



Comissão de Segurança Social e Trabalho

---

**PARECER DA COMISSÃO DE SEGURANÇA SOCIAL  
E TRABALHO**

Projeto de Lei n.º 814/XII (4.ª) do BE – Igualdade na  
parentalidade para proteção das mulheres na  
maternidade e emprego

**Autora:** Deputada Sónia  
Fertuzinhos (PS)

## **ÍNDICE**

### **PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA**

### **PARTE II – CONSIDERANDOS**

1. Objeto e motivação da iniciativa legislativa
2. Enquadramento legal
3. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
4. Consultas facultativas

### **PARTE III - POSIÇÃO DA AUTORA**

### **PARTE IV - CONCLUSÕES**

### **PARTE V - ANEXOS**

## PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

O Projeto de Lei n.º 814/XII/4.<sup>a</sup> - Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e emprego - foi apresentado pelo Bloco de Esquerda, tendo dado entrada na Assembleia da República a 10 de março de 2015, foi admitido e anunciado em sessão plenária de 12 de março de 2015 e baixou na generalidade à Comissão de Segurança Social e Trabalho em conexão com a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

Em reunião da 10.<sup>a</sup> Comissão Parlamentar ocorrida a 18 de março, e de acordo com o estatuído no artigo 135.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), a iniciativa foi distribuída, tendo sido designada autora do parecer da Comissão a Senhora Deputada Sónia Fertuzinhos do Partido Socialista.

A proposta de lei em apreço encontra-se agendada para discussão na generalidade na reunião plenária do próximo dia 15 de abril, juntamente com mais 22 projetos de lei e 15 projetos de resolução, genericamente referentes à promoção da natalidade, com uma grelha de tempos que atribui 20 minutos a cada grupo parlamentar.

A iniciativa em apreço é apresentada pelo Bloco de Esquerda, no âmbito do seu poder de iniciativa, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 167.º e no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República.

Toma a forma de projeto de lei, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, mostra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo assim os requisitos formais do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do Regimento da Assembleia da República, na medida em que não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, adiante designada como lei formulário, prevê um conjunto de normas sobre a

Comissão de Segurança Social e Trabalho

publicação, a identificação e o formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e que importa ter presentes no decurso da especialidade em Comissão e, em especial, no momento da redação final.

O projeto de lei *sub judice* tem um título que traduz o seu objeto, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei formulário uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da referida lei formulário, "Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas." Ora, tendo em conta que a presente iniciativa legislativa, caso venha a ser aprovada, procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, entende-se que, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, o título deve fazer referência à alteração introduzida.

Através da consulta da base Digesto (Diário da República Eletrónico), efetivamente confirmou-se que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, foi alterada pelas Leis n.ºs 28/2015, de 14 de abril, 55/2014, de 25 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 69/2013, de 30 de agosto, 47/2012, de 29 de agosto, 23/2012, de 25 de junho, 53/2011, de 14 de outubro e 105/2009, de 14 de setembro, e que o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, até à presente data, sofreu duas alterações, tendo sido modificado pelos Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho e 133/2012, de 27 de junho.

Assim, sugere-se que o título da iniciativa passe a ser o seguinte: **Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e emprego – Nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.**

Nos termos do artigo 2.º da lei formulário, os atos legislativos entram em vigor no dia nele fixado. Ora, os autores da iniciativa *sub judice*, considerando a possibilidade do aumento da despesa com a sua aprovação, incluíram no articulado a seguinte cláusula

Comissão de Segurança Social e Trabalho

de salvaguarda: “A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.”

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

## PARTE II – CONSIDERANDOS

### 1. Objeto e motivação da iniciativa legislativa

Com o presente projeto de lei o Bloco de Esquerda propõe garantir a igualdade de direitos entre homens e mulheres no que toca às licenças parentais e apoio aos filhos de forma a garantir a proteção das mulheres na maternidade, *“acompanhando as Resoluções da Assembleia da República n.ºs 46/2013, Pela não discriminação laboral das mulheres, e 45/2013, ambas de 4 de abril, Combate às discriminações salariais, diretas e indiretas, propõem as seguintes medidas de igualdade na parentalidade para a proteção das mulheres na maternidade e no emprego:*

- i.) Aumento da licença parental exclusiva e obrigatória do pai de 10 para 20 dias, acrescido de mais 15 dias a serem gozados em simultâneo com a licença da mãe;*
- ii.) Aumento da licença parental exclusiva e obrigatória da mãe para 45 dias;*
- iii.) Equiparação entre pai e mãe das dispensas ao serviço para consulta pré-natal;*
- iv.) Majoração em 4 dias do número de faltas que pai e mãe podem dar para assistência a filho, se forem partilhadas entre ambos;*
- v.) Aumento do valor do subsídio parental inicial de 83% para 90%, se os 180 dias forem partilhados entre a mãe e o pai, como forma de incentivar a partilha dos cuidados dos bebés entre os progenitores;*

Comissão de Segurança Social e Trabalho

---

vi.) *Aumento do valor do subsídio por risco específico e para assistência a filho de 65% para 100%.*”

O Bloco de Esquerda considera que estas medidas “vão no sentido de uma melhor harmonização e conciliação entre a vida profissional e familiar, são preconizadas nos mix de políticas propostas por especialistas e organizações nacionais e internacionais por zelarem, simultaneamente, pelo bem-estar das crianças e dos seus pais e por contribuírem para uma defesa da posição das mulheres no mundo familiar e no trabalho.”

