

PARECER CONJUNTO

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

Autora:

Cristina Mendes da Silva
(PS)



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 622/XIV/2.ª é subscrito pelos cinco Deputados do Grupo Parlamentar do CDS-PP, o Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª é subscrito pelos três Deputados do Grupo Parlamentar do PAN, o Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª é subscrito pela Deputada não inscrita Cristina Rodrigues e o Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.ª é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do PCP, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e 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 622/XIV/2.ª \(CDS-PP\)](#) deu entrada a 7 de janeiro de 2021, foi admitido a 8 de janeiro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), tendo sido anunciado no dia 13 de janeiro.

O [Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª \(PAN\)](#) deu entrada a 8 de janeiro de 2021, foi admitido a 12 de janeiro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), tendo sido anunciado no dia 13 de janeiro.

O [Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) deu entrada a 8 de janeiro de 2021, foi admitido e anunciado a 14 de janeiro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

O [Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.ª \(PCP\)](#) deu entrada a 14 de janeiro de 2021, foi admitido e anunciado a 19 de janeiro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

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 já terminado os respetivos períodos de apreciação pública.

A discussão na generalidade dos Projetos de Lei n.ºs 622/XIV/2.ª (CDS-PP) e 643/XIV/2.ª (NiCR) encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 8 de outubro, onde serão debatidos em conjunto com a [Petição n.º 129/XIV/2.ª – Covid19 - Alargamento Licença Maternidade para 1 ano a 100%](#) e o [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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, o [Projeto de Lei n.º 857/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) – Reforça a proteção dos Advogados em caso de parentalidade e o [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

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

As iniciativas em apreço promovem alterações ao [Código de Trabalho](#) e aos Decretos-Lei n.º [89/2009](#) e [91/2009](#), ambos de 9 de abril, com o intuito de concretizar um reforço da proteção social na parentalidade.

O Projeto de Lei n.º 622/XIV/2.ª (CDS-PP), na exposição de motivos, recorda que a legislação em vigor prevê que as trabalhadoras possam gozar até 30 dias de licença parental exclusiva da mãe antes do parto, os quais serão retirados ao total de dias de gozo da licença parental a que a mãe tem direito, referindo ser da maior justiça que a trabalhadora possa ter a possibilidade de gozar de uma licença parental pré-natal até quinze dias antes da data prevista para o parto e paga a 100% da remuneração de referência, sem exigir prova da existência de risco clínico nem redução da licença parental inicial.

Os Deputados do GP do PAN, no Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª (PAN), defendem «a necessidade de ampliar o período de licença parental, existindo inúmeros estudos que demonstram a importância dos primeiros tempos de vida para o estabelecimento de laços de vinculação seguros das crianças com os progenitores e outras figuras de referência educativa», ao mesmo tempo que consideram ser «necessário criar condições para que as famílias percecionem a adoção de forma mais positiva, informada, e mais apoiada em direitos e condições que estes processos exigem, não apenas do ponto de vista económico e laboral, mas também ao nível das próprias representações sociais que ainda subsistem sobre a adoção».

O Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª (NiCR) advoga «a importância dos primeiros meses após o nascimento para o estabelecimento de laços entre os pais e o bebé e à necessidade de o casal partilhar as tarefas domésticas e a prestação de cuidados ao filho», acrescentando que «temos assistido em Portugal a importantes alterações nesta matéria, nomeadamente o recente alargamento da licença parental exclusiva do pai.» No intuito de garantir estes laços e uma sociedade promotora da igualdade de género, propõe uma alteração à «licença parental inicial, garantindo que a mãe e o pai trabalhadores têm ambos direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo é usufruído em simultâneo, mantendo a mãe o direito à sua licença parental exclusiva».

Comissão de Trabalho e Segurança Social

O Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.º (PCP) argumenta que «a responsabilidade pela redução da natalidade não é das famílias, é de opções políticas que condicionam essa decisão», e que o reconhecimento e o reforço dos direitos do pai não deverão ser construídos à custa da retirada e da diminuição dos direitos da mãe. Assim, propõem a licença de prematuridade ou internamento de recém-nascido e o «gozo exclusivo ou partilhado da licença parental até 210 dias, sem qualquer limitação ou constrangimento, assegurando que o seu pagamento sempre a 100%».

