



Comissão de Segurança Social e Trabalho

PARECER

Projeto de Lei n.º 813/XII (4.ª) (BE)

**Autora: Clara Marques
Mendes (PSD)**

Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no Código do Trabalho.



Comissão de Segurança Social e Trabalho

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Nota introdutória
2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Nota introdutória

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentou a iniciativa em apreço, que Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no Código do Trabalho, iniciativa que deu entrada a 10/03/2015 e que foi admitida e anunciada em 12/03/2015, tendo, nessa mesma data baixado à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.^a) em conexão com a 1.^a Comissão.

A presente iniciativa esteve em apreciação pública, pelo período de 20 dias, de 19/03/2015 a 08/04/2015, para a recolha de contributos.

Houve assim lugar à consulta obrigatória das associações sindicais [artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP] e patronais e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho.

Os contributos das entidades que se pronunciaram – 17 no total: 1 confederação sindical, a CGTP-IN; 2 federações de sindicatos, 3 uniões sindicais e 11 sindicatos - em sede de apreciação pública podem ser consultados no seguinte [link](#).

Em 18/03/2015 foi designada autora do parecer a deputada signatária.

A iniciativa encontra-se já agendada para a sessão plenária do próximo dia 15 de abril de 2015, juntamente com outros projetos de lei e projetos de resolução, genericamente referentes à promoção da natalidade.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Conforme se pode verificar na nota técnica, que se anexa ao presente parecer, e para a qual se remete, encontram-se verificados todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais.

Importa contudo salientar que, em caso de aprovação, esta iniciativa constituirá a nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Ora, atenta a lei formulário - Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, que estabelece regras a observar no âmbito da publicação, identificação e formulário dos diplomas, o título deve fazer essa referência, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º e no n.º 2 do artigo 7.º.

Efetivamente, a iniciativa em apreço pretende alterar os artigos 25.º, 63.º, 127.º e 143.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, no sentido do reforço da proteção das mulheres grávidas, puérperas e lactantes, no plano laboral.

Assim, e nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário: *“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”*.

Com efeito, a [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), foi alterada 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](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#) e pela [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), pelo que a alteração introduzida pela presente iniciativa, sendo aprovada, será a nona.

Pelo exposto, sugere-se que, em caso de aprovação, o título seja o seguinte:

Comissão de Segurança Social e Trabalho

“Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, procedendo à nona alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

Ainda e no que se prende com a referida lei, mormente com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 6.º, deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de Códigos, ou se somem alterações que abranjam mais de 20% do articulado do ato legislativo.

A republicação, no caso presente, não resulta obrigatória, mas pode sempre ser promovida, de acordo com o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do referido artigo 6.º, quando as alterações modifiquem substancialmente o pensamento do legislador ou se o legislador o determinar, atendendo à natureza do ato.

2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

O projeto de lei em análise consiste em reforçar a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactante, por via das alterações aos artigos 25.º (Proibição da discriminação), 63.º (Proteção em caso de despedimento), 127.º (Deveres do empregado) e 143.º (Sucessão de contratos de trabalho a termo), todos do Código do Trabalho.

Como referem os autores da iniciativa, na exposição de motivos, *“apesar das medidas previstas no Código do Trabalho, em matéria de discriminação, Portugal afasta-se de países, como o Reino Unido (cf. [Sex Discrimination Act 1975](#) ou [Equality Act 2010](#)), onde a discriminação no mundo laboral de mulher grávida ou lactante cabe na discriminação sexual, ou como a França, cujo*

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Código do Trabalho previa (até outubro de 2014) um período alargado de impedimento de despedimento ou de cessação de contrato de trabalho de mulher grávida, puérpera ou lactante, ou como a Suécia (cf. Employment Protection Act (1982:80), onde a notificação de cessação de contrato de trabalho a quem estiver a gozar de licença de maternidade/paternidade só conta a partir do regresso ao trabalho.”

Além disso, referem ainda que “existe o universo da precariedade, de contratos não renovados ou de períodos experimentais interrompidos. A lei obriga a comunicação da razão de não renovação de contrato à CITE, mas a sanção por incumprimento é leve. Por outro lado, o medo de perder o emprego sobrepõe-se e conduz, como a mesma entidade reconhece, ao medo de apresentar queixa. Considerando que, em 2012 e 2013, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos a termo e outros vínculos laborais temporários aumentou, sendo o acréscimo das mulheres superior ao dos homens, e que a precariedade é a norma dos e das mais jovens, entende-se que aqui a desproteção é maior.”