## 2. Enquadramento Legal

O instituto da parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, regulado no Código do Trabalho e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, por via da presente iniciativa legislativa, é de novo objeto de modificação.

Conforme a exposição de motivos, *Portugal é o país da União Europeia onde o fosso salarial entre homens e mulheres mais se agravou em 2014.*

A disparidade salarial entre homem e mulher, a diferença média entre a remuneração horária dos homens e a das mulheres no conjunto da economia surge refletida em documentos publicados por entidades com responsabilidades nesta área:

- a) I RELATÓRIO SOBRE DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR RAMOS DE ATIVIDADE - CITE, elaborado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no âmbito da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, que aprovou um conjunto de medidas que têm em vista garantir e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres, entre as quais a elaboração de um relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade:

### ANÁLISE QUALITATIVA – CAE 58

Em termos da remuneração média mensal de base, as mulheres ganham menos 19,22% que os homens. Esta diferença é mais acentuada ao nível do ganho médio mensal, atingindo os 21,13%. Este ramo apresenta valores

Comissão de Segurança Social e Trabalho

para a diferença salarial entre homens e mulheres superiores à média nacional.

b) DADOS ESTATÍSTICOS APRESENTADOS PELA CITE

ESTATÍSTICAS CITE – 2013

Os homens portugueses gastam, em média, 96 minutos por dia a cozinhar, limpar ou a cuidar e a média na OCDE é de 131 minutos; (*Relatório OECD.2012. “Better Life Index”, disponível em <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>*).

As mulheres portuguesas gastam, em média, 328 minutos por dia a cozinhar, limpar ou a cuidar e a média na OCDE é de 279 minutos; (*Relatório OECD.2012. “Better Life Index”, disponível em <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>*).

c) MULHERES E HOMENS – CITE - TRABALHO, EMPREGO E VIDA FAMILIAR

SALÁRIOS – REMUNERAÇÕES E GANHOS

Em 2012, e segundo os dados dos Quadros de Pessoal, os elementos relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres é outra característica a realçar, dado que as mulheres auferem cerca de 81,5 % da remuneração média mensal de base dos homens ou, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), 78,9 %. Estes elementos mostram que um diferencial das remunerações entre homens e mulheres e, igualmente, de ganhos.

d) RELATÓRIO NACIONAL DO EUROBARÓMETRO (COMISSÃO EUROPEIA)

Disparidade salarial – a diferença média entre a remuneração horária dos homens e a das mulheres no conjunto da economia – quase não sofreu alterações nos últimos anos, permanecendo nos 16,4 % no conjunto da União Europeia.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

---

As medidas de igualdade na parentalidade para a proteção das mulheres na maternidade e no emprego, apresentadas pelos autores do projeto de lei, acompanham as [Resoluções da Assembleia da República n.ºs 46/2013, 4 de abril - Pela não discriminação laboral das mulheres](#), e [45/2013, 4 de abril - Combate às discriminações salariais, diretas e indiretas](#).

e) [Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, 4 de abril](#)

A Assembleia da República resolve recomendar ao Governo:

1. A criação de uma campanha nacional que promova o esclarecimento das mulheres sobre os seus direitos no mundo laboral, bem como das entidades empregadoras sobre a necessidade de promoção de igualdade de género no mundo do trabalho.
2. O envolvimento das associações representativas das mulheres na referida campanha.
3. A criação e a concretização de um plano de ações inspetivas, por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), para detetar e combater situações de discriminação de género no mundo do trabalho.
4. A garantia de adequação de meios humanos, na ACT, necessários à concretização do referido plano.
5. A realização de um relatório, por parte da ACT, sobre o resultado da aplicação das medidas propostas.
6. O envio do relatório à Assembleia da República .

f) [Resolução da Assembleia da República n.º 45/2013, 4 de abril](#)

A Assembleia da República resolve recomendar ao Governo que:

1. Acione os mecanismos necessários visando concretizar o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas, e dar prioridade à ação inspetiva e punitiva.
2. Elabore, com urgência, através da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), um Plano Nacional de Combate às Discriminações Salariais, Diretas e Indiretas, para o período de 2013 e 2014, a implementar como prioridade de ação inspetiva e punitiva .

