

[Projeto de Lei n.º 976/XV/2.ª \(PCP\)](#)

Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade

Data de admissão: 24 de novembro de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Rui Brito (DILP), Rosalina Espinheira (BIB), Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 29.12.2023

I. A INICIATIVA

A presente iniciativa legislativa define como objetivo o reforço dos direitos de maternidade e paternidade, enunciando alterações ao Código do Trabalho, ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que «Regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente», e ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que «Estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho».

Na exposição de motivos, os proponentes começam por aludir à dignidade constitucional da protecção da maternidade e da paternidade, sublinhando a importância de fomentar este direito e de assegurar a sua concretização, face à manutenção de discriminações experienciadas pelos trabalhadores no âmbito da parentalidade. Por outro lado, chamam a atenção para o défice demográfico em que o país se encontra, agravado nos últimos anos, considerando que o mesmo é resultado «da degradação de direitos, salários e condições de vida, que impulsionam a emigração e limitam a livre decisão de ter filhos».

Sobre a questão demográfica em particular, frisam a urgência de «medidas multissetoriais», exemplificando, nomeadamente, com as condições laborais, como a estabilidade dos vínculos contratuais, a melhoria dos rendimentos, a organização do tempo de trabalho que favoreça a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, e a garantia de uma fiscalização efetiva ao cumprimento dos direitos consagrados.

Faz-se ainda alusão à questão do aleitamento, referindo-se os dados disponíveis que não só apontam para o benefício desta prática, mas também para as dificuldades que subsistem na sua conciliação com a atividade profissional, sobretudo se exercida com horários desregulados. É ainda destacado o impacto positivo do acompanhamento das crianças mais pequenas pelos pais no seu desenvolvimento, e bem assim a importância de garantir horários de trabalho que o promovam.

Os proponentes deixam críticas ao «Governo PSD/CDS», a quem atribuem o agravamento das condições de exercício e pagamento das licenças de maternidade e paternidade, declarando, igualmente, o seu protesto em relação aos Governos do PS que se seguirem, por terem mantido essa tendência. Por fim, dão particular enfoque aos bebés prematuros, afirmando que a legislação em vigor discrimina de forma negativa os seus pais e mães, preconizando a ampliação das licenças parentais, bem como da dispensa diária para amamentação ou aleitação.

O projeto de lei em análise desdobra-se em oito artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo a sétimo nas alterações e aditamentos propugnados para o Código do Trabalho e para os Decretos-Leis n.ºs 91/2009 e 89/2009, ambos de 9 de abril, e o oitavo e último na entrada em vigor do diploma proposto.

No que toca ao articulado apresentado, e salvo melhor opinião, o mesmo parece não ter levado em consideração algumas das alterações introduzidas pela [Lei n.º 65/2023, de 20 de novembro](#) - Cria o subsídio para acompanhamento no âmbito de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, alterando os Decretos-Leis n.ºs 91/2009, de 9 de abril, e 89/2009, de 9 de abril e pelo [Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho](#) - Proceda à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno, em especial no que tange, respetivamente, às alterações aduzidas aos artigos 8.º e 46.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e ao artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, o que poderá ser eventualmente salvaguardado em momento ulterior deste processo legislativo.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [a da República Portuguesa](#)¹ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da](#)

¹ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

[República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na 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 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta parece não infringir a Constituição nem os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Apesar de ser previsível que a iniciativa em apreço gere custos adicionais, o artigo 8.º remete a respetiva entrada em vigor para a data de entrada em vigor da lei de Orçamento do Estado posterior à sua publicação, mostrando-se assim acautelado o limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e, igualmente, no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado por «lei-travão».

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 23 de novembro de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 9 de novembro foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, sendo anunciado na sessão plenária de 27 de novembro.

Por se tratar de legislação de trabalho, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública nos termos 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 e do artigo 134.º do Regimento, entre os dias 30 de novembro e 30 de dezembro de 2023 [[Separata n.º 78/XV, de 30 de novembro de 2023](#)].

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)³, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Reforço dos direitos de maternidade e de paternidade» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), o [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#), que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, e o [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), que aprova o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, elencando-o no artigo 1.º.

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

³ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 8.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação», mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

- **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#),⁴ por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Segundo as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o ato alterado⁵. Tal como já referido, a iniciativa altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), assim como os Decretos-Leis n.ºs [89/2009, de 9 de abril](#) e [91/2009, de 9 de abril](#), pelo que essas menções devem constar do título. A este respeito, cumpre ainda referir que a menção aos diplomas alterados deve, em regra, seguir a hierarquia dos atos e a sua ordem cronológica de publicação.

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo de análise mais detalhada, a ser efetuada no momento da redação final.

⁴ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁵ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁶ reconhece no seu [artigo 68.º](#) que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes». O n.º 1 estabelece que «os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país». O n.º 3 determina que «as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias». O n.º 4 faz remissão para a lei, referindo-se especificamente aos direitos das mães e dos pais a «dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar».

