

PARECER CONJUNTO

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

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

Autora:

Ofélia Ramos (PSD)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal.
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.º (PAN) é subscrito pelos três Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do PAN e o Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.º (BE) é subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do BE, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de 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 RAR, e 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 RAR.

O Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.º (PAN) deu entrada a 18 de maio de 2021, foi admitido e anunciado a 19 de maio, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º).

O Projeto de Lei n.º 948/XIV/1.º (BE) deu entrada a 17 de setembro de 2021, foi admitido e anunciado a 21 de setembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º).

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d)* do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a)* do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, tendo no caso do Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.º já terminado o respetivo período de apreciação pública. Relativamente ao Projeto de Lei n.º 948/XIV/1.º (BE) a apreciação pública decorrerá até ao dia 1 de novembro de 2021.

A discussão das iniciativas na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária de sexta-feira, 8 de outubro.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

Os proponentes do Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.ª (PAN), depois de compararem a duração das licenças parentais vigentes em Portugal com as aplicáveis noutros países europeus, destacam a necessidade de ampliar esses períodos, citando a este propósito a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Direção-Geral da Saúde (DGS), artigos da imprensa internacional e bibliografia especializada, em especial quanto às vantagens do aleitamento materno até aos seis meses de vida dos bebés.

Assim, os proponentes consideram este o momento oportuno para apreciar o modelo de parentalidade existente no nosso ordenamento jurídico, visando a iniciativa apresentada «assegurar um reforço da proteção da parentalidade em termos que promovam e melhorem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e contribuam para uma melhor saúde das crianças e das mães», propugnando-se o alargamento da licença parental inicial para seis meses e, bem assim, que no caso das microempresas «o gozo da licença parental inicial, em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, só possa ser rejeitado pelo empregador mediante justificação escrita fundamentada – que, se incumprida, constituirá contraordenação muito grave.»

O projeto de lei subdivide-se em quatro artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo e o terceiro às alterações a introduzir no Código do Trabalho e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e o quarto e último artigo à sua entrada em vigor.

Por seu lado, os autores do Projeto de Lei n.º 948/XVI/3.ª (BE) invocam os efeitos nocivos da perdurabilidade de uma sociedade patriarcal, organizada em função de papéis de género diferenciados, nas vidas das mulheres, mas também na relação dos homens com os seus filhos. Assim, e aludindo a um estudo da Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) de 2019 no que toca à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, enfatizam a importância de licenças parentais remuneradas, descrevendo o seu elenco atual, enquanto destacam que, sendo as mulheres que maioritariamente beneficiam destas licenças, tal tende a reduzir o seu rendimento disponível e a condicionar as suas escolhas profissionais.

Acrescenta ainda a nota técnica que, neste cenário, os proponentes defendem que é chegada a hora de avançar com a licença parental igualitária e a não transferibilidade dos períodos de licença, o que no seu ponto de vista fomentará «uma maior igualdade de acesso e de oportunidades laborais entre mulheres e homens», incrementando ainda «a igualdade de género no estabelecimento de vínculos com as crianças, assim como na promoção do saudável desenvolvimento das crianças e no seu bem-estar psicológico numa fase da vida em que os benefícios do contacto próximo e permanente com pais e mães são incontestáveis». A este respeito, e depois de aludirem a duas diretivas comunitárias e às orientações da OMS, e bem

Comissão de Trabalho e Segurança Social

assim de integrarem uma sugestão que a Ordem dos Médicos endereçou ao Parlamento, notando a ligação positiva entre o aumento das licenças e a taxa de natalidade, classificam o presente impulso legislativo de «importante passo na garantia de direitos a ambos os progenitores», ao atribuir uma licença inicial a cada um deles, alargando o período de licença às famílias monoparentais, à parentalidade por adoção, aumentando o período de licença inicial exclusiva do pai e ainda aumentando o período de dispensa para amamentação ou aleitação e para acompanhamento da criança, finalizando que se visa aprofundar e densificar a justiça laboral e familiar.

Esta iniciativa estrutura-se em cinco artigos, materializando o artigo 1.º o objeto, os artigos 2.º e 4.º as alterações a inserir no ordenamento jurídico e o artigo 5.º a entrada em vigor.

3 – Enquadramento Legal

Em relação ao restante enquadramento legal, internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na nota técnica conjunta dos projetos de lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

As iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeitam, de igual modo, os limites à admissão das iniciativas, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringirem a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A *lei formulário*¹ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das presentes iniciativas. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

¹ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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».

Os títulos das iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

De referir que, de acordo com as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado².

Procurando dar cumprimento ao estabelecido no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Embora a exigência da indicação do número de ordem de alteração e da identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores decorra da lei formulário, deve ter-se em conta que a mesma 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.

Em face do exposto, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece 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, como é o caso, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Desta forma, e no respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que viesse a ser aprovado um texto único de alteração àqueles diplomas, e sugere-se que caso seja aprovado, na especialidade, um texto único com todas estas normas, seja adotado o seguinte título:

² DUARTE, David., [et al.] - *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra: Almedina, 2002. P. 201.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

«Aprova medidas de proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, e 91/2009, de 9 de abril»

Refira-se ainda que o n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário determina que deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, excepcionando, na alínea a), o caso de alterações a códigos. Desta forma, por se tratar de decretos-leis e de um código, no caso em apreço não se mostra necessária, para efeitos da lei formulário, a republicação dos diplomas alterados.

Em caso de aprovação, as iniciativas em apreço revestirão a forma de lei, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência:

O Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.ª (PAN) estabelece, no seu artigo 4.º que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação.

O Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.ª (BE) determina, no seu artigo 5.º, que entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Segundo a nota técnica, convém ter em conta em sede de especialidade, no caso de ser aprovado um texto único, esta discrepância de datas e o cumprimento do 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 da vigência verificar-se no próprio dia da publicação», assim como a salvaguarda do limite imposto pela lei-travão.

Nessa sequência e na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, existem várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social sobre matéria idêntica ou conexas, que constam da nota técnica e que passamos a elencar:

- [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»;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- [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 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 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»;
- [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».

Destas, serão discutidas em conjunto com as duas iniciativas aqui em análise, na sessão plenária de sexta-feira, 8 de outubro, os Projetos de Lei n.ºs 622/XIV/2.ª (CDS-PP) e 643/XIV/2.ª (NiCR), e ainda o [Projeto de Lei n.º 857/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) - «Reforça a proteção dos Advogados em caso de parentalidade», tramitado pela 1.ª Comissão, todas arrastadas com o agendamento do debate da [Petição n.º 129/XIV/1.ª](#), da iniciativa de Ângela Maria Oliveira Galvão e outros, num total de 25.277 assinaturas, intitulada «Covid19 - Alargamento Licença Maternidade para 1 ano a 100%».