Comissão de Segurança Social e Trabalho

---

A garantia de igualdade de direitos entre homens e mulheres no que toca às licenças parentais e apoio aos filhos de forma a acautelar a proteção das mulheres na maternidade procede à alteração ao [Código do Trabalho](#), (artigos, 41.º, 42.º, 43.º, 46.º e 49.º) aprovado [pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), e à alteração ao [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), modificado pelos [Decretos-Leis n.º 70/2010, de 16 de junho](#) e [n.º 133/2012, de 27 de junho](#) (artigos 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 30.º e 35.º).

Em relação Enquadramento Internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica do Projeto de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte V – Anexos deste parecer.

### 3. Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria

Após pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, existem as seguintes iniciativas legislativas versando sobre matéria idêntica:

- **Projeto de Lei n.º 813/XII/4.ª (BE)** - Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no código de trabalho;
- **Projeto de Lei n.º 815/XII/4.ª (BE)** - Repõe direitos no acesso ao abono de família;
- **Projeto de Resolução n.º 1298/XII/4.ª (BE)** - Respostas sociais à primeira infância;
- **Projeto de Resolução n.º 997/XII/3.ª (BE)** - Recomenda ao Governo que o Serviço Nacional de Saúde assegure a preservação de Gâmetas de doentes que correm risco de infertilidade devido a tratamentos oncológicos;
- **Projeto de Resolução n.º 1414/XII/4.ª (BE)** - Recomenda ao Governo a inclusão da vacina contra o rotavírus no programa nacional de vacinação;
- **Projeto de Lei n.º 856/XII/4.ª (PEV)** - Estabelece a gratuidade e a desmaterialização dos manuais escolares;
- **Projeto de Lei n.º 857/XII/4.ª (PEV)** - Estipula que nenhuma criança fica privada de médico de família;
- **Projeto de Lei n.º 858/XII/4.ª (PEV)** - Reintroduz o regime do passe 4-18 e do passe sub-23 a todas as crianças e jovens estudantes;
- **Projeto de Lei n.º 816/XII/4.ª (PCP)** - Reforço dos direitos de maternidade e paternidade;
- **Projeto de Lei n.º 861/XII/4.ª (PCP)** - Cria o passe escolar;

Comissão de Segurança Social e Trabalho

- **Projeto de Lei n.º 862/XII/4.ª (PCP)** - Define o regime de certificação e adoção dos manuais escolares, garantindo a sua gratuitidade;
- **Projeto de Lei n.º 863/XII/4.ª (PCP)** - Institui o Programa Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal;
- **Projeto de Lei n.º 864/XII/4.ª (PCP)** - Alarga as condições de acesso e atribuição do abono pré-natal e do abono de família assegurando a universalidade desta prestação social a todas as crianças e jovens;
- **Projeto de Resolução n.º 1417/XII/4.ª (PCP)** - Reforça os cuidados de saúde primários na saúde infantil e na prestação de cuidados a crianças e jovens;
- **Projeto de Resolução n.º 1418/XII/4.ª (PCP)** - Reforça os meios da Autoridade para as Condições do Trabalho e cria um Plano Nacional de Combate às Discriminações em função da Maternidade e Paternidade;
- **Projeto de Resolução n.º 1419/XII/4.ª (PCP)** - Medidas para a efetivação dos direitos sexuais e reprodutivos;
- **Projeto de Resolução n.º 1420/XII/4.ª (PCP)** - Criação de uma rede pública de equipamentos de apoio à infância de qualidade a preços acessíveis e socialmente justos;
- **Projeto de Resolução n.º 1421/XII/4.ª (PCP)** - Garantia da acessibilidade aos tratamentos de infertilidade;
- **Projeto de Resolução n.º 1423/XII/4.ª (PCP)** - Recomenda ao Governo a tomada urgente de medidas de apoio ao arrendamento por jovens com vista à sua efetiva emancipação;
- **Projeto de Resolução n.º 1424/XII/4.ª (PCP)** - Soluções Integradas de Incentivo à Natalidade;
- **Projeto de Lei n.º 866/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, consagrando uma nova modalidade de horário de trabalho - a meia jornada;
- **Projeto de Lei n.º 867/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- **Projeto de Lei n.º 868/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- **Projeto de Lei n.º 869/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Estabelece a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 4 anos de idade, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto;
- **Projeto de Lei n.º 870/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Criação de Comissão Especializada Permanente Interdisciplinar para a Natalidade;
- **Projeto de Lei n.º 871/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Altera o Código do Imposto Sobre Veículos, introduzindo uma isenção de 50% em sede de Imposto Sobre Veículos para as famílias numerosas;
- **Projeto de Resolução n.º 1425/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Recomenda ao Governo a inclusão da vacina antipneumocócica no Programa Nacional de Vacinação, que analise a pertinência de inclusão no mesmo Programa da

Comissão de Segurança Social e Trabalho

vacina anti meningocócica tipo B e estude a eficácia da vacinação contra a gastroenterite pediátrica causada pelo Rotavírus;