No domínio laboral, o seu [artigo 59.º](#) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança [alíneas *b*) e *c*) do n.º 1].

Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto [alínea *c*) do n.º 2 do artigo 59.º].

O [Código do Trabalho](#)⁷ (CT2009), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁸, vem concretizar os mencionados preceitos constitucionais relativos à proteção na

⁶ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁷ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

⁸ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), 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, 8/2016, de 1 de](#)

parentalidade, na [Subsecção IV](#), do Capítulo I, do Título II, que integra os artigos 33.º a 65.º. Estes artigos sofreram as últimas modificações através da [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), que «Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno», que entrou em vigor no dia 1 de maio do presente ano.

A licença parental compreende as seguintes modalidades ([artigo 39.º](#)): licença parental inicial ([artigo 40.º](#)); licença parental inicial exclusiva da mãe ([artigo 41.º](#)); licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe ([artigo 42.º](#)); e licença parental exclusiva do pai ([artigo 43.º](#)).

Na licença parental inicial ([artigo 40.º](#)), a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe (n.º 1), sendo que o gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias (n.º 2). A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe (n.º 3).

Com a licença parental inicial exclusiva da mãe ([artigo 41.º](#)), esta pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto (n.º 1), sendo obrigatório o gozo, por parte da mesma, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto (n.º 2).

No que diz respeito à licença parental exclusiva do pai ([artigo 43.º](#)), ó obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este (n.º 1). Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe (n.º 2).

[abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril](#) (retificada pela [Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio](#)).

O [artigo 47.º](#), que incide sobre a dispensa para amamentação ou aleitação, determina no n.º 1 que a «mãe que amamenta o fillo tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação». «No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o fillo perfazer um ano» (n.º 2). «A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador» (n.º 3).

Os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade constam de legislação específica: o [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#)⁹, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade. Com a aprovação deste diploma, «são reforçados os direitos do pai por nascimento de fillo, quer no que se refere aos direitos de gozo obrigatório quer no que se refere aos direitos de gozo facultativo, e aumenta-se o período de licença parental no caso de partilha da licença parental por ambos os progenitores, garantindo-se um maior período de acompanhamento da criança nos primeiros tempos de vida e possibilitando-se uma maior partilha e flexibilização dos progenitores na conciliação da vida familiar com a gestão da sua carreira profissional».

A proteção regulada no seu [Capítulo II](#) (composto pelos artigos 4.º a 44.º) do presente diploma abrange os beneficiários dos sistema previdencial integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime dos trabalhadores independentes, bem como os beneficiários enquadrados no regime do seguro social voluntário desde que o respetivo esquema de proteção social integre a eventualidade. Esta proteção concretiza-se na concessão de um conjunto de subsídios elencados no seu [artigo 7.º](#), sendo estes desenvolvidos nos artigos seguintes: subsídio por risco clínico durante a gravidez ([artigo 9.º](#)); subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, para realização de parto e para acompanhamento ([artigo 9.º-A](#)); subsídio por interrupção da gravidez ([artigo 10.º](#));

⁹ Alterado pelos [Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho, 133/2012, de 27 de junho](#), pela [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), pelos [Decretos-Leis n.ºs 53/2018, de 2 de julho, 84/2019, de 28 de junho](#), pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho](#), e pela [Lei n.º 65/2023, de 20 de novembro](#).

subsídio parental ([artigo 11.º](#)); subsídio parental alargado ([artigo 16.º](#)); subsídio por adoção ([artigo 17.º](#)); subsídio por riscos específicos ([artigo 18.º](#)); subsídio para assistência a filho ([artigo 19.º](#)); subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica ([artigo 20.º](#)); subsídio para assistência a neto ([artigo 21.º](#)); subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido¹⁰.

A proteção na parentalidade, que é regulada no presente capítulo integra, também, a atribuição de prestações pecuniárias compensatórias de subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga, conforme prevê o [artigo 21.º-A](#).

O [artigo 12.º](#) do sobredito diploma determina que o subsídio parental inicial é «concedido pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto», sendo estes períodos «acrescidos de 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivo, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a 42 dias após o parto» (n.ºs 1 e 2).

O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e, obrigatoriamente, 42 dias consecutivos após o parto, que se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial ([artigo 13.º](#)).

Já o subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos seguintes períodos, nos termos do n.º 1 do [artigo 15.º](#):

- a) «28 dias de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, dos quais sete gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento e os restantes 21 nos 42 dias seguintes a este;
- b) 7 dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe».

¹⁰ Este subsídio não está desenvolvido no diploma, apesar de estar previsto no seu [artigo 7.º](#) (âmbito material).

O montante dos subsídios previstos na [Secção III](#) do presente capítulo (integra os artigos 27.º a 38.º) é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do beneficiário.