Ainda na presente Legislatura, tramitou na Comissão de Trabalho e Segurança Social a [Petição n.º 11/XIV/1.ª](#) - «Reforço dos direitos parentais para um combate eficaz da quebra da natalidade em Portugal», da autoria de Celso Nuno Ventura de Sá e outros, num total de 129 peticionários.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A Deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

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

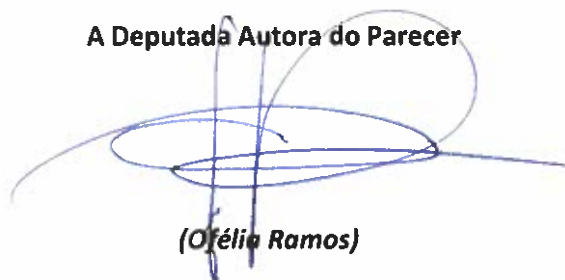
1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Em sede de especialidade convém ter em conta, em caso de ser aprovado um texto único, a discrepância de datas (a que a nota técnica faz uma chamada de atenção) e o cumprimento do no 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 da vigência verificar-se no próprio dia da publicação», assim como a salvaguarda do limite imposto pela lei-travão.
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

PARTE IV- ANEXOS

- *Nota Técnica conjunta das iniciativas em apreço*

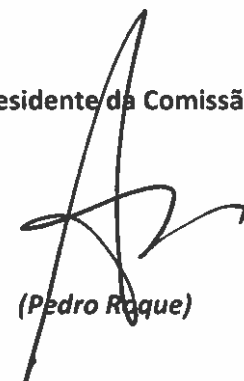
Palácio de São Bento, 6 de outubro de 2021

A Deputada Autora do Parecer



(Ofélia Ramos)

O Presidente da Comissão



(Pedro Roque)

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

Data de admissão: 16 de setembro de 2021

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

Data de admissão: 21 de setembro de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- I. Análise das iniciativas**
- II. Enquadramento parlamentar**
- III. Apreciação dos requisitos formais**
- IV. Análise de direito comparado**
- V. Consultas e contributos**
- VI. Avaliação prévia de impacto**
- VII. Enquadramento bibliográfico**

Elaborado por: Ana Montanha (DAPLEN e DAC), Maria João Godinho e Filipa Paixão (DILP), Helena Medeiros (BIB) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 4 de outubro de 2021

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

1) Depois de cotejarem a duração das licenças parentais vigentes em Portugal com as aplicáveis em outros países europeus, os proponentes destacam a necessidade de ampliar esses períodos, citando a este propósito a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Direção-Geral da Saúde (DGS), artigos da imprensa internacional e bibliografia especializada, em especial quanto às vantagens do aleitamento materno até aos seis meses de vida dos bebés.

Desta forma, considerando este o momento oportuno para apreciar o modelo de parentalidade existente no nosso ordenamento jurídico, a presente iniciativa visa «assegurar um reforço da proteção da parentalidade em termos que promovam e melhorem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e contribuam para uma melhor saúde das crianças e das mães», propugnando-se o alargamento da licença parental inicial para seis meses e, bem assim que, no caso das microempresas, «o gozo da licença parental inicial, em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, só possa ser rejeitado pelo empregador mediante justificação escrita fundamentada – que, se incumprida, constituirá contraordenação muito grave.»

O projeto de lei subdivide-se em quatro artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo e o terceiro às alterações a introduzir no Código do Trabalho e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e o quarto e último artigo à sua entrada em vigor.

2) Os autores do Projeto de Lei n.º 948/XVI/3.^a (BE) invocam os efeitos nocivos nas vidas das mulheres da perdurabilidade de uma sociedade patriarcal, organizada em função de papéis de género diferenciados, mas também na relação dos homens com os seus filhos. Assim, e aludindo a um estudo da Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) de 2019 no que toca à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, enfatizam a importância de licenças parentais remuneradas, descrevendo o seu

elenco atual, enquanto destacam que, sendo as mulheres que maioritariamente beneficiam destas licenças, tal tende a reduzir o seu rendimento disponível e a condicionar as suas escolhas profissionais.

Neste cenário, os proponentes defendem que é chegada a hora de avançar com a licença parental igualitária e a não transferibilidade dos períodos de licença, o que no seu ponto de vista fomentará «uma maior igualdade de acesso e de oportunidades laborais entre mulheres e homens», incrementando ainda «a igualdade de género no estabelecimento de vínculos com as crianças, assim como na promoção do saudável desenvolvimento das crianças e no seu bem-estar psicológico numa fase da vida em que os benefícios do contacto próximo e permanente com pais e mães são incontestáveis». A este respeito, e depois de aludirem a duas diretivas comunitárias e às orientações da OMS, e bem assim de integrarem uma sugestão que a Ordem dos Médicos endereçou ao Parlamento, notando a ligação positiva entre o aumento das licenças e a taxa de natalidade, classificam o presente impulso legislativo de «importante passo na garantia de direitos a ambos os progenitores», ao atribuir uma licença inicial a cada um deles, alargando o período de licença às famílias monoparentais, à parentalidade por adoção, aumentando o período de licença inicial exclusiva do pai e ainda aumentando o período de dispensa para amamentação ou aleitação e para acompanhamento da criança, finalizando que se visa aprofundar e densificar a justiça laboral e familiar.

Esta iniciativa estrutura-se em cinco artigos, materializando o artigo 1.º o objeto, os artigos 2.º e 4.º as alterações a inserir no ordenamento jurídico e o artigo 5.º a entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

O [artigo 67.º](#)¹ da Constituição enuncia que «a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado», prevendo uma série de

¹ Diploma disponível no portal oficial da Assembleia da República, em www.parlamento.pt, para o qual são feitas todas as referências nesta parte da nota técnica.

incumbências do Estado nesse sentido, como a de promover, através da concertação de várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

No [artigo 68.º](#) estabelece-se que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, 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, e remete-se para a lei a regulação da atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

Ao nível da legislação ordinária, é em primeiro lugar no [Código do Trabalho](#)², aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que se encontra regulada a proteção da parentalidade, em especial nos seus [artigos 33.º a 65.º](#), que preveem um conjunto de licenças, faltas e dispensas nesse âmbito.

Este regime é igualmente aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, conforme determinado pelo [artigo 4.º](#) da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (texto consolidado), que remete expressamente para o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, com as exceções legalmente previstas, num conjunto de matérias, entre as quais a da parentalidade.

As licenças, faltas e dispensas ao trabalho no âmbito da parentalidade encontram-se elencadas no [artigo 35.º](#) do Código do Trabalho:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

² Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico, para o qual são feitas todas as referências legislativas nesta parte da nota técnica, salvo indicação em contrário. Esta lei foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de 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, 11/2021, de 9 de março, e 18/2021, de 8 de abril](#).

- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa para avaliação para adoção;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

O [artigo 36.º](#) esclarece o que se entende por trabalhadora grávida, trabalhadora puérpera e trabalhadora lactante.

