



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei n.ºs 174, 176 e 177/XIII (1.ª):

N.º 174/XIII (1.ª) — Procede 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 (PAN).

N.º 176/XIII (1.ª) — Alarga a licença parental inicial e o período de dispensa para aleitação (BE)

N.º 177/XIII (1.ª) — Reforço dos direitos de maternidade e de paternidade (PCP).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), 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), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 3 de maio a 2 de junho de 2016, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs 174/XIII (1.ª) — Procede 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 (PAN), 176/XIII (1.ª) — Alarga a licença parental inicial e o período de dispensa para aleitação (BE) e 177/XIII (1.ª) — Reforço dos direitos de maternidade e de paternidade (PCP).

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 174/XIII (1.ª)**PROCEDE 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****Exposição de motivos**

As medidas que hoje propomos referentes a alterações ao regime de parentalidade, nomeadamente pelo aumento da duração da licença parental, promoverão e melhorarão a difícil conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, possibilitando uma maior liberdade aos pais, quando confrontados com a decisão de ter filhos.

Neste sentido, especialmente após 2004, foram vários os países que alargaram o período de licença, consoante dos últimos dados da *Organização Internacional do Trabalho* que as licenças de maior duração correspondem a países europeus.

No caso português, o artigo 40.º do Código de Trabalho, ao consagrar a licença parental inicial, estabelece que a mãe e o pai têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias. Ora, um número bastante significativo de países europeus estabelece períodos de licença parental muito superiores aos estabelecidos na legislação nacional. A título de exemplo temos: Hungria — 24 semanas; República Checa e Eslováquia — 28 semanas; Noruega — 36 a 46 semanas; Macedónia — 36 semanas; Irlanda — 42 semanas; Canadá, Dinamarca, Sérvia, Reino Unido, Albânia, Bósnia Herzegovina e Montenegro — 52 semanas; Croácia — 410 dias e Suécia — 420 dias.

Da análise dos períodos de licença acima indicados resulta que Portugal estabelecendo um período de licença igual ou inferior a 20 semanas, fica muito aquém dos restantes países europeus nesta matéria.

Os especialistas têm enfatizado cada vez mais a necessidade de ampliar o período de licença parental, até porque existem inúmeras razões que têm sido desenvolvidas e que demonstram a importância que este período tem para a criança e para os pais, as quais passamos a desenvolver.

Desde 1991, a *Organização Mundial de Saúde*, em associação com a *UNICEF*, tem vindo a empreender um esforço mundial no sentido de proteger, promover e apoiar o aleitamento materno. Neste sentido, a *Organização Mundial de Saúde* recomenda que os bebés sejam amamentados em exclusivo até aos 6 meses de vida, continuando a ser amamentados, pelo menos, até completarem os 2 anos de idade, recebendo a partir dos seis meses outros alimentos complementares ao leite, contribuindo a amamentação para a redução da mortalidade infantil e com benefícios que se estendem para a idade adulta.

Uma Resolução da *Assembleia Mundial de Saúde*, órgão da *Organização Mundial de Saúde*, de 2001, aconselhou os Estados-membros a “*apoiar a amamentação exclusiva por seis meses como uma recomendação mundial de saúde pública ... e a proporcionar alimentos complementares seguros e apropriados, mantendo a continuidade da amamentação até aos dois anos de idade ou mais...*”.

A Organização Mundial de Saúde recomenda, ainda, que esse aleitamento seja feito a livre demanda, ou seja, que o bebé possa mamar sempre que sentir vontade. Esta possibilidade torna-se praticamente impossível num cenário em que a mãe tenha que voltar ao trabalho, por via da sua ausência por várias horas do dia, existindo estatísticas em Portugal que demonstram que o número de mães a amamentar decresce fortemente após o 4.º e 5.º mês de vida do bebé, que corresponde à altura em que estas têm de regressar ao trabalho. A dispensa para amamentação atualmente prevista na nossa legislação não é suficiente e mesmo com a possibilidade de redução de duas horas de trabalho, tendo em consideração a demora média das deslocações, as mães estarão mais de 6 horas afastadas das crianças, o que dificulta a amamentação.

Neste sentido, para que se prossiga com a amamentação exclusiva torna-se necessário fazer um *stock* de leite materno, para que o cuidador, na ausência da mãe, possa alimentar a criança. De acordo com a Enfermeira Ana Lúcia Torgal, especialista em saúde materna e obstétrica e consultora internacional de lactação, para que tal seja possível, após o início da atividade profissional, a mulher deve continuar a estimular a glândula mamária, num horário similar ao que aconteceria caso a mãe estivesse junto da criança, o que significa que deve ser extraído leite de 3 em 3 horas, idealmente num local com privacidade e onde consiga recolher e armazenar leite em condições de higiene e segurança, para que este possa ser posteriormente oferecido à criança, algo que

pode demorar aproximadamente 30 minutos. Em Portugal, para a concretização destes procedimentos colocam-se uma série de constrangimentos: não existe legislação laboral que assegure às mulheres o tempo para extrair leite; não existe legislação que regule a existência, nas empresas, de condições físicas para que se proceda à extração do leite nos moldes acima enunciados e uma parte substantiva das famílias poderá não ter recursos financeiros para aquisição de um extrator de leite materno, recipientes próprios para a sua conservação e material para acondicionamento e transporte de leite materno.