No âmbito do subsistema de solidariedade previsto no [Capítulo III](#) (composto pelos artigos 45.º a 61.º), são abrangidos os cidadãos nacionais e os cidadãos estrangeiros, refugiados e apátridas não incluídos por qualquer regime de proteção social de enquadramento obrigatório, e ainda as pessoas referidas anteriormente abrangidas por regime de proteção social de enquadramento obrigatório ou pelo seguro social voluntário cujo esquema de proteção integre a eventualidade, sem direito às correspondentes prestações, conforme prevê o [artigo 45.º](#).

Neste subsistema, a proteção parental concretiza-se na concessão dos seguintes subsídios: subsídio social por risco clínico durante a gravidez; subsídio social por interrupção da gravidez; subsídio social parental¹¹; subsídio social por adoção; e subsídio social por riscos específicos ([artigo 46.º](#)).

O reconhecimento do direito aos subsídios sociais previstos no presente capítulo depende do cumprimento das condições de atribuição (residência em território nacional e preenchimento de condição de recursos¹²) à data do facto determinante da proteção¹³ ([artigo 50.º](#)).

Por último, o [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#)¹⁴, regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, no

¹¹ O subsídio social parental compreende as seguintes modalidades: subsídio social parental inicial; subsídio social parental inicial exclusivo da mãe; subsídio social parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro; e subsídio social parental inicial exclusivo do pai.

¹² A condição de recursos é definida em função dos rendimentos mensais do agregado familiar do requerente que não podem ultrapassar 80 % do IAS, cuja capitação do rendimento é ponderada segundo a escala de equivalência prevista no [Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho](#), na sua redação atual.

¹³ Entendem-se por factos determinantes da proteção o parto, a ocorrência de risco clínico durante a gravidez, a interrupção da gravidez, o risco específico e a confiança judicial ou administrativa com vista à adoção nos termos da legislação aplicável.

¹⁴ Retificado pela [Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho](#), alterado pelo [Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho](#), pelas [Leis n.ºs 120/2015, de 1 de dezembro, 90/2019, de 4 de setembro](#), pelos [Decretos-Leis n.ºs 14-D/2020, de 13 de abril, 53/2023, de 5 de julho](#), e pela [Lei n.º 65/2023, de 20 de novembro](#).

regime de proteção social convergente. Este regime «destina-se a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência da ocorrência de situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho, previstas na legislação laboral».

De acordo com o preâmbulo do presente diploma, o regime de proteção social convergente possui «uma disciplina jurídica idêntica à do regime geral de segurança social no que se refere à regulamentação da proteção nas diferentes eventualidades, designadamente quanto aos respetivos objetos, objetivos, natureza, condições gerais e específicas, regras de cálculo dos montantes e outras condições de atribuição das prestações. Por razões de aproveitamento de meios, foi mantido o modelo de organização e gestão atualmente existente, bem como o sistema de financiamento próprio, não resultando, no entanto, qualquer aumento da taxa das quotizações presentemente aplicável aos trabalhadores nele integrados».

Nos termos do seu [artigo 4.º](#), a proteção na parentalidade é realizada através da atribuição de prestações pecuniárias denominadas por subsídios, cujas modalidades são as seguintes:

- a) Subsídio de risco clínico durante a gravidez ([artigo 9.º](#));
- b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento ([artigo 9.º-A](#));
- c) Subsídio por interrupção da gravidez ([artigo 10.º](#));
- d) Subsídio por adoção ([artigo 15.º](#));
- e) Subsídio parental, inicial¹⁵ ([artigo 11.º](#)) ou alargado ([artigo 16.º](#));
- f) Subsídio por riscos específicos ([artigo 17.º](#));
- g) Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente ([artigo 18.º](#));
- h) Subsídio para assistência a neto ([artigo 19.º](#));
- i) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica ([artigo 20.º](#));
- j) Subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido¹⁶.

¹⁵ O subsídio parental inicial compreende as seguintes modalidades: subsídio parental inicial; subsídio parental inicial exclusivo da mãe; subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro; subsídio parental inicial exclusivo do pai.

¹⁶ Este subsídio não está desenvolvido no diploma.

O montante diário dos subsídios supracitados é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do beneficiário, nos termos do disposto no [artigo 23.º](#).

A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ([CITE](#)), criada pelo [Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#)¹⁷, que tem por missão «prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo», conforme prevê o seu [artigo 2.º](#). Esta entidade é responsável pelo registo de todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União Europeia (UE) e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigos 151.º, 153.º, n.º 1, alíneas *b*) *c*) *i*) e 157.º, n.º 1 e 3 do TFUE).

¹⁷ Alterado pela [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, prevendo ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), nos seus artigos 20.º e 23.º, a igualdade de todas as pessoas perante a lei e «a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração».

O mesmo diploma assegura, no seu artigo 33.º, «a proteção da família nos planos jurídico, económico e social», bem como o direito de todas as pessoas «a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho», promovendo, assim, a possibilidade de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, e no seu artigo 34.º, n.º 1, estabelece que «a União reconhece e respeita o direito de acesso às prestações de segurança social e aos serviços sociais que concedem proteção em casos como a maternidade (...), de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais».