Por fim, referem que “o presente projeto de lei cria, à semelhança dos exemplos supra citados, um período de especial proteção da trabalhadora grávida ou puérpera, impedindo a cessação da relação laboral na sua vigência; pune com contraordenação muito grave o empregador que viole o dever de conciliação da atividade familiar e profissional. Nesta opção, orientamo-nos ainda pelo parecer produzido pela CITE, no âmbito da Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, de 29 de outubro, “Aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade”.

3. Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes

Remete-se para a nota técnica o enquadramento legal nacional e europeu, bem como os antecedentes e enquadramento doutrinário.

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se estarem pendentes outras iniciativas sobre matéria conexa, encontrando-se igualmente agendadas para a sessão plenária do próximo dia 15 de abril, as iniciativas melhor identificadas na supra mencionada nota técnica.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Segurança Social e Trabalho conclui:

1. O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda [BE] tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 813XII/4.^a que **“Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no Código do Trabalho;”**
2. A presente iniciativa visa efetuar alterações aos artigos 25.º (Proibição da discriminação), 63.º (Proteção em caso de despedimento), 127.º

Comissão de Segurança Social e Trabalho

(Deveres do empregado) e 143.º (Sucessão de contratos de trabalho a termo), todos do Código do Trabalho;

3. Pelo que, e de acordo com o n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto – Lei formulário – *“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”*;
4. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, já foi objeto de oito alterações, através dos seguintes diplomas legais: Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto e Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto e Lei n.º 28/2015, de 14 de abril;
5. Assim, em caso de aprovação, esta iniciativa constituirá a nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, donde se sugere o seguinte título” ***Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, procedendo à nona alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”***;
6. O presente Projeto de Lei cumpre todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;

Comissão de Segurança Social e Trabalho

7. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência a Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 15 de abril de 2015.

A Deputada Relatora



(Clara Marques Mendes)

O Presidente da Comissão



(José Manuel Canavarro)



PARTE IV- ANEXOS

Nota Técnica.

Projeto de Lei n.º 813/XII (4.ª)

Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no Código do Trabalho (BE)

Data de admissão: 12 de março de 2015

Comissão de Segurança Social e Trabalho (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 e Alexandra Pereira da Graça (DAC), Paula Granada (BIB), Lurdes Sauane (DAPLEN), e Lisete Gravito (DILP).

Data: 13 de abril de 2015.

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

A iniciativa legislativa em apreço, que *Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no Código do Trabalho*, foi apresentada pelo Bloco de Esquerda, deu entrada a 10/03/2015, foi admitida e anunciada em 12/03/2015, baixando nesta mesma data à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.^a) em conexão à 1.^a Comissão. Esteve em apreciação pública, pelo período de 20 dias, de 19/03/2015 a 08/04/2015, para a recolha de contributos. Foi nomeada autora do parecer em 18/03/2015 a Senhora Deputada Clara Marques Mendes (PSD).

A iniciativa encontra-se já agendada para a sessão plenária do próximo dia 15 de abril de 2015 (*cf. Súmula da Conferência de Líderes n.º 98, de 18/03/2015*), juntamente com mais 22 projetos de lei e 15 projetos de resolução¹, genericamente referentes à promoção da natalidade, com uma grelha de tempos que atribui 20 minutos a cada grupo parlamentar.

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

1. Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

O projeto de lei em apreço é apresentado por oito Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento.

Toma a forma de projeto de lei nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, mostra-se redigido sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedido de uma exposição de motivos, cumprindo assim os requisitos formais dos projetos de lei previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento. Não infringe a Constituição ou os seus princípios, define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e não envolve, no ano económico em curso, aumento das despesas ou diminuição das receitas do Estado previstas no Orçamento, pelo que respeita os limites que condicionam a admissão das iniciativas previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 120.º do Regimento.

¹ Dos quais 19 projetos de lei e 14 projetos de resolução foram divulgados apenas no passado dia 10 de abril.

2. 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](#), adiante identificada por lei formulário, estabelece regras a observar no âmbito da publicação, identificação e formulário dos diplomas, que são relevantes e que cumpre referir.

Esta iniciativa pretende alterar os artigos 25.º, 63.º, 127.º e 143.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, no sentido do reforço da proteção das mulheres grávidas, puérperas e lactantes, no plano laboral.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário: *"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"*.

Com efeito, a [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), foi alterada 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](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#) e pela [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), pelo que a alteração introduzida pela presente iniciativa, sendo aprovada, será a nona.

Assim, em caso de aprovação, esta iniciativa constituirá a nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o título deve fazer essa referência, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º e no n.º 2 do artigo 7.º. Assim, sugere-se o seguinte título:

"Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, procedendo à nona alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro".