- **Projeto de Resolução n.º 1426/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Recomenda ao Governo medidas de reforço ao apoio à criança e à família;
- **Projeto de Resolução n.º 1427/XII/4.ª (PSD, CDS-PP)** - Recomenda um conjunto transversal de medidas destinadas a aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade;
- **Projeto de Lei n.º 872/XII/4.ª (PS)** - Procede à alteração do Decreto-Lei n.º 176/2003 de 2 de agosto, na redação dada pelos Decretos-Lei n.ºs 41/2006, de 21 de fevereiro, 87/2008 de 28 de maio e 245/2008, de 18 de dezembro e 133/2012, de 27 de junho, que prevê o regime jurídico da proteção nos encargos familiares;
- **Projeto de Lei n.º 873/XII/4.ª (PS)** - Procede à 1.ª Alteração à Lei n.º 47/2006, de 28 de Agosto, densificando o regime de empréstimos de manuais escolares e assegurando a sua articulação com regime de ação social escolar no ensino básico e secundário e com as competências das autarquias locais na matéria;
- **Projeto de Lei n.º 874/XII/4.ª (PS)** - Procede à alteração da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na redação dada pelas Leis n.ºs 105/2009 de 14 de setembro, 53/2011 de 14 de outubro, 23/2012 de 25 de junho, 47/2012 de 29 de agosto, n.º 69/2013 de 30 de agosto e 55/2014 de 25 de agosto, que aprova a revisão do Código de Trabalho;
- **Projeto de Lei n.º 875/XII/4.ª (PS)** - Procede à 6.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 113/2011, de 29 de novembro, propondo a ponderação do número de dependentes para efeitos de isenção de taxas moderadoras;
- **Projeto de Lei n.º 876/XII/4.ª (PS)** - Alteração ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, procedendo à redefinição do cálculo do "quociente familiar";
- **Projeto de Lei n.º 877/XII/4.ª (PS)** - Procede à 3ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, repondo as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública;
- **Projeto de Resolução n.º 1429/XII/4.ª (PS)** - Recomenda ao Governo, no âmbito das políticas de natalidade, a criação de um organismo que tutele as políticas públicas de família para substituir a anterior Comissão para a Promoção de Políticas de Família e o anterior Conselho Consultivo das Famílias;
- **Projeto de Resolução n.º 1430/XII/4.ª (PS)** - Propõe um debate alargado na sociedade sobre a problemática da Natalidade e apresenta propostas concretas ao Governo para a reposição de medidas que promoviam a conciliação entre a vida familiar e a vida pessoal.

#### **4. Consultas facultativas**

Caso a Comissão assim o entenda, em sede de eventual apreciação na especialidade, poderá promover a audição dos parceiros sociais com assento na concertação social bem como a da CITE (<http://www.cite.gov.pt/>).

### **PARTE III – POSIÇÃO DA AUTORA**

A autora do presente parecer reserva, nesta sede, a sua posição sobre o Projeto de Lei n.º 814/XII/4.<sup>a</sup>, que é de «elaboração facultativa» [cf. n.º 3 do artigo 137.º do RAR], para a discussão em Plenário da Assembleia da República.

### **PARTE IV - CONCLUSÕES**

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Segurança Social e Trabalho emite o seguinte parecer:

- A presente iniciativa legislativa, o Projeto de Lei n.º 814/XII/4.<sup>a</sup>, apresentada pelo Bloco de Esquerda, reúne os requisitos constitucionais, legais e regimentais para ser discutida e votada em Plenário da Assembleia da República.
- O presente Parecer deve ser remetido a sua Excelência a Presidente da Assembleia da República, nos termos regimentais aplicáveis.

### **PARTE V – ANEXOS**

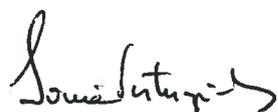
Nota Técnica do Projeto de Lei n.º 814/XII (4.<sup>a</sup>)

Comissão de Segurança Social e Trabalho

---

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

**A Deputada Autora do Parecer**



**(Sónia Fertuzinhos)**

**O Presidente da Comissão**



**(José Manuel Canavarro)**



## Projeto de Lei n.º 814/XII (4.ª)

### **Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e emprego (BE)**

Data de admissão: 12 de março de 2015

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

#### **Índice**

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

Elaborada por: Susana Fazenda e Alexandra Pereira da Graça (DAC), Paula Granada (BIB), Teresa Couto (DAPLEN) e Lisete Gravito (DILP).

Data: 14 de abril de 2015.

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

A iniciativa legislativa em apreço - *Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e emprego* -, foi apresentada pelo Bloco de Esquerda, deu entrada a 10/03/2015, foi admitida e anunciada em 12/03/2015, baixando nesta mesma data à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.<sup>a</sup>) em conexão à 1.<sup>a</sup> Comissão. Foi nomeada autora do parecer em 18/03/2015 a Senhora Deputada Sónia Fertuzinhos (PS).