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), no seu princípio 9, estipula que os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e aceder a serviços de acolhimento, devendo as mulheres e homens beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, como ainda devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

Em 2017, a Comissão Europeia propôs uma Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e vida familiar dos progenitores e cuidadores [[COM\(2017\)253](#)]¹⁸ em que abordou o problema da sub-representação feminina no mercado de trabalho e pretendeu apoiar a sua progressão na carreira, proporcionando-lhes melhores condições de conciliação das obrigações da vida profissional e da vida familiar.

Acrescenta ainda a Comissão Europeia, na sua Comunicação «Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores» [[COM\(2017\)252](#)], que uma das principais razões para este problema reside na desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar,

¹⁸ A Assembleia da República [escrutinou](#) esta iniciativa europeia.

estando comprovado que uma conceção das licenças desequilibrada em matéria de género, incentivos insuficientes para os homens utilizarem licenças para prestação de cuidados a filhos e/ou familiares dependentes, possibilidades limitadas de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis, insuficiência de serviços de cuidados formais e desincentivos económicos são fatores que agravam as dificuldades das mulheres no domínio do emprego.

Esta proposta de Diretiva foi adotada pelo Parlamento Europeu e do Conselho, que originou a [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#) relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores, que estabeleceu requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Concretamente, no que concerne à licença de paternidade¹⁹, a Diretiva estabelece que:

- Os pais ou segundos progenitores equivalentes têm o direito de gozar uma licença de paternidade de 10 dias úteis por ocasião do nascimento de um filho;
- A licença de paternidade deve ser remunerada com referência ao valor do subsídio de doença a nível nacional;
- O direito à licença de paternidade não deve ser subordinado a períodos de trabalho ou a requisitos de antiguidade;
- Os países da UE podem subordinar o direito a uma remuneração ou a um subsídio a períodos de emprego anteriores, que não podem ser superiores a seis meses imediatamente antes da data prevista para o nascimento da criança;

Relativamente à licença parental²⁰, é estatuído que:

- Cada trabalhador tem um direito individual a uma licença parental remunerada de quatro meses, dois meses dos quais não são transferíveis entre os progenitores;

¹⁹ «Licença de paternidade» - dispensa de trabalho remunerada para os pais, ou para um segundo progenitor equivalente, se e na medida em que for reconhecido pela legislação nacional, por ocasião do nascimento de um filho, com a finalidade de prestar cuidados (Artigo 3.º n.º 1 al. a) da Diretiva (UE) 2019/1158).

²⁰ «Licença parental» - dispensa de trabalho dos progenitores por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança (Artigo 3.º n.º 1 al. a) da Diretiva (UE) 2019/1158).

- Pelo menos dois meses da licença parental por progenitor têm de ser remunerados a um nível adequado;
- Os países da UE podem subordinar o direito à licença parental a um período de trabalho ou a um requisito de antiguidade, que não pode ser superior a um ano;
- Os países da UE devem garantir que os trabalhadores podem pedir para gozar a licença parental de forma flexível, tal como a tempo parcial, ou em períodos alternados de licença e de trabalho;

De salientar, ainda, que a Diretiva prevê que os países da UE devem introduzir regras para garantir que os trabalhadores estejam protegidos contra discriminações e despedimentos com fundamento de terem pedido ou gozado uma licença relativa à família ou a regimes de trabalho flexíveis.

Por fim, destaca-se a [Estratégia para a Igualdade entre homens e mulheres](#) adotada pela Comissão Europeia para o quinquénio 2020-2025, onde se assume a defesa por uma partilha equitativa das responsabilidades familiares e se definem objetivos políticos ações até 2025, no sentido de uma Europa que garanta a igualdade de género.

▪ **Âmbito internacional** **Países analisados**

O enquadramento internacional é apresentado para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França.

ESPANHA

O n.º 2 do [artículo 39](#) da [Constitución española de 1978](#)²¹ determina que os poderes públicos asseguram a proteção integral dos filhos e das mães. A proteção das trabalhadoras grávidas inicia-se no momento em que se inicia a gravidez e termina 12 meses após o nascimento, nos termos do n.º 5 do [artículo 55](#) do [Real Decreto Legislativo](#)