Cumpre referir ainda que, em conformidade com previsto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de Códigos, ou se somem alterações que abranjam mais de 20% do articulado do ato legislativo.

A republicação, no caso presente, não resulta obrigatória, mas pode sempre ser promovida, de acordo com o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do referido artigo 6.º, quando as alterações modifiquem substancialmente o pensamento do legislador ou se o legislador o determinar, atendendo à natureza do ato.

Finalmente a iniciativa dispõe ainda que, em caso de aprovação, entrará em vigor no dia seguinte à sua publicação, o que está conforme o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

O objetivo do projeto de lei em análise consiste em reforçar a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no [Código do Trabalho](#), por via da modificação dos artigos 25.º (Proibição da discriminação), 63.º (Proteção em caso de despedimento), 127.º (Deveres do empregado) e 143.º (Sucessão de contratos de trabalho a termo).

De acordo com a Exposição de Motivos, o projeto de lei *cria um período de especial proteção da trabalhadora grávida ou puérpera, impedindo a cessação da relação laboral na sua vigência; pune com contraordenação muito grave o empregador que viole o dever de conciliação da atividade familiar e profissional*. Os proponentes orientaram-se ainda pelo [parecer](#) produzido pela [CITE](#), no âmbito da [Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, de 29 de outubro](#), “Aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade”.

Os autores da iniciativa afirmam que, *apesar das medidas previstas no Código do Trabalho, em matéria de discriminação, Portugal afasta-se de países, como o Reino Unido (cf. [Sex Discrimination Act 1975](#) ou [Equality Act 2010](#)), onde a discriminação no mundo laboral de mulher grávida ou lactante cabe na discriminação sexual, ou como a França, cujo [Código do Trabalho](#) previa (até outubro de 2014) um período alargado de impedimento de despedimento ou de cessação de contrato de trabalho de mulher grávida, puérpera ou lactante, ou como a Suécia (cf. [Employment Protection Act \(1982:80\)](#), onde a notificação de cessação de contrato de trabalho a quem estiver a gozar de licença de maternidade/paternidade só conta a partir do regresso ao trabalho*.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) compete emitir pareceres sobre matéria laboral e, no que respeita ao despedimento ou à não renovação do contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, cumpre apresentar a seguinte informação:

Pareceres prévios

Se a entidade empregadora pretender promover o despedimento, em qualquer modalidade, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, tem que solicitar parecer prévio à CITE, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do [Código do Trabalho](#)). Para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, a entidade empregadora deve enviar CITE, juntamente com uma exposição fundamentada das causas da intenção de despedimento, toda a documentação do respetivo processo de despedimento.

Comunicações obrigatórias

Se a entidade empregadora não pretender renovar o contrato de trabalho a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo da sua licença parental, tem que comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis, o motivo da não renovação, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (n.º 3 do artigo 144.º do [Código do Trabalho](#) e n.º 2 do artigo 64.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) e alínea d) do artigo 3.º do [Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#)). A comunicação a enviar deve ser acompanhada de cópia da comunicação de não renovação ao/à trabalhador/a e de cópia do respetivo contrato de trabalho, conforme formulário modelo (em construção).

No âmbito da apreciação do [Projeto de Resolução n.º 1133/XII.ª, da autoria do PSD](#), aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade, que deu origem à [Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, de 29 de outubro](#), a CITE apresentou um [documento](#) relativo à audição da Presidente desta Comissão, na Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª) da Assembleia da República.

Nos termos da Resolução citada, a Assembleia da República resolve recomendar que as comissões parlamentares permanentes, no prazo de 90 dias, apresentem relatórios que integrem orientações estratégicas, bem como uma definição de medidas setoriais concretas, promovendo, se possível, um quadro de compromisso que envolva as forças políticas representadas no Parlamento, com vista à adoção de políticas públicas para a promoção da natalidade, a proteção das crianças e o apoio às famílias.