A licença parental tem quatro modalidades:

- Licença parental inicial ([artigo 40.º](#));
- Licença parental inicial exclusiva da mãe ([artigo 41.º](#));
- Licença parental inicial a gozar exclusivamente pelo pai por impossibilidade da mãe ([artigo 42.º](#));

- Licença parental exclusiva do pai ([artigo 43.º](#)).

Nos termos do disposto no [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 e que pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

Esta licença 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 das seis semanas seguintes ao nascimento.

Em ambos os casos, tratando-se de nascimentos múltiplos, acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Caso ocorra internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, a licença parental inicial é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, ou na sua totalidade se o parto ocorrer até às 33 semanas de gestação (inclusive). Nesta última situação (nascimento até às 33 semanas), acrescem sempre 30 dias à licença parental inicial.

Fora destas situações, havendo internamento da criança ou do progenitor que esteja a gozar a licença, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto (ou, havendo internamento, após o termo do mesmo ou, no caso do nascimento até às 33 semanas, do período de 30 dias), do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional (se esta comunicação não for feita, a licença é gozada apenas pela mãe).

Nas situações em que mãe e pai têm o mesmo empregador e que este seja uma microempresa, é necessário acordo do empregador para o gozo da licença parental inicial em simultâneo pelos dois progenitores.

Caso a licença parental não seja partilhada, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

A **licença parental inicial exclusiva da mãe**, regulada no [artigo 41.º](#), inclui a possibilidade de gozo até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e a obrigatoriedade do gozo pela mãe de seis semanas a seguir ao parto.

De igual forma, está previsto um período de gozo obrigatório pelo pai, no [artigo 43.º](#), que rege a **licença parental exclusiva do pai**: 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao parto. Para além disso, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial pela mãe.

O [artigo 42.º](#) regula as situações de **impossibilidade por um dos progenitores do gozo da licença parental inicial**, designadamente por motivo de incapacidade física ou psíquica ou morte. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

A **adoção** de menor de 15 anos confere direito à licença parental inicial, com as especificidades previstas no [artigo 44.º](#), que regula a licença por adoção. Tratando-se de adoções múltiplas, a licença é acrescida de 30 dias por cada adoção além da primeira. Havendo dois candidatos a adotantes, a licença é gozada nos termos previstos para a licença parental inicial. No entanto, em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, o candidato a adotante não tem direito a licença.



Ocorrendo incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

O [artigo 47.º](#) regula a **dispensa para amamentação ou aleitação**, de acordo com o procedimento previsto no [artigo 48.º](#), prevendo:

- A dispensa de trabalho da mãe por todo o tempo que durar a amamentação;
- Não havendo amamentação, e desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, dispensa para aleitação até a criança perfazer um ano; esta dispensa pode ser gozada pelo pai ou pela mãe, ou por ambos, consoante os próprios decidam;
- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada (a não ser que seja acordado outro regime com o empregador), acrescida de 30 minutos por cada gémeo além do primeiro, no caso de nascimentos múltiplos;
- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

Nos termos do [artigo 65.º](#) (n.º 2), a dispensa para amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho. O mesmo se diga relativamente à licença parental inicial e à licença por adoção exceto no que se refere à retribuição (n.º 1).

O [artigo 34.º](#) do Código do Trabalho remete para legislação específica a proteção social nas situações de parentalidade, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, considerando equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Essa legislação específica consta dos outros dois diplomas cuja alteração se propõe nas iniciativas objeto da presente nota técnica: o [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#) (texto consolidado)³ e o [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 29 de abril](#) (texto consolidado)⁴.

O [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#) (texto consolidado), regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito de eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no **regime de proteção social convergente**. Como estabelece o seu [artigo 2.º](#), são beneficiários do regime de proteção social convergente os trabalhadores previstos no artigo 11.º da [Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro](#), alterada pela [Lei n.º 10/2009, de 10 de março](#), ou seja, os trabalhadores que sejam titulares de relação jurídica de emprego público, independentemente da modalidade de vinculação, constituída até 31 de dezembro de 2005.

A proteção é efetivada através da atribuição de prestações pecuniárias, denominadas por subsídios, que se encontram elencados no [artigo 4.º, n.º 1](#), do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril. No que se refere à licença parental inicial, esta confere direito a subsídio que pode assumir uma de quatro modalidades, que dependem da modalidade de licença parental inicial, conforme estabelecidas no Código do Trabalho: 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.

O [artigo 11.º](#) regula em detalhe o primeiro daqueles subsídios, prevendo que:

- O subsídio parental inicial é atribuído pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, que os progenitores podem partilhar livremente após o parto, consoante opção dos mesmos, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe (previstos no artigo 12.º);

³ Retificado pela [Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho](#), e alterado pelo [Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho](#), pelas Leis n.ºs [120/2015, de 1 de setembro](#), e [90/2019, de 4 de setembro](#), e pelo [Decreto-lei n.º 14-D/2020, de 13 de abril](#)

⁴ Decretos-Leis n.ºs [70/2010, de 16 de junho](#), e [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](#), e [84/2019, de 28 de junho](#), e pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#).

- A esses períodos de 120 e de 150 dias podem acrescer 30 dias consecutivos de atribuição do subsídio, no caso de partilha da licença em que cada um dos progenitores goze, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período obrigatório de licença parental inicial exclusiva da mãe;
- No caso de nascimentos múltiplos, àqueles períodos acrescem 30 dias consecutivos por cada gêmeo além do primeiro (mas apenas no caso de nado-vivo);
- A atribuição do subsídio parental inicial depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar, de modo exclusivo ou partilhado; quando não seja apresentada declaração de partilha da licença parental inicial (e sem prejuízo dos direitos da mãe no âmbito da licença parental inicial exclusiva previstos no artigo 12.º), o subsídio parental inicial é atribuído ao progenitor que justifique, perante a entidade empregadora, o gozo da respetiva licença, desde que o outro progenitor exerça atividade profissional e não a tenha gozado; se o outro progenitor for trabalhador independente, esta justificação é substituída pela apresentação de certificado de não ter sido requerido o correspondente subsídio, emitido pelas respetivas entidades competentes; caso não seja apresentada declaração de partilha e o pai não justifique o gozo da licença, o direito ao subsídio parental inicial é reconhecido à mãe.

O [artigo 23.º](#) fixa os montantes diários dos subsídios, que correspondem a uma percentagem da remuneração de referência do beneficiário (a remuneração de referência é calculada nos termos do [artigo 22.º](#)). Relativamente ao subsídio parental inicial, essas percentagens são:

- No período correspondente à licença de 120 dias: 100% da remuneração de referência do beneficiário;
- No caso de opção pelo período de licença de 150 dias: 80% da remuneração de referência do beneficiário;
- No caso de opção pelo período de licença de 150 dias nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos: 100% da remuneração de referência do beneficiário;
- No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos: 83 % da remuneração de referência do beneficiário;

- Pelos períodos acrescidos no caso de nascimentos múltiplos: 100% da remuneração de referência do beneficiário.