²¹ <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>

[2/2015, de 23 de octubre](#)²², por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Em 2019 foi publicado o [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que veio redefinir e unificar as prestações de maternidade e paternidade numa única prestação denominada de [nascimento e cuidado de menor](#)²³. A duração da licença por parto encontra-se definida nos n.ºs 4, 5 e 6 do [artículo 48](#) do já referido *Real Decreto Legislativo 2/2015*, correspondendo a 16 semanas de licença concedidos à mãe por nascimento do filho, das quais 6 semanas são de usufruto obrigatório, correspondendo a prestação a 100% da remuneração base no mês anterior. Com base no n.º 4 do [artículo 37](#), a redução de horário em 1 hora por motivo de aleitamento pode ser usufruída até aos 9 meses do menor, caso seja utilizada por apenas um dos progenitores. Existe a possibilidade de estender esta redução de horário de trabalho até aos 12 meses do menor, quando usufruída por ambos os progenitores, neste caso com uma redução proporcional da remuneração a partir dos 9 meses. Em caso de nascimento prematuro, o n.º 5 do mesmo *artículo* permite a ausência diária durante 1 hora, durante o período de internamento. Podem ainda estender esta ausência a 2 horas diárias, mas neste caso com redução proporcional de salário. Existe uma outra medida de proteção da maternidade, neste caso relacionada com o [cuidado de menores com doença cancerígena ou outra doença grave](#)²⁴, permitindo a redução em 50% da jornada de trabalho do cuidador, com redução proporcional do vencimento, mas com uma prestação compensatória por parte da segurança social.

Relativamente aos funcionários públicos, estes são regulados pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). As alíneas a), b) e c) do [artículo 49](#) do EBEP regulam a duração destas licenças, sendo as mesmas concedidas 16

²² Diplomas consolidados retirado do portal oficial [boe.es](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas em 06/12/2023.

²³ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

²⁴ As doenças abrangidas são as constantes do [anexo](#) ao [Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio](#), para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

semanas de licença da mãe por nascimento de um filho, das quais 6 semanas são de usufruto obrigatório. A este número acrescem mais 2 semanas em caso de incapacidade do menor, ou por cada filho a partir do segundo em caso de nascimentos múltiplos - embora neste caso seja atribuída uma semana a cada um dos progenitores. A redução de horário em 1 hora para aleitamento resulta do disposto na alínea *f*) do [artículo 48](#) também do EBEP - que pode também ser usufruída em dois períodos de meia hora, ao início e ao final do dia. Em caso de nascimento prematuro, ou internamento hospitalar, a alínea *g*) do mesmo *artículo* concede ao trabalhador público uma redução horária diária de até 2 horas, sem redução de remuneração. Existe também uma medida de proteção relacionada com o cuidar de menores com doença cancerígena ou outra doença grave, permitindo a redução em 50% da jornada de trabalho do cuidador, nos termos da alínea *e*) do [artículo 49](#).

FRANÇA

Neste país [proteção da gravidez e da maternidade](#) em contexto laboral é regulada nos [articles L1225-1 a L1225-34](#) do [Code du travail](#)²⁵.

A duração da [licença de maternidade](#), regulada nos [articles L1225-16 a L1225-28](#), é variável nos seguintes termos, sendo obrigatório o usufruto de um mínimo de 8 semanas, 6 das quais obrigatoriamente após o parto:

	Antes do parto (licença pré-natal)	Depois do parto (licença pós-natal)	Total
Caso geral			
1º ou 2º nascimento	6 semanas	10 semanas	16 semanas
3º nascimento	8 semanas	18 semanas	26 semanas

²⁵ Diplomas consolidados retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas em 06/12/2023.

Nascimento de gémeos	12 semanas	22 semanas	34 semanas
Nascimento simultâneo de mais de duas crianças	24 semanas	22 semanas	46 semanas

Em caso de doença resultante da gravidez, medicamente atestada, a licença pode ser estendida até mais 2 semanas antes do parto e até mais 4 semanas após o parto. O subsídio diário é calculado com base na média da remuneração dos últimos 3 meses, dividindo esse valor total trimestral por 91,25 (dias). No entanto, existe um teto a esse valor mensal admitido como base, 3.666€ mensais para o ano de 2023. A redução do horário de trabalho em 1 hora diária durante o primeiro ano do menor é concedida pelos [articles L1225-30 a L1225-33](#). A licença de paternidade de 25 dias, ou 32 no caso de nascimentos múltiplos, é concedida pelos [articles L1225-35 a L1225-36](#). Os primeiros 4 dias desta licença devem ser obrigatoriamente usufruídos após a licença por nascimento de filho, prevista no n.º 3 do [article L3142-1](#).

No caso dos funcionários públicos, a licença de maternidade está prevista nos [articles L631-1 a L631-5](#) do [Code général de la fonction publique](#), remetendo para os [articles L1225-17 a L1225-21](#) do [Code du travail](#). Relativamente às licenças de nascimento e de paternidade, os [articles L631-6 e L631-9](#) do [Code général de la fonction publique](#) remetem também para as disposições anteriormente referidas no [Code du travail](#).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), apurou-se que, com objeto conexo ao projeto de lei em análise, se encontram pendentes na atual Legislatura o [Projeto de Lei n.º 730/XV/1.ª \(CH\)](#) - Modifica o regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares alterando o Código do Trabalho, o [Projeto de Lei n.º 855/XV/1.ª \(Cidadãos\)](#) - Alargamento da Licença Parental inicial e o [Projeto de Lei n.º 972/XV/2.ª \(BE\)](#) - Alarga e garante a atribuição da licença parental inicial igualitária em

termos de género, às famílias monoparentais e por via da adoção, alarga a licença inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação, aleitação e acompanhamento da criança.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

De acordo com a mesma base de dados, descortina-se que, ainda na presente Legislatura, foi apresentada a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) - Proceda à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno e o [Projeto de Lei n.º 175/XV/1.ª \(PAN\)](#) - Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que estiveram na génese da [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), que «Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno». Este diploma alterou o Código do Trabalho em diversos aspetos, designadamente no que respeita aos direitos do trabalhador e à proteção na parentalidade.