3 – Enquadramento Legal

O [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 79/2009, de 12 de fevereiro, protege a maternidade e a paternidade, definindo-os como valores sociais eminentes, em cumprimento do disposto na [Constituição da República Portuguesa](#). Assim, os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Para garantir a proteção estabelecida no Código de Trabalho, foi estabelecida proteção social que se concretiza na atribuição de prestações pecuniárias destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência de uma eventual maternidade, paternidade ou adoção, regulada pelo [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), que «estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade», e pelo [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#), para os trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

Estão abrangidos por esta proteção os beneficiários do sistema previdencial integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime dos trabalhadores independentes, bem como os trabalhadores enquadrados no regime do seguro social voluntário desde que o respetivo esquema de proteção social integre as eventualidades acima identificadas (artigo 4.º).

A proteção dos beneficiários concretiza-se através da atribuição de subsídios, expressamente previstos no artigo 7.º de forma autónoma, ou articulados com o regime de proteção social no desemprego previstos no artigo 8.º. Neste sentido, a proteção social na parentalidade prevê a atribuição dos seguintes subsídios:

- Subsídio por risco clínico durante a gravidez;
- Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, para realização do parto;
- Subsídio por interrupção da gravidez;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- Subsídio parental;
- Subsídio parental alargado;
- Subsídio por adoção;
- Subsídio por riscos específicos;
- Subsídio para assistência a filho;
- Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- Subsídio para assistência a neto;
- Subsídio específico por internamento hospitalar de recém-nascido.

No caso do subsídio parental, pode ser concedido durante o período de impedimento para o exercício da atividade laboral e compreende as seguintes modalidades:

- Subsídio parental inicial – é concedido pelo período de 120 a 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe relativos ao subsídio parental inicial exclusivo da mãe;
- Subsídio parental inicial exclusivo da mãe – é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e seis semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial;
- Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro – é concedido até ao limite do período remanescente que corresponda à licença parental inicial não gozada em caso de incapacidade física ou psíquica, medicamente certificada ou em caso de morte;
- Subsídio parental inicial exclusivo do pai – é de 20 dias úteis de gozo obrigatório mais 5 dias úteis de gozo facultativo gozados em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

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.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 2 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 afiguram infringir 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.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma *suprarreferido*, «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 presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao 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.

Todas as iniciativas em apreço procedem à 20.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Porém, 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, dando seguimento e acolhendo o recomendado na nota técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, em razão da segurança jurídica, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração,

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

quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Neste caso, a contribuir para a falta de segurança jurídica acresce o facto de haver várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho.

Todas as iniciativas visam ainda alterar o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, pelo que, em caso de aprovação, esta será a quinta e sétima alteração respetivamente.

Pelo que acolhemos a sugestão da nota técnica e recomendamos que, em sede de especialidade, possa ser consensualizada uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, pelo que se sugere o seguinte título:

«Reforça os direitos de maternidade e paternidade, alterando o Código do Trabalho, o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril»

Relativamente à entrada em vigor, todas as iniciativas cumprem o disposto 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».

Tendo em conta que todos os projetos de lei têm impactos orçamentais, é necessário acautelar o cumprimento da Lei-Travão, o que, com exceção da iniciativa do GP do PAN, todos os projetos de lei cumprem, ao prever que apenas entrem em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação. Assim, no caso do Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª (PAN), é necessário, em caso de aprovação, salvaguardar o cumprimento da Lei-Travão durante o processo de especialidade.

Caso venham a ser aprovadas, devem ser publicadas sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que se encontram pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social e na Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias várias iniciativas sobre matéria idêntica ou conexas:

- [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 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 857/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) – Reforça a proteção dos Advogados em caso de parentalidade
- [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

Ainda na presente Legislatura, e para além da já citada Petição n.º 129/XIV/2.ª, a Comissão de Trabalho e Segurança Social tramitou 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 subscrita por 129 peticionários.