Em qualquer dos casos, o valor do subsídio parental inicial não pode ser inferior a 80% de 1/30 do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS)⁵, conforme dispõe o [artigo 24.º](#).

O [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#) (texto consolidado), aprova o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do **sistema previdencial e no subsistema de solidariedade**, que, como definido nos seus artigos [2.º](#) e [3.º](#), se concretizam:

- No âmbito do sistema previdencial, através da atribuição de prestações pecuniárias destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência da eventualidade, abrangendo as situações de risco clínico durante a gravidez, de interrupção da gravidez, de parentalidade, de adoção, de risco específico, de assistência a filho, em caso de doença ou acidente, de assistência a filho com deficiência ou doença crónica e de assistência a neto determinantes de impedimento temporário para o trabalho;

- No âmbito do subsistema de solidariedade, através da atribuição de prestações pecuniárias destinadas a garantir rendimentos substitutivos da ausência ou da perda de rendimentos de trabalho, em situações de carência económica, determinadas pela inexistência ou insuficiência de carreira contributiva em regime de proteção social de enquadramento obrigatório ou no seguro social voluntário que garanta proteção na eventualidade, ou pela exclusão da atribuição dos correspondentes subsídios no âmbito do sistema previdencial, abrangendo as situações de risco clínico durante a gravidez, de interrupção da gravidez, de parentalidade, de adoção e de riscos específicos.

Estão abrangidos por este regime os beneficiários do 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 ([artigo 4.º](#)).

⁵ Atualmente fixado nos 438,81 euros, pela [Portaria n.º 27/2020, de 31 de janeiro](#).

Em situação de licença parental inicial, há lugar à atribuição de subsídio parental que, tal como no regime convergente, abrange quatro modalidades, dependendo da modalidade da licença: 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.

O subsídio parental inicial segue um regime semelhante ao do sistema de proteção convergente, sendo que, nos termos do [artigo 12.º](#):

- É concedido pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe no âmbito do subsídio parental inicial exclusivo da mãe;
- Aqueles períodos são 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 consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe (seis semanas após o parto);
- No caso de nascimentos múltiplos, acrescem 30 dias por cada gêmeo além do primeiro;
- Havendo internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, àqueles períodos acresce o período de internamento, com o limite máximo de 30 dias;
- Se o parto ocorrer até às 33 semanas inclusive, acresce todo o período de internamento da criança, bem como 30 dias após a alta hospitalar;
- A concessão do subsídio parental inicial depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar ou gozados pelos progenitores, de modo exclusivo ou partilhado; caso a licença parental inicial não seja partilhada, e sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe (previstos no artigo 13.º), há lugar à concessão do subsídio parental inicial ao progenitor que o requeira nas situações em que o outro progenitor exerça atividade profissional e não tenha requerido o correspondente subsídio; se não for apresentada a declaração de partilha, o direito ao subsídio parental inicial é reconhecido à mãe.

O [artigo 30.º](#) fixa o montante diário do subsídio parental inicial, que depende das opções e duração da licença e corresponde a uma percentagem da remuneração de referência do beneficiário (a remuneração de referência é calculada nos termos do [artigo 28.º](#)):

- No período correspondente à licença de 120 dias: 100% da remuneração de referência do beneficiário;
- No caso de opção pelo período de licença de 150 dias: 80% da remuneração de referência do beneficiário;
- No caso de opção pelo período de licença de 150 dias nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos: 100% da remuneração de referência do beneficiário;
- No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos: 83% da remuneração de referência do beneficiário.

Nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às 33 semanas, o subsídio é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário ([artigo 32.º](#)).

Também como acontece no regime de proteção social convergente, o montante diário mínimo do subsídio não pode ser inferior a 80% de 1/30 do valor do IAS ([artigo 38.º](#)).

II. Enquadramento parlamentar

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

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se estarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social, sobre matéria idêntica ou conexas, as seguintes iniciativas legislativas:

- [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 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 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»;
 - [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».

Destas, serão discutidos em conjunto com as duas iniciativas aqui em análise, na sessão plenária de sexta-feira, 8 de outubro, os Projetos de Lei n.ºs 622/XIV/2.^a (CDS-PP) e 643/XIV/2.^a (NiCR), e ainda o [Projeto de Lei n.º 857/XIV/2.^a \(NiCR\)](#) - «Reforça a proteção dos Advogados em caso de parentalidade», tramitado pela 1.^a Comissão, todos arrastadas com o agendamento do debate da [Petição n.º 129/XIV/1.^a](#), da iniciativa

de Ângela Maria Oliveira Galvão e outros, num total de 25.277 assinaturas, intitulada «Covid19 - Alargamento Licença Maternidade para 1 ano a 100%».

Ainda na presente Legislatura, tramitou na Comissão de Trabalho e Segurança Social a [Petição n.º 11/XIV/1.ª](#) - «Reforço dos direitos parentais para um combate eficaz da quebra da natalidade em Portugal», da autoria de Celso Nuno Ventura de Sá e outros, num total de 129 peticionários.

Cumpra também registar que a 10.ª Comissão constituiu neste âmbito o [Grupo de Trabalho - Parentalidade](#), tendo em vista a apreciação de todas as matérias relacionadas com este escopo, tal como algumas iniciativas que já se encontram pendentes por ora em Comissão.

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

Foram várias as iniciativas que deram entrada sobre esta temática ao longo da XIII Legislatura, quase todas apreciadas no [Grupo de Trabalho – Parentalidade e Igualdade de Género](#), que depois de uma vasta sequência de audições e audiências aprovou um texto de substituição que viria a dar origem à já mencionada [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#).

Destarte, foram ainda apreciadas pela 10.ª Comissão as seguintes petições:

- [Petição n.º 9/XIII/1.ª](#) - «Licença parental de 6 meses, exclusiva da mãe, pela saúde dos nossos bebés»;
- [Petição n.º 330/XIII/2.ª](#) - «Solicitam que a licença de parentalidade possa ser gozada até 1 ano a 100%»;
- [Petição n.º 387/XIII/3.ª](#) - «Solicita o prolongamento da licença parental até 2 anos, sem vencimento».

III. **Apreciação dos requisitos formais**

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

O Projeto de Lei n.º 841/XVI/2.^a é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN) e o Projeto de Lei n.º 948/XVI/3.^a é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)⁶ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (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 *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 da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

As iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, pelo que cumprem os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observam igualmente os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parecem não infringir princípios constitucionais, exceto quanto ao limite imposto pelo n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e pelo n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, conhecido como lei-travão. Com efeito, ambas as iniciativas poderão envolver, no ano económico em curso no momento da sua aprovação, um aumento das despesas previstas no Orçamento do Estado.