A referida proposta de lei foi apreciada em conjunto com outras iniciativas, das quais realçamos, por tocarem o objeto do projeto de lei em apreciação, as seguintes:

- [Projeto de Lei n.º 169/XV/1.ª \(L\)](#) - Alarga os direitos de parentalidade no âmbito do Código do Trabalho, reforçando os direitos das crianças e reforçando a igualdade de género na parentalidade (23.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho);

- [Projeto de Lei n.º 176/XV/1.ª \(PAN\)](#) - Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho e à sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Ambos os projetos de lei foram rejeitados na generalidade, na sessão plenária do dia 10 de fevereiro de 2023.

No que concerne à XIV Legislatura, foi possível identificar as iniciativas legislativas elencadas com objeto conexo ao projeto de lei vertente:

- [Projeto de Lei n.º 26/XIV/1.ª \(PEV\)](#) - Garante o direito à redução de horário de trabalho, para efeitos de amamentação, aleitação ou acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

- [Projeto de Lei n.º 55/XIV/1.ª \(CDS-PP\)](#) - Cria a dispensa para assistência a filho até aos 2 anos, em substituição da dispensa para amamentação ou aleitação, procedendo à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho;
- [Projeto de Lei n.º 60/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Cria a dispensa para acompanhamento a filhos até aos três anos, procedendo à 16.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro;
- [Projeto de Lei n.º 62/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Garante o direito das crianças até 3 anos a serem acompanhadas pelos progenitores;
- [Projeto de Lei n.º 88/XIV/1.ª \(PS\)](#) - Reforçando a proteção de advogados em matéria de parentalidade ou doença grave, alterando o Código do Processo Civil e o Código do Processo Penal;
- [Projeto de Lei n.º 91/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Alarga a proteção na parentalidade aos progenitores com filhos com deficiência, doença rara ou doença oncológica e determina o pagamento a 100% do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- [Projeto de Lei n.º 95/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Reforço de direitos e condições de acompanhamento a filho com doença crónica, oncológica ou resultante de acidente;
- [Projeto de Lei n.º 102/XIV/1.ª \(PAN\)](#) - Reforça a protecção social e laboral dos pais num quadro de assistência do filho com doença oncológica;
- [Projeto de Lei n.º 111/XIV/1.ª \(CDS-PP\)](#) - Acresce em 60 dias o período de licença parental inicial, em caso de nascimento de criança com deficiência ou doença rara e aumenta o montante do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, procedendo à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), à 7.ª alteração ao Decreto-Lei Nº 91/2009, de 9 de Abril (Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade) e à 4.ª alteração Decreto-Lei Nº 89/2009, de 9 de Abril (Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade dos Trabalhadores da Função Pública Integrados no Regime de Proteção Social Convergente);
- [Projeto de Lei n.º 113/XIV/1.ª \(PAN\)](#) - Confere aos advogados a prerrogativa de suspensão de processos judiciais nos quais sejam mandatários ou defensores oficiosos em caso de doença grave ou exercício de direitos de parentalidade;
- [Projeto de Lei n.º 472/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Estabelece a igualdade no exercício da parentalidade em caso de adoção e promove o acompanhamento do pai às consultas pré-natais (16.ª alteração ao Código do Trabalho e 6.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril);

- [Projeto de Lei n.º 622/XIV/2.ª \(CDS-PP\)](#) - Cria a licença parental pré-natal e o subsídio parental pré-natal, procedendo à 18.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à 5.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril e à 7.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril;
- [Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - Promoção da equidade no subsídio parental;
- [Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) - Promove a igualdade no exercício das responsabilidades parentais estabelecendo uma licença parental inicial paritária;
- [Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade;
- [Projeto de Lei n.º 857/XIV/2.ª \(Deputada Não Inscrita Cristina Rodrigues\)](#) - Reforça a proteção dos Advogados em caso de parentalidade; e
- [Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.ª \(BE\)](#) - Alarga e garante a atribuição da licença parental inicial igualitária em termos de género, às famílias monoparentais e por via da adoção, alarga a licença inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação, aleitação e acompanhamento da criança, que caducaram com o termo da Legislatura.