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.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

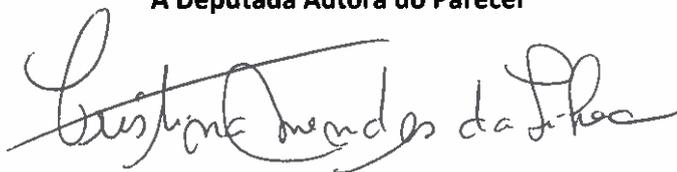
PARTE III – CONCLUSÕES

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. Sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal – «Reforça os direitos de maternidade e paternidade, alterando o Código do Trabalho, o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril»;
3. Atendendo ao contexto atual de necessidade de adequação da existência de um Diário da República Eletrónico (acessível, universal e gratuito) com o previsto e regulado pela Lei Formulário, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante;
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

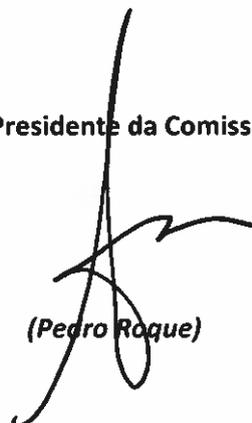
Palácio de São Bento, 6 de outubro de 2021

A Deputada Autora do Parecer



(Cristina Mendes da Silva)

O Presidente da Comissão



(Pedro Roque)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV – ANEXOS

- *Nota Técnica conjunta das iniciativas em apreço*

[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

Data de admissão: 12 de janeiro de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

[Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª \(PAN\)](#)

Promoção da equidade no subsídio parental

Data de admissão: 12 de janeiro de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

[Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª \(NiCR\)](#)

Promove a igualdade no exercício das responsabilidades parentais estabelecendo uma licença parental inicial paritária

Data de admissão: 14 de janeiro de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

[Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.ª \(PCP\)](#)

Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade

Data de admissão: 19 de janeiro de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a)

Índice

I. Análise da iniciativa

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: Maria Jorge Carvalho (DAPLEN), Nuno Amorim (DILP), Rosalina Espinheira (BIB), Liliane Sanches da Silva e Josefina Gomes (DAC)

Data: 24 de setembro de 2021

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

- **Projeto de Lei n.º 622/XIV/2.ª (CDS-PP)**

Os proponentes, após recordarem que a legislação em vigor prevê que as trabalhadoras possam gozar até 30 dias de licença parental exclusiva da mãe antes do parto, os quais serão retirados ao total de dias de gozo da licença parental a que a mãe tem direito, referem ser da maior justiça que: i) a mãe possa ter a possibilidade de gozar de uma licença parental pré-natal, até quinze dias antes da data prevista para o parto, ii) tal licença seja facultativa, paga a 100% da remuneração de referência do beneficiário, e não devendo exigir prova da existência de risco clínico, iii) os dias gozados por licença parental pré-natal não sejam descontados à licença parental inicial.

O projeto de lei em análise estrutura-se em sete artigos: o primeiro estabelece o seu objeto, o segundo determina a proposta de aditamento ao Código do Trabalho, o terceiro e quarto estabelecem as alterações e o aditamento propostas ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, respetivamente, o quinto e o sexto artigos contemplam as propostas de alteração e de aditamento ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, respetivamente, e o sétimo e último artigo prevê a entrada em vigor do diploma a aprovar.

- **Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª (PAN)**

Após referirem que foram adotadas, em diversos países, políticas de família que garantem condições para que os progenitores possam usufruir de tempo de qualidade com os seus bebés, os subscritores da iniciativa sublinham que em Portugal existem várias situações familiares que impossibilitam as crianças de continuar nas suas famílias de origem. Tais situações, de acordo com proponentes, têm como resposta o acolhimento de crianças pelos centros de acolhimento de crianças e jovens e as famílias de acolhimento temporário, sendo que poderiam resultar num processo de adoção caso este fosse um processo mais presente nas respostas de acolhimento das crianças. De

modo a concretizar este objetivo, defendem que «é necessário criar condições para que as famílias percepcionem a adoção de forma mais positiva, informada, e mais apoiada em direitos e condições que estes processos exigem, não apenas do ponto de vista económico e laboral, mas também ao nível das próprias representações sociais que ainda subsistem sobre a adoção». Por fim, os proponentes determinam que a presente iniciativa visa trazer maior equidade ao acesso aos apoios e direitos que todas as famílias devem ter quando optem por processos de adoção.