Do [parecer](#) produzido pela CITE destaca-se o ponto 6:

6. Sugestões de medidas a adotar em Portugal:

11. Alterar o artigo 144.º do [Código do Trabalho](#) por forma a inibir a não renovação de contratos a termo com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Hoje em dia apenas existe a obrigação da entidade empregadora comunicar à CITE a sua decisão de não renovação, consubstanciando uma contraordenação leve a falta da referida comunicação. Sugere-se uma alteração no sentido de a não renovação de contrato a estas trabalhadoras especialmente protegidas passar a implicar o pagamento de uma compensação muito mais elevada do que a que está atualmente em vigor e a inibição de contratação de um novo trabalhador/a para o mesmo lugar por muito mais tempo do que está atualmente previsto na lei.
12. Alteração ao [Código do Trabalho](#) no sentido de aumentar o valor da indemnização a pagar pela entidade empregadora no caso de despedimento ilícito de trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou pai em gozo de licença parental;
13. Criar incentivos à contratação de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou respetivos progenitores masculinos, à semelhança do que já existe para jovens à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, através de isenção de taxa social única a suportar pela entidade empregadora, até 3 anos;
14. Desde a revisão ao [Código do Trabalho](#) em 2009 que o empregador passou a ter expressamente o dever de proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º), contudo não está

prevista nenhuma sanção para a violação deste dever, pelo que deveria ser alterada esta disposição legal no sentido de ser prevista uma contraordenação para o seu incumprimento (...).

Menciona-se ainda o [Relatório final elaborado pela Comissão para a política da natalidade em Portugal de julho de 2014 - Por um Portugal amigo das crianças, das famílias e da natalidade - Remover os obstáculos à natalidade desejada \(2015-2035\)](#), que propõe a adoção, entre outras, de medidas de incentivo às empresas na contratação de mulher grávida, mães/pais com filhos até aos 3 anos de idade, através da isenção da TSU, incentiva a mudança da cultura de “penalização” destas mulheres/homens, pelas entidades empregadoras (páginas 14, 17, 125 e 141).

Recorda-se que o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/4.^a](#) e destaca-se que os artigos 25.º e 143.º mantêm a redação original, tendo os artigos 63.º, (al. a) n.º 3 e 127.º (n.ºs 4, 5, 6 e 7) sofrido as modificações introduzidas, respetivamente, pelas [Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho](#) e [69/2013, de 30 de agosto](#). Resultaram da apreciação das [Propostas de Lei n.º 46/XII/1.^a](#) e [n.º 120/XII/2.^a](#).

- **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. 204 p. [Consult. 13 abr. 2015]. Disponível em WWW:<[URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/maternity_paternity_atwork.pdf](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**. Lisboa. ISSN 0873-8858. N.º 42 (set./dez. 2010), p. 27-39. Cota: RP- 435

Resumo: A autora considera que as políticas legislativas sobre as relações entre trabalho e cuidados à família não foram totalmente seguidas na prática, 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.

OCDE - **Doing better for families** [Em linha]. Paris: OECD, 2011. 279 p. ISBN 978-92-64-09873-2. [Consult. 13 abr. 2015].

Disponível em WWW:<URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/better_families.pdf>.

Resumo: Este livro 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 terem 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. 283 p. ISBN 978-92-64-16836-7. [Consult. 13 abr. 2015].

Disponível em WWW:<URL: <http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/families2030.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.

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.

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.

• Enquadramento do tema no plano da União Europeia

A protecção na maternidade, paternidade e adoção encontra-se enquadrada, no âmbito do Direito da União Europeia, por duas diretivas: a [Diretiva 2010/18/UE](#) do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE², a UEAPME³, o CEEP⁴ e a CES⁵ e que revoga a [Diretiva 96/34/CE](#)⁶ (Texto relevante para efeitos do EEE) e a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria

² União das Confederações da Indústria e do Patronato na Europa (BUSINESSEUROPE).

³ União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UEAPME).

⁴ Centro Europeu das Empresas de Participação Pública (CEEP).

⁵ Confederação Europeia dos Sindicatos (CES).

⁶ A Diretiva 96/34/CE encontra-se transposta para a legislação nacional através do Código de Trabalho.

da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE).

Da Diretiva 2010/18/UE

A [Diretiva 2010/18/UE](#)⁷ surgiu na sequência e visando aplicar o novo acordo-quadro celebrado, em 18 de junho de 2009, pelos Parceiros sociais europeus (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES), que veio rever as provisões relativas à licença parental, que tinham sido estabelecidos no acordo-quadro de 1995.

Em concreto, a Diretiva 2010/18/UE dá aplicação ao acordo, nos termos em que o mesmo foi celebrado. Assim, estabelece-se como âmbito de aplicação todos os trabalhadores do sexo masculino ou feminino, independentemente do tipo de contrato (a termo incerto, a termo certo, a tempo parcial ou trabalho temporário) e da entidade contratante ser pública ou privada. Estatui-se também que todos os trabalhadores têm direito a uma licença parental aquando do nascimento ou adoção de um filho. Esta licença pode ser gozada até que a criança atinja uma idade determinada pelas legislações nacionais e/ou pelas convenções coletivas, no entanto estabelece-se como limite etário os oito anos de idade da criança. A licença parental é concedida durante um período mínimo de quatro meses. Em princípio, a licença deve poder ser utilizada plenamente por cada trabalhador, pelo que não deverá ser transferível de um progenitor para outro. No entanto, este tipo de transferência pode ser autorizado, desde que cada progenitor conserve, pelo menos, um dos quatro meses de licença.