No caso do Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.^a (PAN), que aumenta a licença parental inicial e o período de concessão do subsídio parental inicial para 183 dias, é previsível um aumento de despesa, estatuidando o artigo 4.º que a iniciativa entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

⁶ As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

No caso do Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.^a (BE), ao dispor que em todas as situações o montante diário do subsídio parental inicial é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário, é também previsível que a presente iniciativa possa envolver um aumento das despesas previstas no Orçamento do Estado, sendo que o artigo 5.º da iniciativa determina que a mesma entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação. Assim, em caso de aprovação, o limite imposto pela lei-travão deve ser salvaguardado no decurso do processo legislativo, nomeadamente fazendo coincidir a sua entrada em vigor com a publicação da lei do Orçamento do Estado subsequente.

Por se tratar de matéria do âmbito laboral, foi promovida a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.^a (PAN), nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Nesse sentido, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do Regimento, foi publicado na [Separata n.º 61/XIV](#), DAR, de 7 de junho de 2021, encontrando-se em apreciação pública de 7 de junho a 7 de julho de 2021. Já o Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.^a (BE) foi recém-publicado na [Separata n.º 68/XIV](#), DAR, de 2 de outubro de 2021, encontrando-se em apreciação pública de 2 de outubro a 1 de novembro de 2021.

O Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.^a (PAN) deu entrada a 18 de maio de 2021, foi admitido a 19 de maio e anunciado a 20 de maio, data em que, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), encontrando-se a discussão da iniciativa agendada para o dia 8 de outubro de 2021.

O Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.^a (BE) deu entrada a 17 de setembro de 2021 e foi admitido a 21 de setembro, data em que, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) em conexão com a Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a), encontrando-se a discussão da iniciativa agendada por arrastamento para o dia 8 de outubro de 2021.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)⁷ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

Os títulos das iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

De acordo com as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado⁸.

Procurando dar cumprimento ao estabelecido no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Embora a exigência da indicação do número de ordem de alteração e da identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores decorra da lei formulário, deve ter-se em conta que a mesma 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.

Em face do exposto, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de

⁷ A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

⁸ DUARTE, David., [et al.] - *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra: Almedina, 2002. P. 201.



alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, como é o caso, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Desta forma, e no respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que viesse a ser aprovado um texto único de alteração àqueles diplomas, sugerindo-se que, caso seja aprovado, na especialidade, um texto único com todas estas normas, seja adotado o seguinte título:

«Aprova medidas de proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, e 91/2009, de 9 de abril»

Refira-se ainda que o n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário determina que deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, excepcionando, na alínea a), o caso de alterações a códigos. Desta forma, por se tratar de decretos-leis e de um código, no caso em apreço não se mostra necessária, para efeitos da lei formulário, a republicação dos diplomas alterados.

Em caso de aprovação, as iniciativas em apreço revestirão a forma de lei, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência:

O Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.ª (PAN) estabelece, no seu artigo 4.º que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação.

O Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.ª (BE) determina, no seu artigo 5.º, que entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Em sede de especialidade convém ter em conta, em caso de ser aprovado um texto único, esta discrepância de datas e o cumprimento do 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 da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

A igualdade, a não discriminação e a igualdade entre homens e mulheres são alguns dos valores fundadores da União Europeia (UE), e por isso vários são os preceitos do [Tratado da União Europeia \(TUE\)](#)⁹ e do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia \(TFUE\)](#)¹⁰ que aludem a estes valores que os materializam (nomeadamente os artigos 2.º 3.º do TUE; e os artigos 8.º, 9.º, e 10.º do TFUE).

Mais especificamente sobre o âmbito das iniciativas em análise, cabe também uma referência aos artigos 151.º, 153.º e 157.º do TFUE, que aludem à promoção do emprego e à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança social e proteção social dos trabalhadores, ao princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores e ao princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.

Também a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#)¹¹ consagra, em diversos dos seus artigos, direitos e liberdades fundamentais, estabelecendo a igualdade de todas as pessoas perante a lei (artigo 20.º), a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração (artigo 23.º). Determina ainda o artigo 24.º que as crianças têm direito à proteção e aos cuidados

⁹ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF

¹⁰ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

necessários ao seu bem-estar, que todos os atos que a elas disserem respeito terão primacialmente em conta o seu interesse superior e que todas as crianças têm o direito de manter regularmente relações pessoais e contactos diretos com ambos os progenitores, exceto se isso for contrário aos seus interesses.

Por fim, o seu artigo 33.º («Vida familiar e vida profissional») consagra que é assegurada «a proteção da família nos planos jurídico, económico e social» e que para uma conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, «todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho»; estabelecendo o artigo 34.º 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».

No que respeita a um enquadramento geral sobre a licença de maternidade no plano da UE, cumpre referir a [Diretiva 92/85/CEE](#)¹², relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, que determina que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para que as **trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes** «beneficiem de uma licença de maternidade de, pelo menos, **14 semanas consecutivas**, «a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais» e que esta licença «deve incluir uma licença de maternidade obrigatória de, pelo menos, duas semanas, repartidas antes e/ou depois do parto, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais».

Especificamente no que se refere à licença parental, a [Diretiva 2010/18/UE](#)¹³ do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE, estabelece um conjunto de medidas para uma conciliação

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>.

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0018>.

entre as responsabilidades profissionais e parentais¹⁴, aplicando-se a **todos os trabalhadores**, independentemente do **tipo de contrato**, determinando o direito de todos os trabalhadores a uma licença parental, **aquando do nascimento ou adoção de um filho** a ambos os pais, durante um **período mínimo de 4 meses**, **não devendo ser transferível** de um progenitor para outro, mas a ser autorizado, cada progenitor tem que conservar, pelo menos, **1 mês de licença**, com vista a incentivar um exercício mais equitativo da licença parental por ambos os progenitores¹⁵.

Em 2008, a Comissão Europeia havia apresentado uma [proposta de Diretiva](#)¹⁶ que introduzia modificações no âmbito da licença de maternidade, nomeadamente, o alargamento do período mínimo da licença de maternidade de 14 semanas para **18 semanas**; a introdução de um **período mínimo obrigatório de licença de seis semanas** após o parto; a previsão de «um **período adicional de licença em caso de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, criança com deficiência ou nascimentos múltiplos**»; bem como outras medidas para reforçar a proteção destas trabalhadoras. A proposta foi, contudo, [retirada](#)¹⁷ pela Comissão em 2015, que optou por uma abordagem mais ampla relativamente à sub-representação das mulheres no mercado de trabalho. Assim, um dos resultados do [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#)^{18 19} é a [Diretiva \(UE\) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e](#)

¹⁴ A este respeito ver Recomendação do Conselho, de 31 de Março de 1992 (92/241/CEE) relativa ao acolhimento de crianças disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31992H0241>.

¹⁵ Cumpre ainda fazer referência à [Diretiva 2010/41/UE](#), que visando salvaguardar a aplicação dos direitos ligados à maternidade e à paternidade dos trabalhadores independentes e dos cônjuges que com eles trabalham, e garantir o acesso às prestações familiares, estabelece no seu artigo 8.º que os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para que as trabalhadoras independentes, os cônjuges femininos e as pessoas que vivam em união de facto possam ter direito, nos termos da legislação nacional, a um **subsídio de maternidade suficiente** que lhes permita interromper a sua atividade profissional por motivo de gravidez ou maternidade por um período mínimo de **14 semanas**.