- [Projeto de Lei n.º 524/XIV/2.ª \(CH\)](#) - Pelo aumento da licença parental atribuída às mães e pais do país, contribuindo, desta forma, para um fortalecimento dos laços familiares e, conseqüentemente, da taxa de natalidade; e
- [Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho e à sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade; ambas rejeitadas na generalidade.

Cumpra também registar que a 10.ª Comissão constituiu neste âmbito na XIV Legislatura o [Grupo de Trabalho - Parentalidade](#), tendo em vista a apreciação de todas as matérias relacionadas com este escopo, bem como das iniciativas que se encontravam pendentes em Comissão, mas que acabou por não iniciar a sua atividade devido ao final abrupto da Legislatura.

Foi igualmente apreciada a [Petição n.º 129/XIV/2.ª](#) - Covid19 - Alargamento Licença Maternidade para 1 ano a 100%, da iniciativa de Ângela Maria Oliveira Galvão, subscrita por um total de 25.277 cidadãos.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 78/XV, DAR](#), de 30 de novembro de 2023, nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho e do agora artigo 132.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, até 30 de dezembro de 2023.

Os contributos recebidos poderão ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **Care at work** [Em linha] : **investing in care leave and services for a more gender equal world of work**. Geneva : ILO, 2022. [Consult. 04 dez. de 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=138632&img=27332&save=true>>.

Resumo: Este relatório da OIT fornece uma visão global das leis e práticas nacionais relativas às políticas de proteção à maternidade, paternidade, licença parental e outras políticas relacionadas com serviços de cuidados infantis e cuidados de longa duração. Com base numa pesquisa jurídica realizada em 185 países, o relatório analisa o progresso feito em todo o mundo na última década e, simultaneamente, avalia as lacunas legais persistentes e significativas que se traduzem na falta de proteção e apoio a milhões de trabalhadores com responsabilidades familiares em todo o mundo. O relatório dá ainda atenção aos trabalhadores excluídos com mais frequência – os trabalhadores independentes, os trabalhadores da economia informal, os migrantes, os pais adotivos e LGBTQI+.

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH – **18 th International Review of Leave Policies and Related Research 2022** [Em linha] : **research report**. Wien : Fakultät für Sozialwissenschaften Universität, 2022. [Consult. 04 dez. 2023]. Disponível em WWW:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=142672&img=30715&save=true>>.

Resumo: Este estudo realizado em 49 países, incluindo Portugal, documenta os resultados obtidos sobre o gozo de férias, as licenças de maternidade, paternidade e a licença para cuidar de crianças doentes, entre outras medidas relacionadas com o suporte aos pais que trabalham, bem como as medidas relacionadas com a proteção materno-infantil.

OCDE – **Family Database** [Em linha] : **PF2.1: Parental leave systems**. [Paris] : OECD, 2022. [Consult. 04 dez. 2023]. Disponível em WWW: <URL: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf>.

Resumo: Este indicador, retirado da Base de Dados da OCDE sobre as famílias, fornece uma visão geral dos sistemas de licença parental nos países da OCDE e da UE, estando atualizado a dezembro de 2022. São abordados os vários tipos de licenças parentais: as licenças de maternidade, as licenças parentais concedidas aos pais, as licenças parentais suplementares e as licenças de assistência à família para cuidar das crianças até aos 3 anos de idade. São ainda apresentados quadros com os respetivos subsídios nos vários países da OCDE.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas. In **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho : o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional**. Lisboa : AAFDL, 2018. ISBN 978-972-629-188-6. P. 101-116. Cota: 12.06.9 - 69/2018.

Resumo: Neste artigo, a autora aborda as implicações laborais do tema da conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Faz a análise da evolução do direito da UE relativo à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; da evolução do direito nacional em matéria de conciliação da vida profissional com a vida familiar, exemplificando como instrumentos importantes desta evolução: a *Lei da Igualdade* (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro) e a *Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade* (Lei n.º 4/84, de 5 de abril) e a sua replicação no Código do Trabalho; e o tempo de trabalho na temática acima descrita, observando as diferentes licenças existentes e a sua proteção pelo Estado e os dois contratos de trabalho especiais: o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato de teletrabalho.

REBELO, Glória – As licenças, as faltas e as dispensas no âmbito da protecção da parentalidade no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. ISSN 0873-4895. Coimbra. Nº 1 (2020), p. 173-199. Cota: RP-214

Resumo: «Desde 2009, com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho que a tutela da maternidade e a tutela da paternidade se encontram unificadas num mesmo regime no Código do Trabalho, sob a expressão "parentalidade" associada não só à ideia de protecção da maternidade e da paternidade, mas também ao propósito da afirmação da igualdade de género no trabalho.»

No texto em apreço, a autora «analisa as ausências ao trabalho no âmbito destes direitos, assim como as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que procedeu à nona alteração ao Código do Trabalho, e pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, que procedeu à décima quarta alteração ao Código do Trabalho.»

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia – **Flash eurobarometer 470** [Em linha] : **work-life balance**. Bruxelas : European Commission, 2018. [Consult. 04 dez. 2023]. Disponível na intranet da AR: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=127032&img=12710&save=true>>.

Resumo: Com o objetivo de abordar a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho, a Comissão Europeia lançou uma iniciativa sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, que visa permitir às pessoas com responsabilidades de cuidar das crianças equilibrarem a sua vida profissional e familiar e incentivar uma melhor partilha das responsabilidades entre mulheres e homens. A iniciativa foi publicada em 26 de abril de 2017 e introduz e reforça as normas mínimas existentes para a licença de paternidade, licença parental, licença profissional e regimes de trabalho flexíveis.

O inquérito Eurobarómetro que apresentamos ajuda a comparar as necessidades dos cidadãos, a disponibilidade e utilização prática das licenças e as modalidades de trabalho flexíveis nos Estados-Membros. Neste documento são apresentadas as opiniões dos cidadãos europeus relativamente a diferentes medidas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. E, uma vez que um dos principais objetivos da iniciativa é melhorar a igualdade entre homens e mulheres, as diferenças nas respostas dadas pelas mulheres e pelos homens são de particular interesse.

UNIÃO EUROPEIA. Instituto Europeu para a Igualdade de Género – **Eligibility for parental leave in EU Member States** [Em linha]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. [Consult. 04 dez. 2023]. Disponível na intranet da AR:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130162&img=15378&save=true>>.

Resumo: Este relatório avalia a licença parental e a elegibilidade dos pais no acesso a esta licença. A licença parental é uma medida destinada a dar a ambos os pais oportunidades iguais de dedicar tempo ao cuidado de uma criança pequena, geralmente após a licença de maternidade. Embora a licença parental muitas vezes corresponda a benefícios, o seu principal objetivo é fornecer proteção profissional aos pais de crianças pequenas, isto é, o direito dos pais de se ausentarem do trabalho para cuidarem dos filhos sem perderem o emprego. Como tal, é uma das ferramentas políticas mais importantes para promover não só o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal dos pais, mas também a igualdade de género. Uma vez que a responsabilidade de cuidar das crianças na maioria dos países da UE recai desproporcionalmente sobre as mulheres, a disponibilidade de uma boa licença parental é essencial para apoiar o emprego das mulheres e a igualdade de género no mercado de trabalho.

UNIÃO EUROPEIA. Instituto Europeu para a Igualdade de Género – **Who is eligible for parental leave in Portugal?** [Em linha] . Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. [Consult. 04 dez. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136142&img=23828&save=true>>. ISBN 978-92-9482-752-4.

Resumo: A licença parental é concedida aos pais, geralmente após a licença de maternidade e paternidade, permitindo que mães e pais cuidem dos filhos pequenos sem perderem o emprego. Esta política existe em todos os Estados-Membros da UE e em Portugal chama-se Licença Parental Complementar. A conceção das políticas e as regras de elegibilidade variam na UE e nem todos os homens e mulheres na UE são elegíveis para a licença parental.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu – **Maternity and paternity leave in the EU** [Em linha]. [Brussels] : European Parliament, 2023. [Consult. 04 dez. 2023]. Disponível em WWW:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143174&img=31323&save=true>>.

Resumo: Esta infografia tem como objetivo apresentar a situação atual da licença de maternidade e paternidade nos Estados-Membros da UE. A maioria dos países da UE também concede um período adicional de licença parental, mas essa licença parental não está refletida nesta infografia. Os dados apresentados estão atualizados até março de 2023.

UNICEF – **Early Moments Matter** [Em linha]. New York : UNICEF, 2017. [Consult. 04 dez. 2023]. Disponível em WWW:<URL: https://www.unicef.org/sites/default/files/press-releases/glo-media-UNICEF_Early_Moments_Matter_for_Every_Child_report.pdf>.

ISBN: 978-92-806-4901-7.

Resumo: Os primeiros anos de vida têm um efeito profundo no futuro de uma criança – no desenvolvimento do cérebro, na saúde, na felicidade, na capacidade de aprendizagem na escola, no bem-estar e até no vencimento que poderá auferir na idade adulta. Nesta fase de formação da vida, o cérebro de um bebé pode formar mais de 1 milhão de novas conexões cerebrais a cada segundo – um ritmo nunca mais repetido. Os primeiros momentos importam. É por isso que a alimentação, o estímulo e os cuidados certos – comer, brincar, amar – são essenciais para o desenvolvimento do cérebro do bebé nos primeiros 1.000 dias da sua vida.

A campanha *Early Moments Matter* da UNICEF tem como objetivo aumentar a consciencialização sobre a importância do desenvolvimento saudável do cérebro nos primeiros anos de vida, aumentar o investimento de governos e empresas em programas, políticas e serviços de desenvolvimento na primeira infância e apoiar pais e cuidadores a dar aos seus filhos o melhor começo de vida.