Relativamente ao exercício da licença, permite-se que as condições de acesso e de adaptação sejam definidas pelas legislações nacionais e/ou convenções coletivas, podendo os Estados membros e/ou os parceiros sociais adaptar a licença às necessidades dos pais e dos empregadores, concedendo uma licença a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um sistema de créditos de tempo; fazer depender este direito de um período de antiguidade não superior a um ano (se aplicável, este período deve ser calculado levando em conta todos os sucessivos contratos a termo certo com o mesmo empregador); autorizar um adiamento da licença pelo empregador, por motivos justificáveis relacionados com o funcionamento da empresa; autorizar acordos particulares para assegurar o bom funcionamento das pequenas empresas.

De igual modo, determina-se que os trabalhadores que desejarem gozar uma licença parental devem proceder a um aviso prévio ao empregador, sendo a duração desse aviso prévio fixada por cada Estado-Membro.

Não são estabelecidas medidas ou condições específicas no que diz respeito ao acesso à licença pelos pais adotivos, nem pelos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou com doença prolongada, contudo, os Estados membros devem avaliar a necessidade de adaptar a legislação às situações em apreço.

⁷ A Diretiva 2010/18/UE tinha como data-limite de transposição o dia 8 de março de 2012, contudo ainda não foi transposta para o Direito nacional.

Relativamente ao regresso ao trabalho, consagra-se o direito do trabalhador, após ter gozado uma licença parental, de ser reintegrado no seu posto de trabalho, prevendo-se que, em caso de impossibilidade, o empregador deve propor-lhe um trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho. Acresce que se estabelece que os direitos adquiridos ou que estavam em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença, bem como se estabelece que cabe aos Estados membros garantirem que os trabalhadores são protegidos contra um tratamento menos favorável ou contra um despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental.

Finalmente, estabelece-se que, após gozo da licença, os trabalhadores devem poder solicitar alterações ao respetivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado e os empregadores devem considerar e dar resposta a pedidos deste tipo, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. Consagra-se ainda que os trabalhadores podem também pedir licença por motivo de força maior, associado a razões familiares. Esta licença pode, em particular, ser solicitada em caso de doença ou acidente que torne indispensável a presença imediata do trabalhador junto da sua família.

Exclui-se ainda explicitamente do âmbito de aplicação todas as questões relativas à segurança social e aos rendimentos associadas à licença parental, que continuam a ser determinadas pelos Estados membros e/ou pelos parceiros sociais nacionais. O acordo não prevê ainda quaisquer disposições relativas ao pagamento de remuneração ou de uma indemnização durante a licença parental.

Da Diretiva 92/85/CEE

A [Diretiva 92/85/CEE](#) do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho estabelece, entre outras medidas, que a licença de maternidade deve ter, pelo menos, 14 semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais, sendo que, dessas, duas devem obrigatoriamente ser tiradas antes ou após o parto. A Diretiva consagra a obrigatoriedade de dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas efetuarem exames pré-natais, sem perda de remuneração, caso esses exames tenham de ser efetuados durante o horário de trabalho. Prevê-se que os Estados membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo. De igual modo, cabe aos Estados membros garantir os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras e a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

Em 2008, a Comissão Europeia apresentou uma proposta⁸ para alterar, em especial, os artigos 8.º (licença de maternidade), 10.º (proibição de despedimento) e 11.º (direitos decorrentes do contrato de trabalho) da referida Diretiva. De acordo com a proposta pretendia-se prolongar a duração da licença de maternidade até 18 semanas, seis das quais deveriam ser tiradas após o parto. Propunha-se ainda que as mulheres abrangidas pela diretiva pudessem escolher livremente o momento (antes ou depois do parto) em que tiram o período não obrigatório da licença, deixando de ser obrigadas a gozar uma parte específica dessa licença antes do parto.

A proposta apresentada pela Comissão Europeia propunha ainda que caberia aos Estados membros decidir quanto à duração do período adicional de licença em caso de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, recém-nascido portador de deficiência ou nascimentos múltiplos. O período adicional deveria permitir às mulheres recuperarem do *stress* geralmente ocasionado por um parto prematuro, uma hospitalização da criança à nascença, o nascimento de uma criança portadora de uma deficiência e nascimentos múltiplos. Previa-se ainda que qualquer período de baixa por doença, até quatro semanas antes do parto, em caso de doença ou de complicações decorrentes da gravidez ou do parto, não provoca qualquer redução do período de licença de maternidade.