A iniciativa encontra-se já agendada para a sessão plenária do próximo dia 15 de abril de 2015 (*cf. Súmula da Conferência de Líderes n.º 98, de 18/03/2015*), juntamente com mais 22 projetos de lei e 15 projetos de resolução<sup>1</sup>, genericamente referentes à promoção da natalidade, com uma grelha de tempos que atribui 20 minutos a cada grupo parlamentar.

Os proponentes desta iniciativa legislativa, "*acompanhando as Resoluções da Assembleia da República n.ºs 46/2013, Pela não discriminação laboral das mulheres, e 45/2013, ambas de 4 de abril, Combate às discriminações salariais, diretas e indiretas, propõem as seguintes medidas de igualdade na parentalidade para a proteção das mulheres na maternidade e no emprego:*

- i) Aumento da licença parental exclusiva e obrigatória do pai de 10 para 20 dias, acrescido de mais 15 dias a serem gozados em simultâneo com a licença da mãe;*
- ii) Aumento da licença parental exclusiva e obrigatória da mãe para 45 dias;*
- iii) Equiparação entre pai e mãe das dispensas ao serviço para consulta pré-natal;*
- iv) Majoração em 4 dias do número de faltas que pai e mãe podem dar para assistência a filho, se forem partilhadas entre ambos;*
- v) Aumento do valor do subsídio parental inicial de 83% para 90%, se os 180 dias forem partilhados entre a mãe e o pai, como forma de incentivar a partilha dos cuidados dos bebés entre os progenitores;*
- vi) Aumento do valor do subsídio por risco específico e para assistência a filho de 65% para 100%.*

E concluem que "*estas medidas, que vão no sentido de uma melhor harmonização e conciliação entre a vida profissional e familiar, são preconizadas nos mix de políticas propostas por especialistas e organizações nacionais e internacionais por zelarem, simultaneamente, pelo bem-estar das crianças e dos seus pais e por contribuírem para uma defesa da posição das mulheres no mundo familiar e no trabalho.*"

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

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

### • **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A iniciativa legislativa em apreço foi apresentada por oito Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. De facto, a iniciativa legislativa é um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, como também dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A presente iniciativa deu entrada em 10 de março do corrente ano, foi admitida em 12 de março e baixou nesta mesma data à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª), com conexão à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª). O seu debate está agendado para a sessão plenária do próximo dia 15 de abril.

### • **Verificação do cumprimento da lei formulário**

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

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma supra referido, "Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto". Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que "*os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas*". Ora, tendo em conta que a presente iniciativa legislativa, caso venha a ser

aprovada, procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, entende-se que, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, o título deve fazer referência à alteração introduzida. Termos em que se sugere o seguinte título: **Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e emprego – Nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.**

Após consulta da base Digesto (*Diário da República Eletrónico*), efetivamente confirmou-se que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, foi alterada pelas Leis n.ºs 28/2015, de 14 de abril, 55/2014, de 25 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 69/2013, de 30 de agosto, 47/2012, de 29 de agosto, 23/2012, de 25 de junho, 53/2011, de 14 de outubro e 105/2009, de 14 de setembro, e que o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, até à presente data, sofreu duas alterações, tendo sido modificado pelos Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho e 133/2012, de 27 de junho.

Nos termos do artigo 2.º da lei formulário, os atos legislativos entram em vigor no dia neles fixado. Ora, os autores da iniciativa *sub judice*, considerando a possibilidade do aumento da despesa com a sua aprovação, incluíram no articulado a seguinte cláusula de salvaguarda: “A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.”

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

### III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

#### • Enquadramento legal nacional e antecedentes

O instituto da parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, regulado no [Código do Trabalho](#) e no [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), por via da presente iniciativa legislativa, é de novo objeto de modificação.

Conforme a exposição de motivos, *Portugal é o país da União Europeia onde o fosso salarial entre homens e mulheres mais se agravou em 2014.*

A disparidade salarial entre homem e mulher, a diferença média entre a remuneração horária dos homens e a das mulheres no conjunto da economia surge refletida em documentos publicados por entidades com responsabilidades nesta área:

[I RELATÓRIO SOBRE DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS POR RAMOS DE ATIVIDADE - CITE](#), elaborado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no âmbito da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março](#), que aprovou um conjunto de medidas que têm em vista garantir e promover

a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres, entre as quais a elaboração de um relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade:

## **ANÁLISE QUALITATIVA – CAE 58**

Em termos da remuneração média mensal de base, as mulheres ganham menos 19,22% que os homens. Esta diferença é mais acentuada ao nível do ganho médio mensal, atingindo os 21,13%. Este ramo apresenta valores para a diferença salarial entre homens e mulheres superiores à média nacional.