¹⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52008PC0637&qid=1632352131365>.

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/HIS/?uri=CELEX:52008PC0637&qid=1632352131365>.

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt.

¹⁹ O Pilar reafirma alguns dos direitos consagrados no acervo da União e acrescenta novos princípios, destacando-se, neste âmbito o princípio 2, que reafirma o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens; o princípio 3, que determina a «igualdade de tratamento e de oportunidades em matéria de emprego, proteção social» e o princípio 9, que, sob o título «Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada» consagra que «os trabalhadores com filhos e (...) têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis» e que «mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada», visando, assim, evitar-se que os

a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE^{20 21}, que, tal como é referido num dos projetos de lei em análise, deverá ser transposta para o direito interno dos países da UE até 2 de agosto de 2022. Esta Diretiva baseia-se nos resultados da consulta pública e da consulta dos parceiros sociais em duas fases, e na análise da avaliação de impacto, abordando os desafios do equilíbrio entre trabalho e vida familiar enfrentados pelos pais e prestadores de cuidados que trabalham, tendo em conta os desenvolvimentos na sociedade ao longo da última década, a fim de permitir aos pais e às pessoas com responsabilidades de cuidados um melhor **equilíbrio entre a sua vida profissional e familiar** e de encorajar uma melhor **partilha das responsabilidades de cuidados entre mulheres e homens**²².

Esta Diretiva estabelece requisitos mínimos para **licenças de paternidade, parental e de cuidador**, regimes de **trabalho flexíveis**, e visa, também, aumentar **a participação das mulheres no mercado do trabalho**, bem como criar iniciativas para que os homens assumam uma partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados através da criação de licenças de maternidade e paternidade remunerada, entendendo-se que a um dos fatores para a sua reduzida utilização por parte dos pais é precisamente o facto de não ser remunerada.

Assim, e no que concerne à **licença de paternidade**, a diretiva estabelece que:

- os pais ou segundos progenitores equivalentes têm o direito de gozar uma licença de paternidade de **10 dias úteis pelo nascimento de um filho**;
- esta licença deve ser **remunerada com referência ao valor do subsídio de doença a nível nacional**;
- o direito a esta licença **não deve ser subordinado a períodos de trabalho ou a requisitos de antiguidade**;

progenitores trabalhadores sejam obrigados a escolher entre as suas vidas familiares e as suas carreiras profissionais.

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

²¹ A [COM\(2017\)253](#), que deu origem à aprovação da Diretiva (UE) 2019/1158, foi escrutinada pela Assembleia da República, tendo sido objeto de [relatório](#) por parte da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias e Comissão de Trabalho e Segurança Social e de [parecer](#) por parte da Comissão de Assuntos Europeus.

²² Ver <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>.

- os Estados-Membros não podem subordinar o **direito a uma remuneração ou a um subsídio** a períodos de emprego anteriores, superiores a 6 meses imediatamente antes da data prevista para o nascimento da criança.

Relativamente à **licença parental**, é definido que:

- cada progenitor trabalhador tem direito a uma licença parental remunerada de **quatro meses, dois dos quais não são transferíveis** entre os progenitores;
- pelo menos **dois meses** da licença de cada um dos progenitores têm de ser remunerados a um nível adequado;
- os Estados-Membros podem subordinar o direito à licença a um período de trabalho ou a um requisito de antiguidade, que **não pode ser superior a um ano**;
- os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores possam gozar a licença parental de forma flexível, tal como a tempo parcial, ou em períodos alternados de licença e de trabalho.

De salientar, ainda, a [Estratégia para a Igualdade entre homens e mulheres](#)²³ 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.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados da União Europeia: Espanha, França e Irlanda.

ESPANHA

A proteção da maternidade e da paternidade é regulada, em Espanha, pelo [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido](#)

²³ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt.



de la Ley General de la Seguridad Social²⁴ e pelo *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

De acordo com o [artículo 48-4](#) do *Estatuto de los Trabajadores*, o nascimento é causa de suspensão do contrato da mãe trabalhadora, pelo período imperativo de seis semanas após o parto. Decorrido este período, os progenitores poderão ainda beneficiar de um período de 10 semanas, o qual poderá ser gozado tanto pela mãe como o pai, de forma contínua ou não, desde que dentro do período de um ano desde o nascimento. O tempo da licença poderá ser alargado nos casos em que a criança nasça prematura ou tenha que ficar hospitalizada por qualquer outro motivo, e ainda nos casos de nascimentos múltiplos ou incapacidade da criança.

Por seu turno, estabelece o [artículo 178](#) da *Ley General de la Seguridad Social* que são beneficiários do subsídio de nascimento e de cuidado de menores aqueles que beneficiem da licença por nascimento de filho e que cumpram os períodos mínimos de cotização definidos na norma. Prevê o [artículo 179](#) do mesmo diploma que o subsídio aqui em causa seja equivalente a 100 por cento do *indicador público de renta de efectos múltiples* (IPREM) vigente em cada momento ([artículo 182](#)).

Acresce que, nos termos do [artículo 37-4](#) do *Estatuto de los Trabajadores*, as trabalhadoras que amamentem os filhos têm direito a uma hora de ausência do trabalho, que poderão dividir em frações, ou a redução de meia hora na jornada diária de trabalho, até que as crianças completem os nove meses de idade.

Prevê-se a aprovação em Espanha de uma nova legislação nesta matéria, em concreto, a *Ley de Diversidad Familiar*, a vigorar previsivelmente a partir de 2022, nos termos da qual o tempo de licença parental é alargado das atuais 16 para 24 semanas.

FRANÇA

²⁴ Diploma disponível no portal www.boe.es, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas relativas a Espanha, salvo indicação em contrário.

Em França, as matérias relacionadas com as licenças parentais vêm previstas no [Code du travail](#)²⁵.

Assim, dispõe o [article L1225-17](#) do diploma que a trabalhadora tem direito ao benefício da licença de maternidade durante o período que se inicia seis semanas antes da data presumida do parto e termina dez semanas após esta data, podendo os referidos períodos ser alargados no caso de nascimentos múltiplos ([article L1225-18](#)), ou se a trabalhadora já tiver sido mãe anteriormente ([article L1225-19](#)). A licença de maternidade implica a suspensão do contrato de trabalho, sem perda dos benefícios inerentes à antiguidade, conforme previsto no [article L1225-24](#).