O projeto de lei em análise divide-se em seis artigos: o primeiro estabelece o seu objeto, o segundo determina a proposta de alteração ao Código do Trabalho, o terceiro e quarto estabelecem as alterações propostas aos Decretos-Leis n.ºs 89 e 91/2009, de 9 de abril, respetivamente, o quinto revoga o n.º 5 do artigo 46.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o último prevê a entrada em vigor do diploma proposto.

- **Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª (NiCR)**

A iniciativa legislativa em análise versa sobre a promoção da igualdade entre progenitores no exercício das responsabilidades parentais. Refere a proponente que, embora Portugal tenha registado importantes avanços nesta matéria, nomeadamente com o alargamento da licença parental exclusiva do pai, um dos fatores que leva à discriminação laboral prende-se com o facto de a mulher continuar a ser vista como a principal cuidadora dos filhos, em particular nos primeiros meses de vida do bebé. Assim, em consequência, muitas mulheres são discriminadas no acesso ao emprego ou na progressão na carreira pelo facto de serem mães ou poderem vir a sê-lo.

A proponente advoga por fim que, não obstante os avanços que se têm verificado nesta matéria, se deve ir mais longe e, à semelhança do que se verifica noutros países, introduzir uma licença parental paritária, medida que considera fundamental para a inversão do paradigma atual de prestação de cuidados e de combate à desigualdade de género.

O projeto de lei em análise organiza-se em cinco artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo na preconizada alteração ao Código do Trabalho, o terceiro nas

respetivas alterações ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, o quarto nas alterações propostas ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e o quinto na sua entrada em vigor.

- **Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.ª (PCP)**

Após referir que Portugal regista uma tendência para a diminuição da natalidade, os proponentes referem que «a responsabilidade pela redução da natalidade não é das famílias, é de opções políticas que condicionam essa decisão». Os proponentes reforçam, no entanto, que o reconhecimento e o reforço dos direitos do pai não deverão ser construídos à custa da retirada e da diminuição dos direitos da mãe. Tal implica a consagração dos direitos do pai e da mãe de forma independente, e sempre numa perspetiva do seu exercício em complementaridade.

Para os proponentes, o aprofundamento dos direitos de maternidade e paternidade e da partilha parental deve assegurar os seguintes aspetos: i) o respeito e proteção da maternidade, na sua componente biológica (gravidez, parto e amamentação) assegurando a defesa dos direitos específicos das mulheres; ii) o respeito e proteção da paternidade, pelo direito do pai a estar presente na vida da criança desde o seu nascimento, assegurando a defesa dos direitos específicos dos pais; iii) a proteção da maternidade e paternidade, como direito da criança a ser desejada e acompanhada, assegurando condições para o seu desenvolvimento harmonioso e erradicando as discriminações laborais e assegurando condições de vida dignas às famílias; iv) a livre decisão da mulher e do casal sobre o modo de partilha da licença parental.

O projeto de lei em análise desdobra-se em sete artigos, traduzindo-se o primeiro no seu objeto, o segundo e o terceiro na preconizada alteração e aditamento ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, respetivamente, o quarto e quinto na alteração e aditamento propostos ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, o sexto na alteração proposta ao Código do Trabalho e o último na entrada em vigor do diploma que se propõe.

- **Enquadramento jurídico nacional**

A Constituição da República, no seu [artigo 36º](#), reconhece e garante direitos relativos à família, ao casamento e à filiação. A todos é garantido o direito de constituir família e de

Projetos de Lei n.ºs 622/XIV/2.ª (CDS-PP), 628/XIV/2.ª (PAN), 643/XIV/2.ª (NiCR) e 645/XIV/2.ª (PCP)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

contrair casamento em condições de plena igualdade (n.º 1). A lei fundamental garante igualmente aos cônjuges direitos e deveres iguais no que à capacidade civil, à capacidade política e à manutenção e educação dos filhos diz respeito (n.º 3 e n.º 5). Embora sem reconhecer um “direito à adoção” ou um “direito de ser adotado”, a Constituição consagra o instituto jurídico da adoção, prevendo que este é regulado e protegido nos termos da lei (n.º 7).