## **DADOS ESTATÍSTICOS APRESENTADOS PELA CITE**

### **ESTATÍSTICAS CITE – 2013**

Os homens portugueses gastam, em média, 96 minutos por dia a cozinhar, limpar ou a cuidar e a média na OCDE é de 131 minutos; (*Relatório OECD.2012. “Better Life Index”, disponível em <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>*).

As mulheres portuguesas gastam, em média, 328 minutos por dia a cozinhar, limpar ou a cuidar e a média na OCDE é de 279 minutos; (*Relatório OECD.2012. “Better Life Index”, disponível em <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>*).

## **MULHERES E HOMENS - CITE**

### **TRABALHO, EMPREGO E VIDA FAMILIAR**

#### **SALÁRIOS – REMUNERAÇÕES E GANHOS**

Em 2012, e segundo os dados dos Quadros de Pessoal, os elementos relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres é outra característica a realçar, dado que as mulheres auferem cerca de 81,5 % da remuneração média mensal de base dos homens ou, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), 78,9 %. Estes elementos mostram que um diferencial das remunerações entre homens e mulheres e, igualmente, de ganhos.

## **RELATÓRIO NACIONAL DO EUROBARÓMETRO (COMISSÃO EUROPEIA)**

Disparidade salarial – a diferença média entre a remuneração horária dos homens e a das mulheres no conjunto da economia – quase não sofreu alterações nos últimos anos, permanecendo nos 16,4 % no conjunto da União Europeia.

As medidas de igualdade na parentalidade para a proteção das mulheres na maternidade e no emprego, apresentadas pelos autores do projeto de lei, *acompanham as [Resoluções da Assembleia da República n.ºs 46/2013, 4 de abril](#) - Pela não discriminação laboral das mulheres, e [45/2013, 4 de abril](#) - Combate às discriminações salariais, diretas e indiretas.*

[Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, 4 de abril](#)

A Assembleia da República resolve recomendar ao Governo:

A criação de uma campanha nacional que promova o esclarecimento das mulheres sobre os seus direitos no mundo laboral, bem como das entidades empregadoras sobre a necessidade de promoção de igualdade de género no mundo do trabalho (1).

O envolvimento das associações representativas das mulheres na referida campanha (2).

A criação e a concretização de um plano de ações inspetivas, por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), para detetar e combater situações de discriminação de género no mundo do trabalho (3).

A garantia de adequação de meios humanos, na ACT, necessários à concretização do referido plano (4).

A realização de um relatório, por parte da ACT, sobre o resultado da aplicação das medidas propostas (5).

O envio do relatório à Assembleia da República (6).

### Resolução da Assembleia da República n.º 45/2013, 4 de abril

A Assembleia da República resolve recomendar ao Governo que acione os mecanismos necessários visando concretizar o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas, e dar prioridade à ação inspetiva e punitiva (1).

Elabore, com urgência, através da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), um Plano Nacional de Combate às Discriminações Salariais, Diretas e Indiretas, para o período de 2013 e 2014, a implementar como prioridade de ação inspetiva e punitiva (2).

A garantia de igualdade de direitos entre homens e mulheres no que toca às licenças parentais e apoio aos filhos de forma a acautelar a proteção das mulheres na maternidade procede à alteração ao Código do Trabalho, (artigos, 41.º, 42.º, 43.º, 46.º e 49.º) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, modificado pelos Decretos-Leis n.º 70/2010, de 16 de junho e n.º 133/2012, de 27 de junho (artigos 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 30.º e 35.º).

### **São iniciativas legislativas conexas com estas matérias as seguintes:**

Tipo	N.º	SL	Título	Autoria
Proposta de Resolução	25/XII	1	<u><a href="#">Aprova a Convenção n.º 183 relativa à Revisão da Convenção (Revista) sobre a Proteção da Maternidade, 1952. adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 88.ª Sessão, realizada em Genebra, a 15 de junho de 2000.</a></u>	Governo
Projeto de Lei	244/XII	1	<u><a href="#">Reforça a proteção social na maternidade, paternidade e adoção.</a></u>	PCP
Projeto de Lei	621/XII	3	<u><a href="#">Reforço dos Direitos de Maternidade e Paternidade.</a></u>	PCP

Projeto de Resolução	263/XII	1	<a href="#">Pelo combate ao empobrecimento e à agudização da pobreza entre as mulheres.</a>	PCP
Projeto de Resolução	248/XII	1	<a href="#">Reclama uma maior fiscalização e ação em prol da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho.</a>	PEV
Projeto de Resolução	629/XII	2	<a href="#">Defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho.</a>	PCP
Projeto de Resolução	633/XII	2	<a href="#">Recomenda ao Governo que alargue a proteção na parentalidade eliminando fatores discriminatórios.</a>	BE
Projeto de Resolução	635/XII	2	<a href="#">Sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres.</a>	PSD ,CDS-PP
Projeto de Resolução	1070/XII	3	<a href="#">Princípios orientadores para a garantia de índices de fecundidade e de natalidade desejados.</a>	PEV
Projeto de Lei	816/XII	4	<a href="#">Reforço dos direitos de maternidade e paternidade.</a>	PCP