As trabalhadoras que beneficiem da licença de maternidade têm direito a receber, de acordo com os [articles L313-1, L331-3, L331-4, R313-1, R313-3, R313-4, R313-5, R331-5, R331-6, e R331-7](#), do [Code de la sécurité sociale](#), um valor de subsídio diário (*indemnités journalières*), caso:

1. Estejam inscritas como trabalhadoras na Segurança Social há pelo menos 10 meses;
2. Tenham trabalhado pelo menos 150 horas nos 90 dias anteriores à suspensão do contrato de trabalho;
3. Tenham contribuído para a Segurança Social, nos 6 meses anteriores à suspensão do contrato de trabalho, com base numa remuneração global de, pelo menos, € 10.403,75;
4. A suspensão do contrato de trabalho ocorra por um período mínimo de 8 semanas.

O nascimento de um filho confere ainda, em princípio, aos trabalhadores progenitores, o direito a beneficiar de uma licença parental, devendo, contudo, tais trabalhadores, ter completado, pelo menos, um ano de antiguidade na empresa empregadora, conforme se prevê no [article L1225-47](#).

²⁵ Diploma disponível no portal www.legifrance.gouv.fr, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas relativas a França, salvo indicação em contrário.

A duração da licença varia em função do número de filhos nascidos simultaneamente.

Neste seguimento, e conforme [article L1225-48](#) do *Code du travail*, a duração da licença rege-se pelo descrito no quadro abaixo:

Duração e término da licença			
Número de crianças nascidas simultaneamente	Duração máxima da licença inicial	Renovação da licença	Término da licença
1	1 ano	Renovável até 2 vezes	Até ao 3. ^o aniversário da criança
2	1 ano	Renovável até 2 vezes	Até à entrada das crianças no Jardim de Infância
3 ou mais	1 ano	Renovável até 5 vezes	Até ao 6. ^o aniversário da criança

Em caso de doença, acidente grave ou deficiência grave do filho, a licença parental pode ser prorrogada por mais um ano, mediante apresentação de um atestado médico ([article L1225-49](#) do *Code du travail*).

Durante o período de licença parental, o contrato fica suspenso e o trabalhador mantém todos os benefícios adquiridos até ao momento da suspensão ([article L1225-35](#) do *Code du travail*).

Acresce que, de acordo com o [article L1225-30](#) do *Code du travail*, durante o período de um ano após o nascimento do filho, a trabalhadora que o amamente beneficia igualmente de uma hora por dia, durante o tempo de trabalho, para cumprir essa finalidade, podendo fazê-lo no próprio local de trabalho ([article L1225-31](#) do *Code du travail*).

Durante a licença, o trabalhador não é remunerado pelo seu empregador, salvo se a convenção coletiva aplicável dispuser de forma diferente, nomeadamente através da previsão do designado [compte épargne temps \(CET\)](#), o que se traduz numa conta poupança de tempo que permite ao trabalhador acumular direitos a férias remuneradas, como contrapartida de períodos de licença ou descanso não gozados.

Sem prejuízo do anteriormente referido, o trabalhador poderá ainda ter direito a receber alguns dos subsídios atribuídos pelo *Caisse d'allocations familiales* (CAF), nomeadamente:

1. O benefício de educação infantil compartilhada (*Prestation partagée d'éducation de l'enfant* ou *PreParE*), correspondente a uma assistência financeira paga pelo CAF aos pais que cessem ou reduzam a atividade laboral para cuidar do(s) filho(s) menor(es) de 3 anos. A sua duração varia em função do número de filhos a cargo e da situação familiar (*articles L531-4 e D531-4 a D531-16-1* do *Code de la sécurité sociale*);
2. O benefício de assistência à infância (*prestation d'accueil du jeune enfant* ou *Paje*), que tem por objetivo financiar as despesas relacionadas com a manutenção e educação de crianças com idades até aos 3 anos (*articles L531-2, R531-1 a R531-6, e R532-1 a R532-8*).

IRLANDA

Na Irlanda, a *Parental Leave* permite aos pais gozarem até 26 semanas para acompanhamento dos filhos, a gozar no período de 12 anos após o nascimento da criança, desde que tenham trabalhado durante, pelo menos, 1 ano para o empregador a qual estejam vinculados no momento do nascimento. Esta matéria vem regulada no [Parental Leave Act 1998](#)²⁶, com as alterações introduzidas pelo [Parental Leave \(Amendment\) Act 2019](#).

²⁶ Diploma disponível no portal <http://www.irishstatutebook.ie/>, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas relativas à Irlanda, salvo indicação em contrário.

Quem beneficie da *Parental Leave* pode igualmente beneficiar do *Parent's Benefit*, desde que tenha cumprido o prazo mínimo de contribuições para a Segurança Social. Este benefício corresponderá, em princípio, ao pagamento de uma prestação semanal, a qual, para 2021, se estabeleceu no valor de € 245,00²⁷.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A proteção da maternidade tem sido uma questão central para a OIT. Neste sentido a OIT adotou três convenções sobre a proteção da maternidade: [N.º 3 \(1919\)](#); [N.º 103 \(1952\)](#) e [N.º 183 \(2000\)](#)²⁸.

Esta última Convenção reconhece, pela primeira vez, a nível internacional, o direito à proteção da saúde da gestante ou lactante, estabelecendo que os países-membros devem adotar as medidas necessárias para garantir que gestantes ou lactantes não sejam obrigadas a desempenhar um trabalho que seja prejudicial à sua saúde ou à saúde do filho/a ou cuja natureza implique um risco significativo. De acordo com o artigo 4.º da referida convenção, o nascimento de uma criança deve dar lugar a uma licença de maternidade por um período não inferior a 14 semanas, incluindo o período imperativo de seis semanas após o parto. Acresce que, de acordo com o artigo 6.º da Convenção, a licença de maternidade deve implicar o reconhecimento de benefícios financeiros ao seu beneficiário, em valor suficiente a permitir que a mulher se possa sustentar e ao seu filho em condições adequadas de vida e de saúde. Dispõe o n.º 3 do artigo 6.º que tal valor, nos casos em que a sua determinação se baseie em rendimentos anteriores da mulher, não poderá ser inferior a dois terços do valor desse mesmo rendimento.

²⁷ Conforme informação disponível no portal [citizeninformation.ie](https://www.citizeninformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/parents_benefit.html), em https://www.citizeninformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/parents_benefit.html.

²⁸ Convenções disponíveis em inglês no portal da Organização Internacional do Trabalho, em www.ilo.org.

Em 2014, a OIT publicou um relatório denominado «[Maternity and paternity at work - Law and practice across the world](#)»²⁹. O documento revela que sensivelmente 830 milhões das mulheres no mundo ainda não têm proteção adequada, nomeadamente no que respeita ao direito à licença de maternidade, às ajudas financeiras e ao direito ao aleitamento.