No que diz respeito à proibição de despedimento, a proposta propunha proibir quaisquer preparativos para um eventual despedimento não relacionado com circunstâncias excecionais, durante a licença de maternidade, estendendo a obrigação do empregador fundamentar circunstanciadamente e por escrito os motivos do despedimento, não apenas se o mesmo ocorrer durante a licença de maternidade, mas também no espaço de seis meses após o termo da licença de maternidade, caso a mulher solicite tal motivação por escrito.

Por último, a proposta clarificava que, após a licença de maternidade, a mulher teria direito a retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhe fossem menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teria tido direito durante a sua ausência. A proposta estabelecia ainda o princípio do pagamento por inteiro do salário mensal que a trabalhadora recebia antes da licença de maternidade, contudo, esta disposição não se previa obrigatória, já que o pagamento pode estar sujeito a um limite a determinar por cada Estado-Membro, não podendo contudo ser inferior ao subsídio por doença. Os Estados membros podiam ainda decidir se o nível do pagamento a efetuar durante a licença de maternidade corresponderia ao último salário mensal antes da licença de maternidade ou a uma média calculada ao longo de um dado período.

O processo legislativo europeu esteve em discussão no Parlamento Europeu⁹ até 20 de outubro de 2010, encontrando-se atualmente a aguardar a posição do Conselho em primeira leitura. No [texto aprovado](#) pelo Parlamento Europeu, em primeira leitura, destacam-se as seguintes propostas:

- Prolongamento da licença de maternidade para, pelo menos, 20 semanas repartidas antes e/ou depois do parto;

⁸ COM(2008)637 in <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0637:FIN:PT:HTML>.

⁹ Cfr. [http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0193\(COD\)&l=en](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0193(COD)&l=en).

- Período mínimo obrigatório integralmente remunerado de seis semanas após o parto, sem prejuízo das legislações nacionais vigentes que prevejam um período obrigatório de licença de maternidade antes do parto (o período obrigatório de seis semanas de licença de maternidade aplica-se a todas as trabalhadoras, independentemente do número de dias trabalhados antes do parto) - este período pode ser partilhado com o pai, de acordo com a legislação de cada Estado-Membro, em caso de acordo e solicitação do casal;
- Se um Estado-Membro tiver previsto um período de licença de maternidade de, pelo menos, 18 semanas, poderá decidir que as duas últimas semanas sejam preenchidas pela licença de paternidade existente a nível nacional, com o mesmo nível de remuneração;
- Garantia de um período adicional de licença remunerado na íntegra em caso de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, criança com deficiência, mãe com deficiência ou nascimentos múltiplos (a duração deste período adicional deve ser proporcionada e responder às necessidades específicas da mãe e do(s) filho(s));
- O período total de licença de maternidade deve ser alargado de pelo menos oito semanas após o nascimento, no caso do nascimento de uma criança portadora de deficiência e deve ser assegurado um período adicional de licença de seis semanas no caso de um nado-morto;
- Previsão expressa da licença de paternidade (os trabalhadores cuja parceira tenha recentemente dado à luz têm direito a um período contínuo de licença de paternidade não transferível de, pelo menos, duas semanas, pagas, em moldes equivalentes - salvo no que respeita à duração - aos da licença de maternidade, a gozar após o parto do seu cônjuge/parceira durante o período de licença de maternidade);
- Previsão expressa da licença de adoção (aplica-se à adoção as licenças de maternidade e paternidade previstas na diretiva desde que em causa esteja a adoção de criança com idade inferior a 12 meses);
- Previsão de dispensa de trabalho para amamentação.

Ainda no quadro da Comissão Europeia importa referir igualmente a [Diretiva 2000/78/CE](#) do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional e a [Diretiva 2006/54/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

No âmbito do Parlamento Europeu cumpre destacar a seguinte informação, que se afigura relevante ser mencionada:

- Sobre a licença de maternidade, o Parlamento Europeu aprovou a [extensão para 20 semanas pagas na totalidade](#).

- Sobre o [estudo de impacto sobre os custos e benefícios das licenças de maternidade e paternidade](#).
- Sobre as [declarações Comissária Vera Joursaski no PE](#), produzidas em janeiro de 2015, incluindo a diretiva relativa à licença da maternidade:

Por último, destaca-se a [compilação de toda a documentação nacional e europeia](#) efetuada no âmbito do Relatório produzido pela Comissão de Assuntos Europeus no quadro da Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014 - "Aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade".