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

### Bibliografia Específica

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

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

**DURÁN, Maria Ángeles - O valor do tempo: quantas horas te faltam ao dia?** Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2013. 199 p. (Estudos ; 8). ISBN 978-972-8399-49-8. Cota: 12.36 - 62/2014

Resumo: A autora aborda a questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e conclui que ainda existe uma dicotomia de género nos usos do tempo. Considera que: "Estamos perante um momento de viragem a duas velocidades em Portugal, com a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho, enquanto

a partilha das tarefas domésticas e familiares ainda mal arrancou. Se há 50 anos se poderia facilmente justificar que fossem as mulheres as principais cuidadoras do lar e dos filhos e das filhas, a situação atual carece de total racionalidade, apenas sobrando um evidente desequilíbrio e até discriminação, e que pode ser visto tanto numa perspetiva feminina como masculina”.

FERREIRA, Virgínia - **A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal** [Em linha]: **políticas e circunstâncias**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2010. 362 p. (Estudos). ISBN 978-972-8399-47-4. [Consult. 9 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/homem\\_mulher\\_trabalho.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/homem_mulher_trabalho.pdf)>.

Resumo: Trata-se de uma coletânea de textos de cientistas sociais e curriculum reconhecido na abordagem das desigualdades entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. São apresentadas análises multidisciplinares sobre as transformações ocorridas recentemente na sociedade portuguesa, focando vários temas como a sempre difícil conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, a flexibilização dos produtos, as modalidades de organização do trabalho, os tempos de trabalho, etc.

International Labour Organization – **Maternity and paternity at work** [Em linha]: **law and practice across the world**. Geneva: ILO, 2014. 204 p. [Consult. 13 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/maternity\\_paternity\\_atwork.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/maternity_paternity_atwork.pdf)>.

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

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

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

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

Resumo: Os autores consideram que as novas tendências demográficas, as alterações dos modelos familiares e da estrutura do mercado de trabalho colocam novos desafios à gestão da vida familiar e da atividade profissional. Neste artigo, são analisados alguns fatores que dão origem à tensão entre homens e mulheres na gestão das responsabilidades profissionais e familiares. Concluem que a prossecução de políticas públicas

amigas das famílias é da maior importância na melhoria do equilíbrio trabalho-família, quer no incentivo à incorporação de modelos flexíveis nas organizações, quer através da produção de legislação que apoie a parentalidade e que vise a proteção social dirigida à família.

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

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

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

Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/better\\_families.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/better_families.pdf)>.

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

O capítulo IV: "*Reducing barriers to parental employment*" fornece uma visão geral de como as políticas de licença parental, as políticas de assistência à infância, as práticas de trabalho flexível, os sistemas nacionais de impostos/benefícios e os incentivos financeiros podem influenciar a decisão dos pais de terem um trabalho remunerado.

OCDE - **The future of families to 2030** [Em linha]. Paris: OECD, 2012. 283 p. ISBN 978-92-64-16836-7. [Consult. 13 abr. 2015].

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

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

seu impacto nas estratégias dos pais para conciliar o trabalho com a vida familiar. Finalmente, traça alguns cenários para 2030 relativamente a estas temáticas.

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

Resumo: No presente livro, o autor apresenta algumas considerações introdutórias à relação jurídica de emprego público na Administração Pública, analisando nomeadamente, no capítulo IV, as situações de ausência legítima ao serviço para o exercício da parentalidade (maternidade e paternidade), nas páginas 98 e seguintes.

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

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

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

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

## • Enquadramento do tema no plano da União Europeia

A protecção na maternidade, paternidade e adopção encontra-se enquadrada, no âmbito do Direito da União Europeia, por duas diretivas: a [Diretiva 2010/18/UE](#) do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE<sup>2</sup>, a UEAPME<sup>3</sup>, o CEEP<sup>4</sup> e a CES<sup>5</sup> e que revoga a [Diretiva 96/34/CE](#)<sup>6</sup> (Texto relevante para efeitos do EEE) e a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da

<sup>2</sup> União das Confederações da Indústria e do Patronato na Europa (BUSINESSEUROPE).

<sup>3</sup> União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UEAPME).

<sup>4</sup> Centro Europeu das Empresas de Participação Pública (CEEP).

<sup>5</sup> Confederação Europeia dos Sindicatos (CES).