Assim, muitas mulheres, por não conseguirem ultrapassar estas dificuldades acabam por desistir de amamentar, sendo introduzida a diversificação alimentar antes do tempo recomendado, com prejuízo para a saúde do bebé e da mãe.

As vantagens do aleitamento materno são múltiplas e já bastante reconhecidas, quer a curto, quer a longo prazo.

No estudo “Aleitamento Materno — A importância de intervir” que tem por base artigos dos últimos seis anos publicados por organizações de referência, como a *Organização Mundial de Saúde*, sobre esta matéria, o aleitamento materno está claramente associado a benefícios para o lactente, incluindo efeito protetor significativo para infeções gastrointestinais (64%), ouvido médio (23-50%) e infeções respiratórias severas (73%), bem como para leucemia linfocítica aguda (19%) e síndrome da morte súbita do lactente (36%). Foram ainda encontrados benefícios a longo prazo para a prevenção da obesidade (7-24%) e outros fatores de risco cardiovascular em idade adulta. A mãe também beneficia do efeito protetor para neoplasias da mama, ovário e para a diabetes mellitus tipo 2, proporcionais ao tempo de amamentação.

De acordo com estudos da *Direção-Geral de Saúde*, ao leite materno são reconhecidas diversas vantagens como sejam nutricionais, por conter vitamina A que reduz a prevalência de infeções respiratórias e a proteção da mucosa intestinal; Imunológicas por conter glutamina e arginina que possuem uma ação anti-inflamatória e por fornecer imunoglobulinas, lisozimas, oligossacáridos, bem como permitir a recuperação de peso de prematuros e de recém nascidos de baixo peso; psicológicas por facilitar o estabelecimento do vínculo afetivo entre mãe e filho e económicas. No caso das mães aparece associado a um menor risco de osteoporose, cancro da mama e do ovário. No que diz respeito ao cancro de mama, estudos apontam para que nos casos de amamentação superior a 24 meses, o risco de aparecimento é 50% menor quando comparado com aquelas que amamentaram de 1 a 6 meses.

Igualmente, estudos realizados demonstram que o consumo de leite materno aumenta a visão e contribui para o aumento tanto do desenvolvimento verbal como do QI.

A amamentação, especialmente essencial nos primeiros seis meses de vida, contribui para um reforço do sistema imunitário, proporcionando à criança melhores condições de vida e, conseqüentemente contribui para a redução da mortalidade infantil. Ainda, protege o bebé contra a anemia por falta de ferro porquanto o ferro presente no leite materno é melhor absorvido sem a alimentação com outros alimentos.

De acordo com uma série de artigos publicados pela revista *The Lancet* em 2003, sobre a sobrevivência das crianças, foram identificadas um conjunto de intervenções nutritivas que têm comprovadamente um potencial para impedir até 25% das mortes de crianças, se elas forem implementadas em grande escala. Uma destas intervenções é a amamentação exclusiva que consiste em não dar aos bebés quaisquer outros alimentos ou líquidos durante os primeiros seis meses de vida e que poderia salvar anualmente até 1,3 milhões de crianças em todo o mundo.

De acordo com uma meta análise realizada por uma Equipa de Estudo Colaborante da *Organização Mundial de Saúde* (WHO Collaborative Study Team) que avaliou o impacto da amamentação na mortalidade devida especificamente a infeções, o risco de morte de bebés com menos de 2 meses é aproximadamente seis vezes maior nos bebés não amamentados com leite materno.

Durante os primeiros anos de vida, sobretudo ao longo do primeiro ano, o cérebro do bebé sofre milhares de transformações neuronais. Isto significa que estes anos são fundamentais para toda a sua organização ao nível cerebral, do sistema nervoso e para a construção da sua personalidade. Durante estes primeiros tempos de vida, para um bom desenvolvimento, os bebés precisam de um contacto quase constante com a mãe e de uma grande disponibilidade da sua parte. De acordo com o conceito de adaptabilidade evolutiva — que procura definir o tipo de ambiente em que os seres humanos nascem programados para viver, através das descobertas mais recentes das neurociências mas também do estudo das sociedades tradicionais e dos nossos antepassados —

é possível perceber que a presença quase constante da mãe durante o primeiro ano de vida é um elemento essencial para o bom desenvolvimento do bebé e algo que as crianças humanas nascem programadas para encontrar. Quando o ambiente em que o bebé cresce é muito diferente daquele para o qual está programado — como acontece nas creches em que existem várias crianças aos cuidados de um adulto — gera-se uma dose de *stress* que pode ter consequências graves para o seu desenvolvimento. O cérebro de uma criança que tenha sido negligenciada na infância tem áreas que ficam subdesenvolvidas, o que pode mesmo estar na base de situações como o défice de atenção.

Segundo a Dr.^a Graça Gonçalves, Pediatra e Neonatologista, Consultora Internacional de Lactação (IBCLC) e responsável pela primeira clínica em Portugal especializada em aleitamento materno, a *Amamentos*, no estudo sobre “*Amamentação exclusiva até aos 6 meses*”, numa sociedade que não favorece a permanência dos filhos junto dos pais, onde o paradigma é a necessidade de auferir os meios de subsistência e prover às necessidades materiais da criança, geralmente existe um maior número de famílias disfuncionais e verificam-se mais situações de abandono e maus tratos, o incentivo ao aleitamento materno pode, através do vínculo único que se estabelece, contribuir para crianças mais cuidadas, mais felizes e mais confiantes.

Existem, ainda, estudos que demonstram que aumentar o período de licença de maternidade pode ser uma forma eficaz de diminuir as probabilidades do aparecimento da depressão pós-parto.

A todos os benefícios que resultam do aumento da duração da licença de maternidade para a mãe e para a criança acima evidenciados decorrentes, nomeadamente, do prolongamento do tempo de amamentação até aos 24 meses, acrescem ainda proveitos indiretos para o Estado, resultantes da diminuição de custos para o Serviço Nacional de Saúde porquanto a amamentação previne o aparecimento de determinadas doenças no caso da mãe, como sejam o cancro da mama e do útero e reforça o sistema imunitário da criança, permitindo um crescimento e aumento do seu peso da forma adequada e com menores riscos de obesidade.

Neste sentido, considera-se oportuno repensar o modelo de parentalidade vigente no nosso ordenamento jurídico, procedendo à uma reformulação do disposto nos artigos 33.º a 65.º do Código de trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, permitindo promover e melhorar a difícil conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, contribuindo para uma melhor saúde das crianças e das mães.

Assim, consideramos que tal só será efetivamente possível num quadro legislativo que permita uma licença parental inicial de 365 dias. Todavia, por compreendermos a dificuldade de implementação imediata do alargamento da licença parental inicial para 1 ano, propomos, por ser viável, a aplicação, durante os próximos quatro anos de um regime transitório, de modo a que o período de licença acima referido seja uma realidade a longo prazo. Este período de transição consistirá no alargamento imediato da atual licença para os 183 dias, com alargamento para os 274 dias a partir de 2019 e alargamento para os 365 dias em 2021.

Considera-se, ainda, essencial proceder à alteração do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, adaptando-o a esta nova realidade.

Nesta medida, é igualmente importante o papel do pai que deverá ser reforçado com esta alteração, permitindo uma presença mais constante e interventiva no desenvolvimento da criança.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

1 — A presente lei procede à alteração do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

2 — A presente Lei procede à alteração do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 70/2010 de 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

Artigo 2.º
Período de transição

1 — O período de duração da licença parental inicial previsto no artigo 40.º do Código do Trabalho deverá ser aumentado progressivamente do seguinte modo:

- a) Dois anos após a entrada em vigor do presente diploma, a duração da licença parental inicial passará a ser de 274 dias;
- b) Quatro anos após a entrada em vigor do presente diploma, a duração da licença parental inicial passará a ser de 365 dias.

2 — Nos prazos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, o período referido na alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, deverá ser alargado para 274 e 365 dias, respetivamente, em conformidade com o disposto no artigo 40.º do mesmo Código.

3 — Nos prazos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do presente artigo, o período referido no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de abril, deverá ser alargado para 274 e 365 dias, respetivamente.

4 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1 do presente artigo, o montante diário de remuneração a pagar ao beneficiário é igual a 100% no período de licença de 183 dias e de 80% até aos 274 dias.

5 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1 do presente artigo, o montante diário a pagar ao beneficiário é igual a 100% no período de licença de 183 dias, de 80% até aos 274 dias e de 60% até aos 365 dias.

Artigo 3.º
Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 36.º, 40.º, 43.º, 44.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 36.º
[...]

1 — [...]:

- a) [...];
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 183 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) [...].

2 — [...]

Artigo 40.º
[...]

1 — A mãe e o pai têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial de 183 dias consecutivos, partilhados ou gozados em simultâneo, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — *(Revogado)*.

3 — *(Revogado)*.

4 — [...].

5 — [...].

6 — O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende do acordo do empregador e, em caso de recusa, de justificação fundamentada.

7 — [...].

8 — [...].

9 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista no n.º 1 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10 — [...].

11 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 7 ou 8.

Artigo 43.º

[...]

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 10 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — [...].

4 — [...].

5 — [...].

Artigo 44.º

[...]

1 — Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a uma licença de 150 dias.

2 — [...].

3 — Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos previstos para a licença parental inicial.

4 — [...].

5 — [...].

6 — [...].

7 — [...].

8 — [...].

9 — [...].

10 — [...].

11 — [...].”

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

Os artigos 12.º, 15.º e 30.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 12.º

[...]

1 — O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 183 dias, partilhados ou gozados em simultâneo, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — (*Revogado*).

3 — [...].

4 — [...].

5 — [...].

6 — [...].

Artigo 15.º

[...]

1 — O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos períodos seguintes:

- a) 20 dias úteis de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados, 10 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.
- b) 15 dias úteis de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados após o período referido na alínea anterior e em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

2 — [...].

3 — [...].

Artigo 30.º

[...]

Durante o período de licença, o montante diário do subsídio parental inicial é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário.”

Artigo 5.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

Assembleia da República, 15 de abril de 2016.

O Deputado do PAN, André Silva.

PROJETO DE LEI N.º 176/XIII (1.ª)**ALARGA A LICENÇA PARENTAL INICIAL E O PERÍODO DE DISPENSA PARA ALEITAÇÃO****Exposição de motivos**

A Organização Mundial de Saúde, em associação com a UNICEF, tem vindo, desde 1991, a dar orientações no sentido da necessidade da promoção e apoio ao aleitamento materno. As recomendações relativas à amamentação contemplam dois vetores essenciais: 1) o aleitamento materno exclusivo até aos 6 meses de idade, isto é, até aos 6 meses é desejável que o bebé se alimente apenas com leite materno; 2) a amamentação das crianças até completarem os 2 anos de idade.

Muitos progenitores acolheriam de bom grado estas recomendações. Sucede que as escolhas que fazem relativamente à amamentação e aleitamento nem sempre resultam da sua opinião e da consideração do que seria melhor para as crianças, mas sim do condicionamento imposto por circunstâncias sociais e laborais concretas, que limitam a capacidade de escolha sobre os seus filhos.

Na análise desta problemática não podemos descurar as questões da precariedade, que impedem o exercício de direitos, e a permanência de um elevado padrão de desigualdades no mundo do trabalho. Portugal é, com efeito, um dos países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) com maior desigualdade salarial. Segundo dados da CITE (Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego), de 2014,

as mulheres têm um ganho médio mensal 21,1% inferior ao dos homens em Portugal. O Eurobarómetro 2015 revela a consciência pública da dimensão do problema da discriminação de género reconhecendo o género do candidato como um importante fator de desfavorecimento na contratação entre dois candidatos com iguais competências e qualificações. Além disso, as mulheres são as mais afetadas pela taxa de desemprego. A desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como a disparidade na taxa de desemprego, pode ser explicada pelas desigualdades que advêm da maternidade e da má distribuição das tarefas domésticas e de apoio à família.

Os empregadores persistem na penalização das mulheres, quer no momento da contratação, quer no momento da cessação do contrato, porque sabem que o maior peso das tarefas domésticas e familiares recai sobre as mulheres. Uma grande parte dos homens não usufrui das dispensas para consultas pré-natal para apoiar as companheiras e apenas 30% utiliza as licenças parentais. Na verdade, a própria gravidez e licença de maternidade reduzem os salários das mulheres.

Atualmente, encontra-se na Assembleia da República a petição “Licença de maternidade de 6 meses, pela saúde dos nossos bebés”, subscrita por mais de 30 mil pessoas, e que recomenda ao Parlamento que alargue a licença parental, permitindo fazer escolhas mais livres sobre a amamentação das crianças. Por outro lado, em 30 de abril de 2015, a Ordem dos Médicos divulgou um parecer que reagia a notícias que expunham a submissão de trabalhadoras a exames físicos degradantes e humilhantes para as mulheres, realizados por Médicos do Trabalho, e que visavam comprovar a sua capacidade de amamentação. A posição do parecer, invocando princípios deontológicos fundamentais no exercício da medicina, considerava inexistir fundamento legal e deontológico passível de integrar práticas médicas com vista a comprovar a amamentação através de exames físicos, recomendando uma alteração legislativa no sentido de alargar até aos dois anos a dispensa diária para aleitação.

É por isso necessária uma mudança que responda às necessidades dos bebés identificadas pela OMS, acautelando os direitos da criança. Esta mudança deve garantir também que os adotantes não são discriminados no exercício dos direitos conferidos no âmbito da proteção da parentalidade, não sendo aceitável que permaneçam excluídos da licença parental exclusiva do pai e da matéria da aleitação. Por outro lado, é necessário que estas mudanças contribuam para a dignificação da mulher no trabalho, salvaguardando a igualdade entre homens e mulheres e para a proteção da família dando resposta a imperativos constitucionais.

O presente diploma pretende dar resposta a algumas destas matérias. Por um lado, propõe que se alargue a licença parental inicial para os 180 dias, permitindo que nos casos em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, não haja qualquer penalização na remuneração do beneficiário. Por outro, propõe aumentar o período de aleitação para os 2 anos, sem discriminar os adotantes, acolhendo a sugestão que a Ordem dos Médicos endereçou ao Parlamento. São duas medidas que respondem aos desafios concretos lançados pelas organizações que pugnam pela defesa da igualdade entre homens e mulheres, pela proteção da família e da parentalidade e pelos direitos das crianças.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei alarga a licença parental inicial e o período de dispensa para aleitação alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 40.º, 44.º, 47.º e 48.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 40.º

Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 150 e os 180 dias.

3 — (...).

4 — (...).

5 — (...).

6 — (...).

7 — (...).

8 — (...).

9 — (...).

10 — (...).

11 — (...).

Artigo 44.º

Licença por adoção

1 — Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º e, com as devidas adaptações, à licença do artigo 43.º.

2 — (...).

3 — (...).

4 — (...).

5 — (...).

6 — (...).

7 — (...).

8 — (...).

9 — (...).

10 — (...).

11 — (...).

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação

1 — (...).

2 — No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores, biológicos ou adotantes, exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer dois anos.

3 — (...).

4 — (...).

5 — (...).

6 — (...).

7 — (...).

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 — Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar

atestado médico se a dispensa se prolongar para além dos dois primeiros anos de vida do filho.

2 — (...).»

Artigo 3.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

Os artigos 12.º, 30.º, 35.º e 57.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações posteriores, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 12.º

Subsídio parental inicial

1 — O subsídio parental inicial é concedido pelo período de 150 ou 180 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — (...).

3 — (...).

4 — (...).

5 — (...).

6 — (...).

Artigo 30.º

Montante do subsídio parental inicial

O montante diário do subsídio parental inicial é o seguinte:

a) No período correspondente à licença de 150 dias, o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário;

b) No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, o montante diário é igual a 80% da remuneração de referência do beneficiário;

c) No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário;

d) No caso de opção pelo período de licença de 210 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83 % da remuneração de referência do beneficiário.

Artigo 35.º

Montante dos subsídios por riscos específicos e para assistência a filho

O montante diário dos subsídios por riscos específicos e para assistência a filho é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

Artigo 57.º

Montante do subsídio social parental inicial

O montante diário do subsídio social parental inicial é o seguinte:

a) No período de 150 dias, o montante diário é igual a 80% de um 30 avos do valor do IAS;

b) No caso de opção pelo período de 180 dias, o montante diário é igual a 64% de um 30 avos do valor do IAS;

c) No caso de opção pelo período de 180 dias nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante

diário é igual a 80% de um 30 avos do valor do IAS;

- d) No caso de opção de pelo período de 210 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 66% de um 30 avos do valor do IAS.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 15 de abril de 2016.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Isabel Pires — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Domicília Costa — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Paulino Ascenção — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 177/XIII (1.ª)

REFORÇO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE

I

Segundo dados recentes¹, o número de nascimentos tem vindo a decrescer consecutivamente desde 2010. Números provisórios apontam num ligeiro aumento do número de nascimentos em 2015, contudo, o acréscimo poderá ser justificado mais pela impossibilidade de para muitas mulheres prolongarem o adiamento da maternidade, do que pela melhoria das condições económicas e sociais ou de inversão do ciclo emigratório.

Na anterior legislatura, o PCP apresentou um conjunto de propostas em matéria de incentivo à natalidade. A responsabilidade pela redução da natalidade não é das famílias, é de opções políticas que condicionam essa decisão.

Sem dúvida que se registam alterações importantes relacionadas com a progressiva modificação do papel da mulher na sociedade: o acesso aos mais elevados graus de ensino, o aumento significativo das suas qualificações, a crescente inserção no mundo do trabalho e a ocupação de áreas, categorias, cargos e profissões que antes lhes estavam vedadas; com impactos na idade média das mulheres para o nascimento do primeiro filho ou no número de filhos por mulher.

Mas é inquestionável que milhares de mulheres e casais desejariam ter filhos e são impedidos na prática de os ter, não por opção própria, mas pela crescente degradação das suas condições de vida e de trabalho que resultam diretamente de opções políticas tomadas por sucessivos governos e agravadas de forma particularmente dramática nos últimos quatro anos.

O reconhecimento da função social da maternidade na Constituição coloca como um dever do Estado a proteção e garantia deste direito fundamental. No entanto, os tempos que vivemos de baixa natalidade são inseparáveis dos impactos das políticas que têm sido seguidas e que promoveram a emigração, o desemprego, a precariedade da vida, o desrespeito e violação dos direitos de maternidade e paternidade nos locais de trabalho, os baixos salários, a desregulamentação e o aumento do horário de trabalho, a falta de equipamentos de apoio à infância a custos acessíveis.

O prolema de redução do número de nascimentos exige medidas multissetoriais, com particular incidência

¹<http://www.pordata.pt/Portugal/Nados+vivos+de+m%C3%A3es+residentes+em+Portugal+total+e+por+condi%C3%A7%C3%A3o+perante+o+trabalho+da+m%C3%A3e-3057>;

nas questões económicas e sociais. É urgente criar empregos com direitos e pôr fim à precariedade e à instabilidade; valorizar os salários e repor os salários cortados; organizar o tempo de trabalho, de forma a permitir a articulação entre a vida profissional e a vida familiar; reforçar os direitos de maternidade e de paternidade e uma fiscalização efetiva do cumprimento dos direitos consagrados; alargar as prestações sociais, em particular o abono de família; uma política fiscal que desonere as famílias; a criação de uma rede pública de creches; reforçar os cuidados de saúde primários e cuidados hospitalares, garantindo os direitos sexuais e reprodutivos, o planeamento familiar, a saúde materno-infantil e o reforço na área da infertilidade; o acesso à habitação a custos acessíveis.

Nos últimos tempos assistimos a movimentações diversas que visam alargar direitos nestes domínios, na qual a Petição n.º 9/XIII (1.ª) entregue na Assembleia da República é exemplo concreto. O PCP considera fundamental prosseguir um caminho que garanta a efetivação na lei e na vida dos direitos de maternidade, paternidade e da criança.

O direito das mulheres ao trabalho com direitos e o direito a ser mãe, sem quaisquer penalizações, são parte integrante das conquistas da Revolução de Abril, que inaugurou um tempo de direitos para as mulheres. Direitos das mulheres indissociáveis de um Portugal de progresso, mais justo e democrático.

Desde o final da década de 70 até aos dias de hoje, o PCP, na sua intervenção institucional, tem vindo a intervir através de um conjunto muito alargado de iniciativas legislativas sobre os direitos de maternidade e paternidade com o objetivo de reforçar o quadro legal existente no domínio dos direitos individuais e coletivos. A luta organizada de várias gerações de trabalhadores contribuiu decisivamente para o importante património legislativo referente aos direitos de maternidade e paternidade existente no nosso ordenamento jurídico.

II

Desde 1991, a Organização Mundial de Saúde, em associação com a UNICEF, tem vindo a desenvolver trabalhos e projetos no sentido de proteger, promover e apoiar o aleitamento materno. A Organização Mundial de Saúde recomenda que as crianças façam aleitamento materno exclusivo até aos 6 meses de idade², tendo em conta os benefícios de saúde decorrentes, quer para a criança quer para a mãe. Tal recomendação exige que se criem condições que são muitas vezes incompatíveis com horários de trabalho e deslocações pendulares que dificultam esta vontade e direito das mães e das crianças.