V. Consultas e contributos

Como referido anteriormente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Todos os contributos enviados serão disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

Com efeito, a CTSS recebeu até agora 12 contributos para o Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.^a (PAN), desde logo a pronúncia da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) que, concordando com o aumento da licença parental inicial para 183 dias, considera que o subsídio parental inicial deve corresponder a 100% da remuneração de referência durante todo o período da licença, alertando para a necessidade de este alargamento ser estendido aos trabalhadores em funções públicas, sob pena de violação do princípio da igualdade. Este parecer é subscrito e/ou reproduzido pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro, pela União dos Sindicatos de Coimbra, pelo STIV - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, pela FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro, pela União dos Sindicatos do Distrito de Leiria e pelo SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

²⁹ Disponível no portal oficial da Organização Internacional do Trabalho, em www.ilo.org.

Também o MDM - Movimento Democrático de Mulheres classifica esta proposta como positiva, entendendo porém que «a mesma peca por insuficiência concreta (na vida das mulheres), ao não propor o pagamento integral a 100%, nem a inclusão do gozo exclusivo (a fim de promover a amamentação) ou em simultâneo, por opção do casal, salvaguardando o reforço do período obrigatório da mãe.»

A título individual, os cidadãos Marta Aires, Elisabete Freire e Pedro Alexandre Pereira da Silva apelam a que as medidas preconizadas possam ainda ser aplicadas aos progenitores já em gozo de licença.

Por sua vez, o prazo de consulta pública do Projeto de Lei n.º 948/XVI/3.^a (BE) iniciou-se apenas no dia 2 de outubro, concluindo-se a 1 de novembro de 2021.

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.ºs [841/XIV/2.^a \(PAN\)](#) e [948/XVI/3.^a \(BE\)](#) das fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado maioritário uma valoração neutra do impacto de género em ambos os casos, com a particularidade de os proponentes do Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.^a (PAN) valorarem como negativo o seguinte item: «A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?».

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso. As presentes iniciativas não suscitam questões relacionadas com a utilização de linguagem discriminatória.

VII. Enquadramento bibliográfico

FOUBERT, Petra – Child Care Leave 2.0 : suggestions for the improvement of the EU maternity and parental leave directives from a rights perspective. **Maastricht Journal of European and Comparative Law**. Maastricht. ISSN 1023-263. Vol. 24, n.º 2 (2017), p. 245-263. Cota: RE-226

Resumo: A autora vai abordar no seu artigo dois aspetos que, segundo a mesma, não foram consignados no *Roadmap for a new start to address the challenges of work-life balance faced by working families*, lançado pela Comissão Europeia.

Esses aspetos são: o foco que este documento apresenta apenas na família nuclear e o facto de a divisão do trabalho dos cuidados pelo género não ser abordada. O artigo é dividido em duas partes: uma primeira em que se apresenta uma visão do atual quadro legislativo e uma segunda parte em que se apresentam sugestões para um novo quadro legislativo que suporte melhor as mulheres trabalhadoras e sustente todo o tipo de famílias.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **Maternity and paternity at work** [Em linha] : **law and practice across the world**. Geneva : ILO, 2014. [Consult. 20 set. 2021]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117723&img=2123&save=true>>.

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.

OCDE - **Family Database** [Em linha] : **PF2.1: Key characteristics of parental leave systems**. [Paris] : OECD, 2018. [Consult. 20 set. 2021]. Disponível em: WWW:<URL: http://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 União Europeia, estando atualizado até agosto de 2019. 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.

OCDE - **The future of families to 2030** [Em linha]. Paris : OECD, 2012. [20 set 2021]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117075&img=2221&save=true>>. ISBN 978-92-64-16836-7.

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 relacionadas 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.

POR UM PORTUGAL amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035): remover os obstáculos à natalidade desejada. Coord. Joaquim Azevedo. Lisboa : Instituto Francisco Sá Carneiro, 2014. [Consult. 17 set. 2021]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117802&img=2089&save=true>>.

Resumo: Trata-se do Relatório Final da Comissão para a Política da Natalidade em Portugal, que integrou uma equipa de onze personalidades de várias áreas disciplinares e recebeu o mandato de propor uma política para a promoção da natalidade. Apresenta

várias propostas de medidas específicas no sentido da promoção de uma maior justiça fiscal, mais harmonização responsável entre o trabalho e a família, mais educação e solidariedade social, mais saúde, e mais compromisso social.

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: A autora privilegia, no seu artigo, as implicações laborais do tema da conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Assim, são analisados:

- A evolução do direito da União Europeia relativo à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- A 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 Protecção da Maternidade e da Paternidade* (Lei n.º 4/84, de 5 de abril) e a sua replicação no Código do Trabalho.
- O tempo de trabalho na temática acima descrita, analisando as diferentes licenças existentes e a sua protecção pelo Estado e os dois contratos de trabalho especiais: o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato de teletrabalho.

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 21 set. 2021]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130162&img=15378&save=true>>.

Resumo: O objetivo deste relatório é o de melhorar a monitorização do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional nos Estados-Membros da UE. Foca-se na avaliação da licença parental e elegibilidade dos pais no acesso a esta licença. De forma mais precisa, o estudo analisa os potenciais pais (ou seja, mulheres e homens entre os 20-49 anos) nos 28 Estados-Membros e estima quais seriam elegíveis para licenças parentais se tivessem um filho. O relatório produz, assim, um mapeamento completo

das regras de elegibilidade de cada Estado-Membro usando as estatísticas anuais e conhecimento da *International Network on Leave Policies and Research (LP&R)*.

Estas regras identificam os indivíduos que preenchem os critérios e seriam, portanto, elegíveis se tivessem um filho recém-nascido, e indivíduos que não preenchem os critérios. Esta micro simulação foi realizada utilizando informação do Eurostat do ano de 2016 (*EU labour force survey (EU-LFS)*) e estatísticas da UE sobre rendimentos e condições de vida (*EU-SILC*). Assim, o estudo fornece taxas de elegibilidade para cada um dos Estados-Membros e uma visão geral dos principais critérios de elegibilidade que os Estados definiram e, numa perspetiva interseccional, ajuda a identificar quais os grupos de mulheres e homens que são mais desfavorecidos e, na maioria das vezes, deixados de fora dos esquemas de licença parental.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - **Maternity and paternity leave in the EU** [Em linha]. [Brussels] : European Parliament, 2019. [Consult. 20 set. 2021]. Disponível em

WWW:<URL:<<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132014&img=17347&save=true>>>.

Resumo: À luz das evoluções recentes no âmbito das licenças de maternidade/paternidade, esta infografia tem por objetivo apresentar a situação atual da licença de maternidade e de paternidade nos Estados-Membros da União Europeia. Encontra-se atualizada a março de 2019.

Para mais informação sobre a matéria deste projeto de lei, sugere-se a consulta do *site International Network on Leave Policies & Research*, que contém informação atualizada a abril de 2021 sobre os critérios das licenças de maternidade, paternidade e parentalidade de 47 países, entre outra informação, disponibilizando documentos para cada país, incluindo Portugal.

<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/country-reports/>.

Para informação comparativa entre os países (tabelas comparativas com dados a julho de 2021), sugere-se a consulta do seguinte *link* da mesma instituição:

<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/cross-country/>.