A lei fundamental estabelece ainda, no [artigo 67.º](#), uma série de incumbências do Estado para a proteção da família como a promoção, através da concertação de várias políticas setoriais, ou a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

O texto constitucional, no [artigo 68.º](#), atribui à lei a regulação de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, às mães e aos pais.

Para regulamentar a proteção na parentalidade surge o [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#)¹, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

A proteção prevista no âmbito deste sistema concretiza-se na atribuição de prestações pecuniárias destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência de uma eventual maternidade, paternidade ou adoção (artigo 1.º e 2.º).

Estão abrangidos por esta proteção os beneficiários do sistema previdencial integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime dos trabalhadores independentes, bem como os trabalhadores enquadrados no regime do seguro social voluntário desde que o respetivo esquema de proteção social integre as eventualidades acima identificadas (artigo 4.º).

¹ Versão consolidada retirada do portal da Internet do Diário da República eletrónico, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei 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-Lei 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 proteção dos beneficiários concretiza-se através da atribuição de subsídios, expressamente previstos no artigo 7.º de forma autónoma ou articulados com o regime de proteção social no desemprego previstos no artigo 8.º. Neste sentido, a proteção social na parentalidade prevê a atribuição dos seguintes subsídios:

- a) Subsídio por 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 do parto (artigo 9.º-A);
- c) Subsídio por interrupção da gravidez (artigo 10.º);
- d) Subsídio parental (artigos 11.º a 15.º);
- e) Subsídio parental alargado (artigo 16.º);
- f) Subsídio por adoção (artigo 17.º);
- g) Subsídio por riscos específicos (artigo 18.º);
- h) Subsídio para assistência a filho (artigo 19.º);
- i) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (artigo 20.º);
- j) Subsídio para assistência a neto (artigo 21.º); e
- k) Subsídio específico por internamento hospitalar de recém-nascido.

O subsídio parental, previsto nos artigos 11.º a 15.º, é concedido durante o período de impedimento para o exercício da atividade laboral e 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;
- e
- Subsídio parental inicial exclusivo do pai.

O subsídio parental inicial (artigo 12.º) é concedido pelo período de 120 a 150 dias consecutivos², consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o

² Estes períodos são acrescidos de 30 dias consecutivos nas situações de partilha de 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 da licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a seis semanas após o parto.

parto, sem prejuízo dos direitos da mãe relativos ao subsídio parental inicial exclusivo da mãe.

O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e seis semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial (artigo 13.º). Por seu turno, o subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro (artigo 14.º) é concedido até ao limite do período remanescente que corresponda à licença parental inicial não gozada em caso de incapacidade física ou psíquica, medicamente certificada ou em caso de morte.

O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos períodos seguintes (artigo 15.º):

- a) 20 dias úteis de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados, dos quais cinco gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento e os restantes 15 nas seis semanas seguintes a este;
- b) Cinco dias úteis de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados após o período referido na alínea anterior e em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

Estes períodos foram recentemente atualizados com a alteração operada pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), de 15 dias úteis obrigatórios para 20 dias úteis e de 10 dias úteis de gozo facultativo para cinco dias úteis.

Por fim, o subsídio por adoção previsto no artigo 17.º é concedido aos candidatos a adotantes nas situações de adoção de menor de 15 anos, impeditivas do exercício de atividade laboral, exceto se se tratar de adoção de filho do cônjuge do beneficiário ou da pessoa com quem o beneficiário viva em união de facto, e corresponde, com as devidas adaptações, ao subsídio parental inicial e ao subsídio parental alargado (n.º 1)

As condições de atribuição dos subsídios e os seus montantes encontram-se previstos nos artigos 23.º a 26.º e 27.º a 38.º, respetivamente. De salientar que, com a alteração operada pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), o montante diário dos subsídios por

riscos específicos e para assistência a filho, previsto no artigo 35.º, subiu de 65 % da remuneração de referência do beneficiário para 100%.