Consideramos ainda que as vantagens do aleitamento materno são conhecidas e diversas, quer a curto quer a longo prazo. O aleitamento materno tem vantagens de saúde para o bebé: previne de infeções, possui um efeito protetor sobre as alergias; além disso o leite materno faz com que os bebés tenham uma melhor adaptação a outros alimentos. No que diz respeito às vantagens para a mãe, o aleitamento materno facilita uma involução uterina mais precoce, e associa-se a uma menor probabilidade de ter cancro da mama entre outros. Além destas vantagens, o leite materno é o método mais económico e seguro de alimentar os bebés (Levy & Bártolo, 2012)³.

Estudos portugueses apontam para uma alta incidência de amamentação, mais de 90% das mães portuguesas iniciam o aleitamento materno (Levy & Bártolo, 2012), mas cerca de metade faz o desmame precoce durante o primeiro mês de vida do bebé, sugerindo que a maior parte das mães não conseguem cumprir o seu projeto de dar de mamar por força de constrangimentos diversos. A atividade laboral é um dos motivos para o desmame precoce ou até mesmo pela decisão de não amamentação. Não podemos ignorar que o dia-dia nos locais de trabalho é marcado pela intensificação dos ritmos de trabalho, pela desregulamentação e aumento dos horários de trabalho dificultando ou até mesmo impedindo a efetivação do direito dos trabalhadores a serem mães e pais com direitos.

No nosso país, persistem por parte das entidades patronais pressões diretas e indiretas às mulheres em entrevistas de emprego, questionando-as sobre a existência de filhos e a sua idade, por forma a condicionar as mulheres no seu projeto de maternidade; não podemos ignorar que, muitas vezes, as entidades patronais optam por trabalhadores sem filhos e com, a sua conceção de, maior disponibilidade para o trabalho. Persistem, também, situações de jovens discriminadas no acesso ao primeiro emprego porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a totalidade da licença de

² WORLD HEALTH ORGANIZATION — *The optimal duration of exclusive breastfeeding* — Report of an Expert Consultation — Geneva, Switzerland, March 2001;

³ Levy, L. & Bártolo, H. (2012), *Manual do Aleitamento materno*, edição revista em 2012, Lisboa: Comité Português para a UNICEF — Comissão Nacional Iniciativa Hospitais Amigos dos bebés;

maternidade nem a redução do horário para aleitamento e amamentação; e trabalhadoras e trabalhadores, em situações de trabalho precário, a quem não são reconhecidos o direito à licença de maternidade e de paternidade.

Para o PCP o caminho de aprofundamento dos direitos de maternidade e paternidade e da partilha parental deve assegurar de forma articulada os seguintes aspetos:

- O respeito e proteção da maternidade, na sua componente biológica (gravidez, parto e amamentação) assegurando a defesa dos direitos específicos das mulheres;
- O respeito e proteção da paternidade, pelo direito do pai a estar presente na vida da criança desde o seu nascimento, assegurando a defesa dos direitos específicos dos pais;
- A proteção da maternidade e paternidade, como direito da criança a ser desejada e acompanhada, assegurando condições para o seu desenvolvimento harmonioso;
- A proteção da maternidade e da paternidade, na sua dimensão social, erradicando as discriminações laborais e assegurando condições de vida dignas às famílias;
- A livre decisão da mulher e do casal sobre o modo de partilha da licença parental.

O reconhecimento e o reforço dos direitos do pai não pode ser construído à custa da retirada e da diminuição dos direitos da mãe. Isto é, a partilha de tarefas na família e na sociedade deve ser promovida tendo como objetivo final a igual responsabilização da mãe e do pai. Tal implica a consagração dos direitos do pai e da mãe, de forma autónoma, e sempre numa perspetiva do exercício em complementaridade, imprimindo uma dinâmica de avanço no sentido da igualdade entre mulheres e homens noutras esferas da vida em sociedade.

III

O anterior Governo PSD/CDS agravou as condições de exercício e pagamento da licença parental. Até então, a licença de maternidade era de 120 dias com pagamento a 100%; de 150 dias com pagamento a 100%, no caso do gozo da licença partilhada pelo pai; e com pagamento a 80% no caso de gozo da licença exclusiva pela mãe. Desde então apenas ficou garantido o pagamento a 100% no caso de 120 dias de licença exclusiva da mãe e no caso de 150 dias de licença partilhada (120 da mãe + 30 do pai). Se optarem pela licença partilhada de 180 dias, atualmente apenas é garantido o pagamento a 83% — ver quadro abaixo.

Períodos de concessão	Montantes diários % da RR
120 dias de licença exclusiva da mãe 150 dias de licença partilhada (120+30)	100%
180 dias de licença partilhada (150+30)	83%
150 dias de licença exclusiva da mãe	80%

A legislação em vigor discrimina os pais e mães que não cumpram os prazos de garantia para aceder ao subsídio por maternidade e paternidade, bem como, as mulheres com gravidez por riscos específicos são também discriminadas através do pagamento de apenas 65% do subsídio de gravidez.

Igualmente grave, é a inexistência de uma licença específica de maternidade em caso de prematuridade ou de internamento hospitalar de recém-nascidos, provocando que as mulheres com filhos prematuros ou internados após o nascimento tenham o mesmo período de licença de maternidade, como se de uma gravidez ou parto normal se tratasse. Nos casos de grande prematuridade, com longos períodos de permanência do nascituro nas unidades de saúde, facilmente se esgota, neste período, parte da licença de maternidade que, depois lhe faz falta no acompanhamento dos primeiros meses de vida destas crianças que necessitam de cuidados especiais. Vários estudos científicos⁴ confirmam que a presença da mãe junto da criança é determinante para o seu desenvolvimento e para a redução de sequelas.