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

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

## *Da Diretiva 2010/18/UE*

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

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

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

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

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

Relativamente ao regresso ao trabalho, consagra-se o direito do trabalhador, após ter gozado uma licença parental, de ser reintegrado no seu posto de trabalho, prevendo-se que, em caso de impossibilidade, o

---

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

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

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

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

### *Da Diretiva 92/85/CEE*

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

Em 2008, a Comissão Europeia apresentou uma proposta<sup>8</sup> para alterar, em especial, os artigos 8.º (licença de maternidade), 10.º (proibição de despedimento) e 11.º (direitos decorrentes do contrato de trabalho) da referida

---

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

Diretiva. De acordo com a proposta pretendia-se prolongar a duração da licença de maternidade até 18 semanas, seis das quais deveriam ser tiradas após o parto. Propunha-se ainda que as mulheres abrangidas pela diretiva pudessem escolher livremente o momento (antes ou depois do parto) em que tiram o período não obrigatório da licença, deixando de ser obrigadas a gozar uma parte específica dessa licença antes do parto.

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

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

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

O processo legislativo europeu esteve em discussão no Parlamento Europeu<sup>9</sup> até 20 de outubro de 2010, encontrando-se atualmente a aguardar a posição do Conselho em primeira leitura. No [texto aprovado](#) pelo Parlamento Europeu, em primeira leitura, destacam-se as seguintes propostas:

- Prolongamento da licença de maternidade para, pelo menos, 20 semanas repartidas antes e/ou depois do parto;
- Período mínimo obrigatório integralmente remunerado de seis semanas após o parto, sem prejuízo das legislações nacionais vigentes que prevejam um período obrigatório de licença de maternidade antes do parto (o período obrigatório de seis semanas de licença de maternidade aplica-se a todas as

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

trabalhadoras, independentemente do número de dias trabalhados antes do parto) - este período pode ser partilhado com o pai, de acordo com a legislação de cada Estado-Membro, em caso de acordo e solicitação do casal;

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

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

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

- Sobre a licença de maternidade, o Parlamento Europeu aprovou a [extensão para 20 semanas pagas na totalidade](#).
- Sobre o [estudo de impacto sobre os custos e benefícios das licenças de maternidade e paternidade](#).
- Sobre as [declarações da Comissária Věra Jourová's no PE](#), produzidas em janeiro de 2015, incluindo a diretiva relativa à licença da maternidade:

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

- **Enquadramento internacional**

### **Países europeus**

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

#### **ESPAÑA**

Os princípios gerais que consagram a proteção da maternidade e paternidade em Espanha decorrem da lei reguladora das bases da segurança social e do estatuto dos trabalhadores.

A [Lei n.º 4/1995, de 23 de março](#) (*regulación del permiso parental y por maternidade*) define o âmbito da aplicação do subsídio parental, licença por maternidade/paternidade.

A proteção da parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade/paternidade do sistema previdencial/solidariedade decorre, igualmente, dos [artigos 124.º](#) (*define as condições do direito às prestações*), [133.º](#) (*especifica os beneficiários*) e [135.º](#) (*determina as prestações monetárias*) das bases gerais da segurança social, aprovadas pelo [Real Decreto Legislativo n.º 1/1994, de 20 de junho](#) (*por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*), assim como dos artigos 11.º, 14.º, 37.º, 38.º, 45.º, 46.º e 48.º do estatuto dos trabalhadores aprovado pelo [Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março](#) (*por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*), na redação dada pela [Lei Orgânica n.º 3/2007, de 22 de março](#) (*para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

A Igualdade da remuneração, independentemente do sexo consagrada no [artigo 28.º](#) materializa-se por via da vinculação do empregador a pagar por prestação de trabalho igual salário igual, direta ou indiretamente, sem qualquer tipo de discriminação em razão do sexo.

No sentido de promover a conciliação da vida familiar/atividade profissional dos trabalhadores a [Lei n.º 39/1999, de 5 de novembro](#), modifica algumas normas sobre a licença por maternidade e por paternidade.

A definição dos critérios de atribuição do subsídio parental, maternidade/paternidade e a especificação dos beneficiários encontra-se no [Real Decreto n.º 295/2009, de 6 de marzo](#), *por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*.

## IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

### • Iniciativas legislativas

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

**Projeto de Lei n.º 813/XII/4.ª (BE)** - Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no código de trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Projeto de Lei n.º 874/XII/4.ª (PS)** - Procede à alteração da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na redação dada pelas Leis n.ºs 105/2009 de 14 de setembro, 53/2011 de 14 de outubro, 23/2012 de 25 de junho, 47/2012 de 29 de agosto, n.º 69/2013 de 30 de agosto e 55/2014 de 25 de agosto, que aprova a revisão do Código de Trabalho;

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

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

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

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

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

- **Petições**

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

## V. Consultas e contributos

- **Consultas facultativas**

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

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

Em face da informação disponível não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa. No entanto, designadamente no que diz respeito à alteração aos montantes dos subsídios parentais, poderá implicar custos representativos no Orçamento do Estado, razão pela qual os autores da iniciativa, prevendo eventualmente o aumento da despesa, incluíram no respetivo articulado a seguinte cláusula de salvaguarda em face das limitações impostas pela chamada "lei travão" (n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e n.º 2 do artigo 120.º do Regimento): "A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação."