



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 738, 739, 740 e 741/XIII (3.ª)]:

[N.º 738/XIII \(3.ª\)](#) — Altera 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, introduzindo alterações ao regime da adoção e adaptando o regime de proteção na parentalidade à procriação medicamente assistida (PAN).

[N.º 739/XIII \(3.ª\)](#) — 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 740/XIII \(3.ª\)](#) — Proteção da parentalidade nas situações de adoção e de recurso à procriação medicamente assistida por casais de pessoas do mesmo sexo (PS).

[N.º 741/XIII \(3.ª\)](#) — Procede à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece a dispensa para assistência a filho, em substituição da dispensa para amamentação ou aleitação (CDS-PP).

**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 16 de fevereiro a 18 de março de 2018, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs [738/XIII \(3.ª\)](#) — Altera 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, introduzindo alterações ao regime da adoção e adaptando o regime de proteção na parentalidade à procriação medicamente assistida (PAN), [739/XIII \(3.ª\)](#) — 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), [740/XIII \(3.ª\)](#) — Proteção da parentalidade nas situações de adoção e de recurso à procriação medicamente assistida por casais de pessoas do mesmo sexo (PS) e [741/XIII \(3.ª\)](#) — Procede à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece a dispensa para assistência a filho, em substituição da dispensa para amamentação ou aleitação (CDS-PP).

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 738/XIII (3.ª)**ALTERA 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, INTRODUZINDO ALTERAÇÕES AO REGIME DA ADOÇÃO E ADAPTANDO O REGIME DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE À PROcriação MEDICAMENTE ASSISTIDA****Exposição de motivos**

As alterações ao Código do Trabalho através da Lei n.º 7/2009 permitiram eliminar várias discriminações na área da parentalidade, nomeadamente no que toca aos tempos de licença: famílias que se estavam a constituir por via biológica tinham mais tempo de licença parental do que as constituídas por via da adoção, numa incompreensível superiorização das relações familiares por via biológica que não fazia sentido manter em pleno século XXI.

Avaliando a lei depois de 9 anos passados sobre esta importante alteração, e também tendo em conta as mais recentes alterações legislativas em matéria de parentalidade no nosso país, torna-se necessário proceder a novas alterações ao Código do Trabalho nesta matéria, as quais passamos a elencar.

Depois de finalmente reconhecidas pelo Estado português com a aprovação da Lei n.º 17/2016 de 20 de junho — que alargou o acesso às técnicas de Procriação Medicamente Assistida (PMA) a todas as mulheres — e da Lei n.º 2/2016 de 29 de fevereiro — que eliminou as discriminações no acesso à adoção, apadrinhamento civil e demais relações jurídicas familiares, alargando a possibilidade de adoção a casais constituídos por pessoas do mesmo sexo —, as famílias homoparentais encontraram várias outras dificuldades, nomeadamente na impossibilidade de aceder ao direito a licenças parentais nos mesmos termos a que as famílias heteroparentais têm direito. Como aplicar o acesso à licença parental exclusiva do pai quando se trata de um casal de mulheres que recorra às técnicas de PMA? Não terá esse casal o mesmo direito a esta licença?

Assim, propomos neste projeto de lei a alteração da designação de “licença parental exclusiva do pai” para “licença parental exclusiva”, propondo ainda a adaptação do regime de proteção na parentalidade, no que diz respeito às várias licenças, para que estas se apliquem, com as devidas adaptações, aos casos de utilização de técnicas de PMA, de acordo com a Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, e com a Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro.

Para que não haja quaisquer dúvidas nem lugar à discriminação, é também necessário reforçar no Código do Trabalho que as licenças por adoção são atribuídas também à luz da Lei n.º 2/2016, ou seja, a casais constituídos por pessoas do mesmo sexo.

Além dos pontos anteriores, existem ainda desigualdades e diferenças entre a filiação por via da adoção e a filiação por via biológica que importa eliminar. Uma delas reporta-se ao facto de a licença parental exclusiva estar apenas disponível para famílias que se constituem por via biológica e não por via de adoção. Uma criança adotada deverá poder usufruir do mesmo tempo de companhia do seu progenitor ou progenitora que uma criança que surja na família por via biológica.

O mesmo em relação à possibilidade de partilha em simultâneo de licença parental, que neste momento apenas está disponível para famílias cuja filiação seja biológica. Tal como uma criança que surja na família por via biológica, uma criança adotada deverá poder usufruir da companhia simultânea de pai/mãe ou pais e mães. Por isso, estas discriminações devem ser erradicadas.

Também com o Novo Regime Jurídico da Adoção, estabelecido através da Lei n.º 143/2015, de 8 de setembro, no qual passou a ser obrigatória a frequência de sessões de formação para a parentalidade por via da adoção, para além das várias entrevistas, não se pode continuar a limitar em apenas três o número de dispensas ao trabalho. O mesmo se aplica ao artigo 49.º do mesmo regime para o período de transição. Urge garantir que pais/mães trabalhadores/as tenham dispensa para participar nos encontros de transição no processo de adoção, essenciais ao estabelecimento de afetos dentro da família.

Enquanto partido de causas e valores, o PAN preza e trabalha pela eliminação da discriminação em todos os seus espectros. Cabe ao Estado assegurar os direitos a todas/os as/os cidadãs/ão e proteger o superior interesse das crianças. Com esta iniciativa, o PAN pretende pôr fim a estas barreiras e limitações ainda patentes na lei, garantindo mais justiça e igualdade em matéria de parentalidade para todas as famílias que se estão a constituir com filhas/os no nosso país.

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 do 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, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto.

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

Alteração ao Código do Trabalho

São alterados os artigos 35.º, 43.º, 44.º, 45.º, 46.º e 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, que passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 35.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, nos termos previstos na Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, nomeadamente o disposto nos artigos 37.º, 38.º, 40.º, 42.º, 43.º e 46.º da presente lei.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva

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 – O disposto no presente artigo é aplicável à mãe não gestante, nos casos de utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, nos termos previstos na Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, quando estejam em causa casais de mulheres.

6 – (*anterior n.º 5*).

Artigo 44.º

(…)

1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 e 2 do artigo 40.º.

2 - (...).

3 - (...).

4 - À licença por adoção, incluindo a adoção por casais do mesmo sexo, é aplicável o disposto nos artigos 42.º e 43.º, com as necessárias adaptações.

5 - (anterior n.º 4).

6 - (anterior n.º 5).

7 - (anterior n.º 6).

8 - (anterior n.º 7).

9 - (anterior n.º 8).

10 - (anterior n.º 9).

11 - (anterior n.º 10).

12 - (anterior n.º 11).

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação, preparação complementar e período de transição em processo de adoção

1 - Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a dispensas de trabalho pelo tempo e número de vezes necessários, nomeadamente para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

2 - Os trabalhadores têm direito a dispensas de trabalho pelo tempo e número de vezes necessários para efeitos de frequência de ações de preparação complementar, bem como durante todo o período de transição, previstos, respetivamente, nos artigos 47.º e 49.º do Regime Jurídico do Processo de Adoção, aprovado pela Lei n.º 143/2015, de 8 de Setembro, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 46.º

(…)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - O pai tem direito a dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

6 - (...).

Artigo 65.º

(…)

1 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) Dispensas para avaliação, preparação complementar e período de transição em processo de adoção.

2 – (...).

3 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...).

4 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...).

5 – (...).

6 – (...).

7 – (...).”

Artigo 3.º

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

São alterados os artigos 9.º, 10.º, 11.º, 15.º e 17.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações posteriores, que passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 9.º

(...)

1 – (...).

2 - O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, nos casos de utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, nos termos previstos na Lei n.º 32/2006, de 26 de julho.

Artigo 10.º

(...)

1 – (...).

2 - O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, nos casos de utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, nos termos previstos na Lei n.º 32/2006, de 26 de julho.

Artigo 11.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).

2 - O disposto nas alíneas a), c) e d) do número anterior, é aplicável, com as necessárias adaptações, nos casos de utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, nos termos previstos na Lei n.º 32/2006, de 26 de julho.

Artigo 15.º

Subsídio parental inicial exclusivo

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 – (...).

4 - O disposto no presente artigo é aplicável à mãe não gestante, nos casos de utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, nos termos previstos na Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, quando estejam em causa casais de mulheres.

Artigo 17.º

(...)

1 - O subsídio por adoção, incluindo a adoção por casais do mesmo sexo, é concedido aos candidatos a adotantes nas situações de adoção de menor de 15 anos, impeditivas do exercício de atividade laboral, exceto se se tratar de adoção de filho do cônjuge do beneficiário ou da pessoa com quem o beneficiário viva em união de facto e corresponde, com as devidas adaptações, ao subsídio parental inicial e ao subsídio parental alargado.

2 - O disposto nos artigos 14.º, 15.º e 16.º é aplicável à adoção, incluindo a adoção por casais do mesmo sexo.

3 - (*Anterior n.º 2*).

4 - (*Anterior n.º 3*)."

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 19 de Janeiro de 2018.

O Deputado do PAN, André Silva.

PROJETO DE LEI N.º 739/XIII (3.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 alterações que propomos 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 Dra. 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 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 2021 e alargamento para os 365 dias em 2023.

Procedemos, ainda, à alteração do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril, adaptando-o a esta nova realidade.

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, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto.

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 número 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, com uma redução do montante para 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, reduzindo este valor para 80% até completar 274 dias e para 60% até aos 365 dias.

Artigo 3.º **Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 36.º e 40.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 trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 183 dias consecutivos, 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 - 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 – (...).

10 – (...).

11 – (...).”

Artigo 4.º

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

Os artigos 12.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 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

(...)

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 de Estado subsequente à sua aprovação.

Assembleia da República, 19 de Janeiro de 2018.

O Deputado do PAN, André Silva.

PROJETO DE LEI N.º 740/XIII (3.ª)**PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE NAS SITUAÇÕES DE ADOÇÃO E DE RECURSO À PROcriação MEDICAMENTE ASSISTIDA POR CASAIS DE PESSOAS DO MESMO SEXO****Exposição de motivos**

A Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro, e a Lei n.º 17/2016, de 20 de junho, com o contributo decisivo do Partido Socialista, representaram marcos incontornáveis entre os avanços e conquistas alcançados na presente legislatura, no que concerne às políticas de promoção da igualdade e combate à discriminação na sociedade portuguesa.

Estas alterações legislativas vieram permitir que todas e todos os cidadãos, independentemente da sua orientação sexual, pudessem aceder, em situação de igualdade, ao exercício da parentalidade, designadamente, através da adoção ou das técnicas de procriação medicamente assistida.

Estas opções concretizaram, do ponto de vista legislativo, princípios fundamentais previstos na nossa Constituição que consagra, no artigo 13.º n.º 2, que *«ninguém pode ser privado de qualquer direito [...] em razão da sua orientação sexual»*, e no artigo 36.º que *«todos têm o direito a constituir família»*.

Este enquadramento constitucional seria bastante para que, no plano da proteção social da parentalidade no âmbito das relações laborais e do sistema previdencial e subsistema de solidariedade, fossem aplicáveis, com as devidas adaptações, aos casais homoparentais os mesmos direitos atribuídos aos casais heteroparentais.

Sucedem porém, que, através de relatos e testemunhos que o comprovam, dúvidas se têm suscitado sobre esta questão jurídica essencial, que importa sanar e resolver a partir de adequada iniciativa legislativa, que salvaguarde em letra de lei, o que, no entendimento dos proponentes, representa uma decorrência necessária da Constituição e da nova legislação.

Neste sentido, a presente iniciativa legislativa visa precisamente clarificar e garantir a aplicação dos regimes de proteção da parentalidade, ora previstos na legislação em vigor, nas situações de adoção e de recurso à procriação medicamente assistida por casais do mesmo sexo, previstos na Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro, e na Lei n.º 17/2016, de 20 de junho, salvaguardando os atos praticados de acordo com esta orientação.

Assim, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista, abaixo-assinados, nos termos regimentais e constitucionais aplicáveis, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º**Objeto**

A presente lei garante a aplicação dos regimes de proteção da parentalidade nas situações de adoção e de recurso à procriação medicamente assistida por casais do mesmo sexo, enquadradas pela Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro, e pela Lei n.º 17/2016, de 20 de junho.

Artigo 2.º**Proteção da parentalidade nas relações de trabalho**

Os direitos relativos à proteção da parentalidade previstos no Código do Trabalho são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos casos de utilização de técnicas de procriação medicamente assistida e de adoção por casais do mesmo sexo.

Artigo 3.º**Proteção social no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade**

Os direitos relativos ao regime de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos casos de utilização de técnicas de procriação medicamente assistida e de adoção por casais do mesmo sexo.

Artigo 4.º **Referências**

1 – Para efeitos do disposto nos artigos anteriores, as referências da subsecção IV, relativa à parentalidade, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, e dos Decretos-Lei n.ºs 89/2009, de 9 de abril, e 91/2009, de 9 de abril, na sua atual redação, feitas à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as referências que resultem da condição biológica daqueles.

2 – O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3 – Nas situações em que os titulares do direito de parentalidade não se enquadrem no disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, para efeitos de gozo das licenças parentais exclusivas previstas nos artigos 41.º e 43.º do Código do Trabalho, e da atribuição dos subsídios regulados pelos Decretos-Lei n.ºs 89/2009, de 9 de abril, e 91/2009, de 9 de abril, na sua atual redação, devem comunicar à entidade empregadora e às entidades competentes para a atribuição dos respetivos subsídios, qual a licença parental exclusiva que é gozada por cada um dos titulares, não podendo os dois titulares optar pelo gozo da mesma licença.

Artigo 5.º **Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, ficando salvaguardados os atos praticados anteriormente em consonância com o disposto neste diploma.

Palácio de São Bento, 19 de janeiro de 2018

As Deputadas e os Deputados do PS, Isabel Alves Moreira — Catarina Marcelino — Ivan Gonçalves — Elza Pais — Pedro Delgado Alves — João Torres.

PROJETO DE LEI N.º 741/XIII (3.ª)

PROCEDE À 15.ª ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO, ESTABELECE A DISPENSA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO, EM SUBSTITUIÇÃO DA DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO OU ALEITAÇÃO

Exposição de motivos

O fenómeno de queda da natalidade não é só nosso, é conhecido e partilhado na Europa e, em geral, nos países mais desenvolvidos. É um tema incontornável na agenda política europeia e inúmeros países adotaram políticas integradas de promoção da natalidade e da família. As experiências de outros países demonstram não só que é urgente mas, também, que é possível inverter a queda da natalidade.

A estrutura da sociedade portuguesa tem vindo a alterar-se de forma significativa nos últimos anos devido a 2 fatores: o envelhecimento da população é consequência do aumento da esperança média de vida e do decréscimo da natalidade. Perante este cenário é fundamental atualizar e inovar as políticas de família.

No caso português, o Instituto Nacional de Estatística (INE) refere sobre a evolução do número de nascimentos em Portugal que, desde final dos anos 70, se verifica uma tendência decrescente de nascimentos, rondando atualmente cerca de 80 mil nascimentos por ano, sendo que no ano de 2010 o número de nascimentos fica abaixo dos 100.000, não voltando a ser ultrapassada essa “barreira”.

O Inquérito à Fecundidade de 2013 (IFEC 2013), realizado em conjunto pelo INE e pela Fundação Francisco Manuel dos Santos, indica que o índice sintético de fecundidade é de 1,28. De acordo com o IFEC 2013, a fecundidade realizada é de 1,03; contrastando com a fecundidade final esperada de 1,78 e a fecundidade desejada de 2,31; e refere ainda que cerca de 1/5 dos portugueses em idade fértil pretende ter filhos nos próximos 3 anos. Este diferencial revela que o intervalo que separa a vontade dos filhos desejados e os filhos efetivamente tidos é um ponto-chave na discussão e análise deste tema, bem como na proposta de medidas concretas que permitam alterar esta realidade.

A tendência para o “filho único” acentua-se progressivamente, sendo que há um adiamento da maternidade, o que significa a vinda do primeiro filho em idades mais tardias, comprometendo a possibilidade do segundo filho. A sociedade de “filho único” representa, atualmente, a descendência de cerca de metade dos casais com filhos, verificando-se igualmente que, noutros casos, tem vindo a aumentar o período de tempo entre o primeiro e o segundo filho.

Ainda neste sentido, refira-se que a idade média das mulheres para o primeiro filho é de 26 anos e dos homens de 28,4 anos; para os casais ainda sem filhos a idade máxima admitida pelas mulheres para terem o primeiro filho é de 31,1 anos e pelos homens de 33 anos. O adiamento da maternidade é mais evidente em pessoas com mais escolaridade.

O INE, nas suas projeções de população residente 2012-2060, aponta para uma tendência de diminuição da população residente em Portugal até 2060, atingindo os 8,6 milhões de pessoas nesse ano, sendo que no caso de um cenário de baixos níveis de fecundidade e saldos migratórios negativos, o INE prevê 6,3 milhões de pessoas no ano de 2060. É esperado um continuado e forte envelhecimento da população, sendo que, entre 2012 e 2060, o índice de envelhecimento aumenta de 131 para 307 idosos por cada 100 jovens. Mesmo o cenário mais otimista do INE prevê uma regressão demográfica no país.

O CDS tem dedicado toda a atenção à política da família e, em concreto, dos problemas que afetam a natalidade.

Em novembro de 2007 o CDS apresentou publicamente o relatório Natalidade – O Desafio Português, onde analisou o problema e apontou caminhos seguros para a sua resolução. Na nossa perspetiva, a função do Estado, nesta matéria, é a de criar condições para que, o próprio Estado, as empresas e a sociedade em geral reconheçam a importância da questão. O Estado deve pois focar as suas políticas na promoção de um ambiente que permita às pessoas escolherem com liberdade ter mais filhos, se for esse o seu desejo, o que efetivamente corresponde aos dados conhecidos.

Concluimos que é possível inverter a tendência de queda da natalidade e, num horizonte temporal de 10 anos, alcançar níveis mais próximos do indicador de substituição das gerações (2,1 filhos por mulher). Para tal é necessário criar um ambiente político e social amigo da família, através da concertação de políticas em diversos domínios (nomeadamente políticas fiscal, educativa, de segurança social e de habitação) e, sobretudo, garantindo uma atuação não contraditória por parte do Estado.

Medidas isoladas de pouco ou nada servem, é necessário articulação, consistência e estabilidade nas políticas nestes vários domínios.

O relatório assumiu quatro grandes linhas de intervenção política: eliminação das discriminações negativas que afetam a família; flexibilização laboral no sentido de promover uma melhor articulação entre família e trabalho; envolvimento voluntário dos avós numa lógica de solidariedade inter-geracional; promoção da responsabilidade social das empresas.

Em 2011, no seu manifesto eleitoral o CDS abordou de forma bem clara a temática da Natalidade, fazendo sobressair as conclusões do relatório.

Mas mais importante, chegando ao Governo, o CDS pôde cumprir com o que prometeu no manifesto eleitoral em 2011, e, apenas a título de exemplo, refira-se algumas medidas de apoio à natalidade postas em prática pelo anterior Governo:

- Conciliação familiar com a vida profissional – criação de uma medida que permitiu a conciliação através da empregabilidade parcial, assegurando o Estado o pagamento do restante salário para que não haja perda de rendimentos dos pais;
- Projeto-piloto para bebés prematuros – rede nacional de cuidados de apoios a recém-nascidos em risco que passa por formação de técnicos e famílias num primeiro momento;
- Ajuste no abono de família para revisão trimestral: a cada 3 meses passou a ser possível adequar o abono aos seus rendimentos, quando no passado havia um desfazamento de quase dois anos.
- Majoração do subsídio de desemprego para casais com filhos a cargo
- Legislação das creches que permitiu o aumento de vagas nas creches, em mais de cerca de 13000 novas vagas desde junho de 2011, o que constitui sempre um apoio importante às famílias portuguesas e permitiu a Portugal cumprir com uma das “metas de Barcelona” para 2020;
- Introduzida majoração no Subsídio de Doença para pessoas com rendimento médio inferior a 500€, agregadas com mais de 3 filhos.

Em 2014, foi constituída a Comissão de Reforma do IRS, presidida pelo Senhor Professor Doutor Rui Morais e por mais 10 reputados fiscalistas, tendo como um dos principais objetivos a proteção da família, tendo, nomeadamente, em consideração a importância da natalidade, de forma a contribuir para a inversão do atual défice demográfico;

De entre outras medidas fiscais propostas por esta comissão e protagonizadas pelo anterior Governo destaca-se o Quociente Familiar no IRS, que se traduziu incentivo positivo às famílias com filhos, realizado sem prejudicar as que não têm filhos, nem discriminando as famílias monoparentais, muito pelo contrário uma vez que estas saíram majoradas.

Infelizmente, o quociente familiar, introduzido na esteira do modelo francês, considerado o mais eficaz de todos, foi já eliminado pelo atual Governo, com os votos dos restantes partidos da esquerda

Assim, e como partido que colocou sempre, e sempre colocará, a temática da família, nomeadamente da natalidade, no centro da agenda política, o CDS retoma este debate trazendo novas medidas e, em alguns casos, retomando propostas já apresentadas anteriormente.

Atualmente, a legislação laboral prevê a possibilidade da mãe poder usufruir de uma dispensa para amamentação e de ambos os progenitores poderem gozar uma dispensa para aleitação.

Estas dispensas consubstanciam-se na dispensa do trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada.

No caso da dispensa para amamentação durar mais de 1 ano, a mãe é obrigada a apresentar atestado médico comprovativo de que se encontra efetivamente a amamentar.

No entendimento do CDS, não se justifica tal distinção ou obrigatoriedade, devendo a lei estabelecer, para qualquer um dos progenitores, a dispensa de trabalho para assistência a filho, salvaguardado o período relativo à amamentação.

A dispensa para assistência a filho deve ficar assegurada até o menor completar os dois anos de idade.

Entendemos que o alargamento de 1 para 2 anos desta dispensa é essencial para garantir uma vinculação saudável da criança aos seus progenitores, sendo uma garantia do seu desenvolvimento integral.

Por último, entendemos também que esta licença, no período que não diga respeito à amamentação, poderá ser gozada por um ou por vários avós.

A presente iniciativa já foi discutida na primeira sessão legislativa, no âmbito de um conjunto de iniciativas propostas pelo CDS-PP sobre parentalidade e natalidade, tendo então sido rejeitada. É, por isso, pertinente a respetiva reapresentação.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do CDS-PP abaixo assinados apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece uma dispensa para assistência a filho, substituindo a atual dispensa para amamentação ou aleitação.

Artigo 2.º

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

Os artigos 35.º, 47.º, 48.º e 64.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, e 8/2016, de 1 de abril, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 35.º

(…)

1 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) Dispensa para assistência a filho;

j) (...);

l) (...);

m) (...);

n) (...);

o) (...);

p) (...);

q) (...);

r) (...);

s) (...).

2 – (...).

Artigo 47.º

Dispensa para assistência a filho

1 – Os progenitores que exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para assistência a filho, até este perfazer dois anos, sem prejuízo do período relativo à amamentação em que tal dispensa é exclusiva da mãe.

2 – A dispensa diária para assistência a filho é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

3 – No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

4 – Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para assistência a filho é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

5 – Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

6 – A dispensa prevista no presente artigo pode ser gozada por um dos progenitores dos trabalhadores que a ela tenham direito.

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para assistência a filho

1 – Para efeito de dispensa para assistência a filho, o trabalhador:

- a) Comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado por outro trabalhador, sendo caso disso;
- d) Prova que os outros trabalhadores exercem atividade profissional e, caso sejam trabalhadores por conta de outrem, que informaram o respetivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 64.º

(...)

1 – (...):

- a) Dispensa para assistência a filho;
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...).

2 – (...).»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 22 de janeiro de 2018.

Os Deputados do CDS-PP: Nuno Magalhães — Filipe Anacoreta Correia — António Carlos Monteiro — Vânia Dias da Silva — Pedro Mota Soares — Assunção Cristas — Ilda Araújo Novo — Álvaro Castello-Branco — Ana Rita Bessa — Cecília Meireles — Filipe Lobo d'Ávila — Hélder Amaral — Isabel Galriça Neto — João Pinho de Almeida — Telmo Correia — João Rebelo — Patrícia Fonseca — Teresa Caeiro.

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.