⁴ 2001: "O bebé nascido em situação de risco" Em: C. Canavarro (Ed.) Psicologia da Gravidez e Maternidade (Cap.9). Coimbra: Quarteto Editora;

2001 "A unidade de cuidados intensivos de desenvolvimento como unidade de promoção do desenvolvimento" em: C. Canavarro (ed.) Psicologia da gravidez e maternidade (cap14.). Coimbra: Quarteto Editora;

Atualmente está consagrado como período de licença de maternidade exclusiva obrigatória as seis semanas. Tendo em conta que o puerpério ou pós-parto é uma fase de profundas modificações anatómicas (biológicas e fisiológicas), mas também de carácter psicológico e social, consideramos que este período mínimo obrigatório deve ser alargado para nove semanas.

Para além disto, propõe-se o gozo exclusivo ou partilhado da licença parental até 210 dias, sem qualquer limitação ou constrangimento, assegurando que o seu pagamento sempre a 100%.

Em suma, com este projeto de lei o PCP propõe:

- a) Alargamento do tempo de licença de maternidade obrigatória de 6 para 9 semanas;
- b) Alargamento do tempo de licença obrigatória do pai de 15 para 30 dias;
- c) Alargamento da licença de maternidade até 180 dias, pagos a 100%;
- d) Alargamento da licença de paternidade até 60 dias (30 dias obrigatórios + 30 dias facultativos);
- e) A decisão livre da mulher e do casal sobre o período do gozo de licença parental, garantindo sempre o seu pagamento a 100%;
- f) Criação de uma licença específica de prematuridade ou de internamento hospitalar do recém-nascido, adicional à licença de maternidade/paternidade, garantindo o seu pagamento a 100%;
- g) Pagamento do subsídio de gravidez por riscos específicos a 100%;

A presente iniciativa legislativa assume a defesa de uma proposta progressista para a sociedade, para a família e, sobretudo, para a criança, tendo em vista o seu superior interesse e desenvolvimento integral.

Nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à consagração e regulamentação dos direitos de maternidade e paternidade, alterando:

- a) O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro;
- b) O Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro;
- c) O Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro;

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

Os artigos 7.º, 8.º, 12.º, 13.º, 15.º, 30.º, 34.º, 38.º, 46.º, 56.º, 57.º, 58.º, 59.º e 60.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º
(...)

1 — (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) Subsídio por prematuridade ou por internamento hospitalar do recém-nascido;

2 — (...).

3 — (...).

4 — (...).

Artigo 8.º
(...)

1 — (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) Subsídio por prematuridade ou por internamento hospitalar do recém-nascido;

2 — (...).

Artigo 12.º
(...)

1 — O subsídio parental inicial é concedido por um período até 210 dias cujo gozo o casal pode, por sua livre decisão, partilhar, sem prejuízo dos direitos da mãe e do pai a que se referem os artigos 13.º e 15.º respetivamente.

2 — O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período até 180 dias e o subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido por um período até 60 dias.

3 — Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai que deverá obrigatoriamente coincidir com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo do subsídio parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período do subsídio parental inicial definido para a mãe.

4 — (*anterior n.º 3*)

5 — (*anterior n.º 4*)

6 — (*anterior n.º 5*)

7 — (*anterior n.º 6*)

Artigo 13.º
(...)

O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e nove semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial.

Artigo 15.º
(...)

1 — O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos seguintes períodos:

- a) 30 dias consecutivos de gozo obrigatório, os quais são gozados imediatamente após o nascimento;
- b) 30 dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, gozados após o período referido na alínea anterior, em simultâneo ou após o gozo da licença inicial exclusiva da mãe.

2 — (...).

3 — (...).

Artigo 30.º
(...)

Independentemente da forma de gozo pela qual os progenitores optem, o montante diário do subsídio parental inicial corresponde a 100% da remuneração de referência do beneficiário.

Artigo 34.º
(...)

O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto no artigo 30.º, aplicando-se, no caso de adoções múltiplas, o previsto no artigo 32.º do presente decreto-lei.

Artigo 46.º
(...)

(...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) Subsídio social por prematuridade ou internamento do recém-nascido.

Artigo 47.º
(...)

1 — (...):

a) (...)

b) (...)

c) Subsídio por prematuridade ou internamento do recém-nascido;

2 — (...)

Artigo 57.º
(...)

O montante diário do subsídio parental inicial, independentemente da modalidade optada, é igual a 80 % de um 30 avos do valor do IAS.

Artigo 60.º
(...)

O montante diário do subsídio social por adoção é igual ao que resulta do fixado no artigo 57.º e ao valor fixado no artigo anterior, caso se trate de adoções múltiplas.

[...]»

Artigo 3.º
Aditamento ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

São aditados os artigos 21.º-A, 37.º-A e 60.º-A ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, com a seguinte redação:

«Artigo 21.º-A
Subsídio especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido

1 — O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é concedido nas seguintes situações:

a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;

b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o bebé seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido.

2 — O subsídio previsto no número anterior é independente da concessão de outros subsídios previstos no artigo 7.º.

