro do agregado familiar, prevista nos artigos [L3142-16 a L3142-27](#) do Código do Trabalho. Para usufruir desta licença, o trabalhador deve ter pelo menos um ano de antiguidade. O “próximo” em causa pode ser um filho, mas também um cônjuge, parceiro, ascendente, descendente, um colateral até ao quarto grau com deficiência ou perda de autonomia particularmente grave. Esta licença, não remunerada, pode ter a duração de 3 meses, renováveis, não podendo, contudo, a duração total ultrapassar o prazo de um ano sobre o total da carreira do trabalhador.

Finalmente, cumpre fazer referência à possibilidade de o trabalhador, pai de uma criança gravemente doente (com menos de 20 anos de idade), poder receber dias de licença de outros trabalhadores, os quais são doados anonimamente.

Esta licença é remunerada e tem o limite anual de 24 dias úteis ([Código do Trabalho, artigos L1225-65-1 L1225-65-2](#)).

A função pública tem um regime próprio, que, por não ser objeto da presente proposta de lei, não nos atemos em desenvolver. No entanto, aquele pode ser encontrado com suficiente detalhe no site da Administração Pública francesa, nomeadamente na página das [licenças previstas para a função pública](#) e para [autorizações especiais para ausência](#).

REINO UNIDO

Todos os pais têm direito a uma licença parental não remunerada de até 18 semanas (máximo de quatro semanas por ano) a ser usada a qualquer momento até aos 18 anos da criança. Se o filho tiver uma deficiência, o trabalhador pode usar esta licença em frações de tempo de duração inferior a uma semana. Para as crianças sem deficiência, a licença deve ser usada em blocos de uma semana.

Cumprе referir que alguns sindicatos negociaram com os empregadores condições mais vantajosas para os trabalhadores, nomeadamente remunerando (parcial ou totalmente) o trabalhador durante o período da licença.

Para prestar apoio a um familiar ou alguém que dependa do trabalhador, este pode também recorrer à *dependant's leave*. Esta não é, em princípio, remunerada, embora sejam frequentes acordos entre os empregadores e os sindicatos contemplando a remuneração nestas circunstâncias. A lei não define o número de dias da licença, mas estipula que esta deve ser "razoável", o que é considerado como o tempo necessário para fazer face à urgência em causa (podendo ser apenas de algumas horas). No caso de ser necessário mais tempo do que o considerado "razoável", o empregador pode pedir que o trabalhador utilize a licença parental (*supra*) ou mesmo que utilize dias de férias.

O site do governo britânico [disponibiliza informação](#) sobre estas [licenças](#).

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas Legislativas

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), identificaram-se diversas iniciativas que visam alterar o Código do Trabalho, das quais se destacam, por serem relativas a matéria de proteção da parentalidade, as seguintes:

- [Projeto de Lei n.º 177/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade;
- [Projeto de Lei n.º 214/XIII/1.ª \(PEV\)](#) - Reforça a licença parental inicial até 210 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e

aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

- [Projeto de Lei n.º 344/XIII/2.ª \(BE\)](#) - Protege a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no período experimental, tornando obrigatório parecer prévio da cite em caso de denúncia do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora;
- [Projeto de Lei n.º 354/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas.

• Petições

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), identificaram-se as seguintes petições sobre matéria idêntica, que se encontram em apreciação na Comissão de Trabalho e Segurança Social:

- [Petição n.º 113/XIII/1.ª](#) – (Ordem dos Médicos) - Pelo direito à redução do horário de trabalho, para acompanhamento de filhos até aos 3 anos de idade, em duas horas diárias, por parte de um dos progenitores.
- [Petição n.º 231/XIII/2.ª](#) – (Marta Maria da Costa Vieira) - Solicita que seja promovida alteração ao artigo 54.º do Código do Trabalho;
- [Petição n.º 316/XIII/2.ª](#) – (uAPHu – Associação de Pais Heróis) – Solicitam a criação de legislação que colmate a falta de apoio financeiro e os direitos dos pais de crianças/jovens com cancro;
- [Petição n.º 330/XIII/2.ª](#) – (Liliana Isabel Rodrigues Madeira Grigor) – Solicitam que a licença de parentalidade possa ser gozada até 1 ano a 100%.

23

V. Consultas obrigatórias e/ou facultativas

• Consultas obrigatórias

Em 06/12/2016, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprio da Região Autónoma dos Açores e do Governo Regional da Região Autónoma da Madeira, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição, solicitando o envio dos respetivos pareceres no prazo de 20 dias, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de Agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores. Os pareceres enviados podem ser consultados na [página](#) da Internet desta iniciativa.

Por estar em causa matéria laboral, a proposta de lei foi colocada em apreciação pública pelo período de 30 dias, de 27 de janeiro a 26 de fevereiro de 2017, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho). Para o efeito foi publicada na [Separata n.º 42/XIII, DAR](#), de 27 de janeiro de 2016, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

• Consultas facultativas

Podem ser consultados [aqui](#) os contributos das 8 entidades que se pronunciaram, a saber:

- 1) CGTP-IN-Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;
- 2) CIP – Confederação Empresarial de Portugal;
- 3) FESETE Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal;
- 4) SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos,
- 5) SITE CSRA – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas,
- 6) STIHRSS-Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul,
- 7) STM- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes e
- 8) STT-Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.

24

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em face da informação disponível não é possível determinar ou quantificar os encargos resultantes da eventual aprovação da presente iniciativa legislativa, uma vez que dependerá do universo de beneficiários, mas ao determinar o aumento do valor dos subsídios para assistência a filho e ao integrar «os trabalhadores independentes enquanto beneficiários dos subsídios para assistência a filho e assistência a neto» é previsível que esses encargos venham a existir. Tendo em consideração este facto, e no sentido de ultrapassar os limites impostos pela «lei-travão», os proponentes preveem que a iniciativa entre em vigor após a aprovação do próximo Orçamento do Estado, tal como referido no ponto II desta Nota Técnica.