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para o seguinte país da União Europeia: França.

FRANÇA

O [Code du travail](#), *Sous-section 1: Embauche, mutation et licenciement*, dispõe sobre os direitos que protegem as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, especificamente nos [artigos L1225-1 a L1225-6](#).

Para a legislação francesa a gravidez não constitui objeto de discriminação da mulher ([artigo L1132-1](#)).

O regime de proteção da mulher grávida, puérpera ou lactante aplica-se sempre nas situações em que o empregador não contrata ou faça cessar o contrato de trabalho da mulher trabalhadora com base no estado de gravidez, a seguir ao parto ou nas quatro semanas a seguir ao nascimento do filho. Interditos, igualmente, atos de investigação e obtenção de informação sobre a gravidez da mulher trabalhadora ([artigos L1225-1 a L1225-4](#)).

Contudo, o empregador pode fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente do estado de gravidez, por falta grave da interessada ou por motivo económico de reorganização ou encerramento da empresa/estabelecimento ([artigo L1225-4-1 a L1225-6](#)).

O Código, no *Chapitre II: Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant*, [artigos L4152-1 e L4152-2](#), proíbe a execução de determinadas tarefas que colocam em risco a saúde ou segurança das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes.

Em conformidade com o *Chapitre III: Infractions aux règles concernant le travail des jeunes et des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant*, [artigos L4743-1 e L4743-2](#), as infrações às normas de proteção dos direitos das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes são apreciadas em jurisdição própria.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se estarem pendentes outras iniciativas sobre matéria conexa, encontrando-se igualmente agendadas para a sessão plenária do próximo dia 15 de abril:

Projeto de Lei n.º 814/XII/4.ª (BE) - Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e no emprego;

Projeto de Lei n.º 815/XII/4.ª (BE) - Repõe direitos no acesso ao abono de família;

Projeto de Resolução n.º 1298/XII/4.ª (BE) - Respostas sociais à primeira infância;

Projeto de Resolução n.º 997/XII/3.ª (BE) - Recomenda ao Governo que o Serviço Nacional de Saúde assegure a preservação de Gâmetas de doentes que correm risco de infertilidade devido a tratamentos oncológicos;

Projeto de Resolução n.º 1414/XII/4.ª (BE) - Recomenda ao Governo a inclusão da vacina contra o rotavírus no programa nacional de vacinação;

Projeto de Lei n.º 856/XII/4.ª (PEV) - Estabelece a gratuitidade e a desmaterialização dos manuais escolares;

Projeto de Lei n.º 857/XII/4.ª (PEV) - Estipula que nenhuma criança fica privada de médico de família;

Projeto de Lei n.º 858/XII/4.ª (PEV) - Reintroduz o regime do passe 4-18 e do passe sub-23 a todas as crianças e jovens estudantes;

Projeto de Lei n.º 816/XII/4.ª (PCP) - Reforço dos direitos de maternidade e paternidade;

Projeto de Lei n.º 861/XII/4.ª (PCP) - Cria o passe escolar;

Projeto de Lei n.º 862/XII/4.ª (PCP) - Define o regime de certificação e adoção dos manuais escolares, garantindo a sua gratuitidade;

Projeto de Lei n.º 863/XII/4.ª (PCP) - Institui o Programa Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal;

Projeto de Lei n.º 864/XII/4.ª (PCP) - Alarga as condições de acesso e atribuição do abono pré-natal e do abono de família assegurando a universalidade desta prestação social a todas as crianças e jovens;

Projeto de Resolução n.º 1417/XII/4.ª (PCP) - Reforça os cuidados de saúde primários na saúde infantil e na prestação de cuidados a crianças e jovens;

Projeto de Resolução n.º 1418/XII/4.ª (PCP) - Reforça os meios da Autoridade para as Condições do Trabalho e cria um Plano Nacional de Combate às Discriminações em função da Maternidade e Paternidade;

Projeto de Resolução n.º 1419/XII/4.ª (PCP) - Medidas para a efetivação dos direitos sexuais e reprodutivos;

Projeto de Resolução n.º 1420/XII/4.ª (PCP) - Criação de uma rede pública de equipamentos de apoio à infância de qualidade a preços acessíveis e socialmente justos;

Projeto de Resolução n.º 1421/XII/4.ª (PCP) - Garantia da acessibilidade aos tratamentos de infertilidade;