Artigo 37.º-A
Montante do subsídio por prematuridade ou internamento de recém-nascido

O montante diário do subsídio por prematuridade corresponde a 100% da remuneração de referência do beneficiário.

Artigo 60.º-A
Montante do subsídio social por prematuridade ou internamento de recém-nascido

O montante diário do subsídio social por prematuridade ou internamento de recém-nascido é igual a 80% de um trinta avos do valor do IAS:

[...]»

Artigo 4.º
Alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril

Os artigos 4.º, 11.º, 12.º, 14.º, 23.º, 24.º e 27.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º
(...)

1 — (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) Subsídio por prematuridade ou internamento de recém-nascido;

2 — (...).

Artigo 11.º
(...)

1 — O subsídio parental inicial é concedido por um período até 210 dias cujo gozo o casal pode, por sua livre decisão, partilhar, sem prejuízo dos direitos da mãe e do pai a que se referem os artigos 12.º e 14.º respetivamente.

2 — O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período até 180 dias e o subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido por um período até 60 dias.

3 — Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai que deverá obrigatoriamente coincidir com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo do subsídio parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período do subsídio parental inicial definido para a mãe.

4 — (*anterior n.º 3*)

5 — (*anterior n.º 4*)

6 — (*anterior n.º 5*)

7 — (*anterior n.º 6*)

8 — (*anterior n.º 7*)

9 — O subsídio parental inicial ou o acréscimo de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro é atribuído apenas em caso de nado-vivo.

Artigo 12.º
(...)

O subsídio parental inicial da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e nove semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial.

Artigo 14.º
(...)

1 — O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos seguintes períodos:

- a) 30 dias consecutivos de gozo obrigatório, os quais são gozados imediatamente após o nascimento;
- b) 30 dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, gozados após o período referido na alínea anterior, em simultâneo ou após o gozo da licença inicial exclusiva da mãe.

2 — (...).

3 — (...).

Artigo 23.º
(...)

1 — O montante diário dos subsídios por risco clínico durante a gravidez, por riscos específicos, por interrupção da gravidez e por prematuridade correspondem a 100% da remuneração de referência do beneficiário.

2 — Independentemente da forma de gozo pela qual os progenitores optem, o montante diário do subsídio parental inicial corresponde a 100% da remuneração de referência do beneficiário.

3 — (...).

4 — (...).

Artigo 27.º
(...)

1 — (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) Subsídio por prematuridade ou internamento de recém-nascido.

2 — (...)

[...]»

Artigo 5.º
Aditamento ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de abril

É aditado o artigo 20.º-A Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, com a seguinte redação:

«Artigo 20.º-A
Subsídio por prematuridade
Subsídio especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido

1 — O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é concedido nas seguintes situações:

- a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de

impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;

b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o bebé seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido.

2 — O subsídio previsto no número anterior é independente da concessão de outros subsídios previstos no artigo 4.º.

[...]»

Artigo 6.º

Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 35.º, 40.º, 41.º e 43.º, anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 35.º

(...)

1 — (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) (...);
- m) (...);
- n) (...);
- o) (...);
- p) (...);
- q) (...);
- r) (...);
- s) (...);
- t) Subsídio por prematuridade e por internamento de recém-nascido.

2 — (...).

Artigo 40.º

(...)

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial até 210 dias,

concedida nos seguintes termos:

- a) No caso da mãe, a licença parental inicial é concedida por um período até 180 dias, exclusivamente gozados por esta;
- b) No caso do pai, a licença parental inicial é concedida por um período até 60 dias, exclusivamente gozados pelo pai.

2 — Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai que deverá obrigatoriamente coincidir com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo da licença parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período da licença parental inicial definido para a mãe.

3 — *(revogar)*.

4 — (...).

5 — (...).

6 — (...).

7 — (...).

8 — (...).

9 — (...).

10 — (...).

11 — (...).

Artigo 41.º

(...)

1 — (...).

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de nove semanas de licença a seguir ao parto.

3 — (...).

4 — (...).

Artigo 43.º

(...)

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 30 dias consecutivos gozados imediatamente após o nascimento.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 30 dias de licença, seguidos ou interpolados, podendo ou não coincidir com o período de gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe.

3 — (...).

4 — (...).

5 — (...).

«[...]

Artigo 7.º

Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

São aditados os artigos 33.º-A, 35.º-A, 37.º-A, ao anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, com a seguinte redação:

«Artigo 33.º-A

Obrigações de informação dos direitos de maternidade e paternidade

1 — As entidades empregadoras são obrigadas a fornecerem informações escritas sobre o exercício dos

direitos de maternidade e paternidade, no momento da admissão.

2 — É ainda obrigatória a afixação, em local adequado e visível, a totalidade da legislação aplicável em matéria de proteção da maternidade e paternidade.

Artigo 35.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1 — É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2 — Inclui-se na proibição do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Artigo 37.º-A

Licença especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido

O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é independente da concessão da licença de maternidade ou paternidade é concedido nas seguintes situações:

a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;

b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o bebé seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido.»

Artigo 8.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Assembleia da República, 20 de abril de 2016.

Os Deputados do PCP: Rita Rato — Diana Ferreira — Jorge Machado — Ana Mesquita — Paula Santos — Ana Virgínia Pereira — Carla Cruz — João Ramos — António Filipe — Miguel Tiago — João Oliveira.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para 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.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

CAPÍTULO II

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.