Projeto de Resolução n.º 1423/XII/4.ª (PCP) - Recomenda ao Governo a tomada urgente de medidas de apoio ao arrendamento por jovens com vista à sua efetiva emancipação;

Projeto de Resolução n.º 1424/XII/4.ª (PCP) - Soluções Integradas de Incentivo à Natalidade;

Projeto de Lei n.º 866/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, consagrando uma nova modalidade de horário de trabalho - a meia jornada;

Projeto de Lei n.º 867/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

Projeto de Lei n.º 868/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;

Projeto de Lei n.º 869/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Estabelece a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 4 anos de idade, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto;

Projeto de Lei n.º 870/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Criação de Comissão Especializada Permanente Interdisciplinar para a Natalidade;

Projeto de Lei n.º 871/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Altera o Código do Imposto Sobre Veículos, introduzindo uma isenção de 50% em sede de Imposto Sobre Veículos para as famílias numerosas;

Projeto de Resolução n.º 1425/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Recomenda ao Governo a inclusão da vacina antipneumocócica no Programa Nacional de Vacinação, que analise a pertinência de inclusão no mesmo Programa da vacina anti meningocócica tipo B e estude a eficácia da vacinação contra a gastroenterite pediátrica causada pelo Rotavírus;

Projeto de Resolução n.º 1426/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Recomenda ao Governo medidas de reforço ao apoio à criança e à família;

Projeto de Resolução n.º 1427/XII/4.ª (PSD, CDS-PP) - Recomenda um conjunto transversal de medidas destinadas a aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade;

Projeto de Lei n.º 872/XII/4.ª (PS) - Procede à alteração do Decreto-Lei n.º 176/2003 de 2 de agosto, na redação dada pelos Decretos-Lei n.ºs 41/2006, de 21 de fevereiro, 87/2008 de 28 de maio e 245/2008, de 18 de dezembro e 133/2012, de 27 de junho, que prevê o regime jurídico da proteção nos encargos familiares;

Projeto de Lei n.º 873/XII/4.ª (PS) - Procede à 1.ª Alteração à Lei n.º 47/2006, de 28 de Agosto, densificando o regime de empréstimos de manuais escolares e assegurando a sua articulação com regime de ação social escolar no ensino básico e secundário e com as competências das autarquias locais na matéria;

Projeto de Lei n.º 874/XII/4.ª (PS) - Procede à alteração da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na redação dada 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, n.º 69/2013 de 30 de agosto e 55/2014 de 25 de agosto, que aprova a revisão do Código de Trabalho;

Projeto de Lei n.º 875/XII/4.ª (PS) - Procede à 6.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 113/2011, de 29 de novembro, propondo a ponderação do número de dependentes para efeitos de isenção de taxas moderadoras;

Projeto de Lei n.º 876/XII/4.ª (PS) - Alteração ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, procedendo à redefinição do cálculo do "quociente familiar";

Projeto de Lei n.º 877/XII/4.ª (PS) - Procede à 3ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, repondo as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública;

Projeto de Resolução n.º 1429/XII/4.ª (PS) - Recomenda ao Governo, no âmbito das políticas de natalidade, a criação de um organismo que tutele as políticas públicas de família para substituir a anterior Comissão para a Promoção de Políticas de Família e o anterior Conselho Consultivo das Famílias;

Projeto de Resolução n.º 1430/XII/4.ª (PS) - Propõe um debate alargado na sociedade sobre a problemática da Natalidade e apresenta propostas concretas ao Governo para a reposição de medidas que promoviam a conciliação entre a vida familiar e a vida pessoal.

- **Petições**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se não estarem pendentes petições sobre matéria conexa.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Houve lugar à consulta obrigatória das associações sindicais [artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP] e patronais e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, que decorreu (pelo período de 20 dias) de 19 de março a 8 de abril de 2015.

- **Consultas facultativas**

Em sede de apreciação na especialidade, a Comissão competente poderá promover, designadamente, a audição dos parceiros sociais com assento na concertação social bem como a da CITE (<http://www.cite.gov.pt/>).

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os contributos das entidades que se pronunciaram – 17 no total: 1 confederação sindical, a CGTP-IN; 2 federações de sindicatos, 3 uniões sindicais e 11 sindicatos - em sede de apreciação pública podem ser consultados no seguinte [link](#). Genericamente, subscrevem o parecer da CGTP-IN, que *considera bem-vindas e*

oportunas todas as propostas que, como esta, vão no sentido de garantir às mães e aos pais trabalhadores maior segurança no emprego.

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

Em face dos elementos disponíveis, não é possível avaliar eventuais encargos da aprovação da presente iniciativa.

100