O direito à atribuição dos subsídios inicia-se no 1.º dia de impedimento para o trabalho a que não corresponda retribuição (artigo 39.º) e suspende-se em caso de doença do beneficiário (artigo 41.º). Os cidadãos nacionais e os cidadãos estrangeiros, refugiados e apátridas não abrangidos por qualquer regime de proteção social de enquadramento obrigatório são abrangidos pelas disposições constantes no Capítulo III, referente à proteção no âmbito do subsistema de solidariedade e têm também direito à concessão dos subsídios constantes no artigo 46.º, como o subsídio social por riscos específicos ou o subsídio social parental. Estes devem, à semelhança dos anteriores, ser articulados com o regime de proteção social no desemprego (artigo 47.º). Já as suas condições de atribuição e os seus montantes encontram-se previstos nos artigos 50.º a 55.º e 56.º a 60.º, respetivamente.

Também o [Código do Trabalho](#)³, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, protege a maternidade e a paternidade definindo-os como valores sociais eminentes. Assim, os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. Esta proteção social concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

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

³ Diploma consolidado retirado do portal da Internet da Diário da República Eletrónico.

- 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 39.º concretiza os tipos de licenças parentais que podem ser atribuídas ao abrigo da alínea e) do n.º 1 do artigo 35.º, que correspondem aos subsídios atribuídos pelos artigos 11.º a 15.º do regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, designadamente:

- Licença parental inicial;
- Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; e
- Licença parental exclusiva do pai.

A licença parental inicial⁴ é de 120 ou 150 dias consecutivos⁵, a gozar pela mãe e pelo pai, pelo nascimento de filho e cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe.

⁴ Sobre o assunto, o Tribunal da Relação do Porto declarou que «o direito do trabalhador ao gozo da licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, não se verifica se a mãe for trabalhadora independente ou sócia gerente de uma sociedade por quotas.» – [Proc. n.º 371/09.3TTOAZ.P1 de 11 de abril de 2011](#).

⁵ 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 previsto no n.º 2 do artigo 41.º.

A mãe, como período de licença exclusiva, pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto (artigo 41.º).

O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, que pode ser acrescida de 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 de seis semanas⁶ ou do período remanescente da licença, quando exista uma situação de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver, ou em caso de morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

Para o pai é obrigatório o gozo de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe. Estes períodos foram recentemente atualizados com a alteração operada pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), de 15 dias úteis obrigatórios para 20 dias úteis obrigatórios e de 10 dias úteis de licença para gozar em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe para cinco dias úteis.

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários, enquanto o pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida nas consultas pré-natais (a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal para efeitos de dispensa de trabalho e acompanhamento do pai).

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental inicial nos termos do n.º 1 do artigo 40.º, bem como o acréscimo de 30 dias,

⁶ Estes períodos são acrescidos dos períodos referidos nos n.ºs 4, 5, 6 e 7 do artigo 40.º.

no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos previsto no n.º 3 do referido preceito legal. Para efeitos da realização e avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, conforme previsto no artigo 45.º.

II. Enquadramento parlamentar

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

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se estarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social, sobre a matéria em apreço, 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 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».

Destas, serão discutidas em conjunto com os Projetos de Lei n.ºs 622/XIV/2.ª (CDS-PP) e 643/XIV/2.ª (NiCR) aqui em análise, na sessão plenária de sexta-feira, 8 de outubro, os Projetos de Lei n.ºs 841/XIV/2.ª (PAN) e 948/XIV/3.ª (BE), 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.

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)**

Projetos de Lei n.ºs 622/XIV/2.ª (CDS-PP), 628/XIV/2.ª (PAN), 643/XIV/2.ª (NiCR) e 645/XIV/2.ª (PCP)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Na XIII Legislatura, foram apresentadas as seguintes iniciativas legislativas sobre matéria idêntica ou conexa:

- [Projeto de Lei n.º 197/XIII/1.ª \(CDS-PP\)](#) - «Procede à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, cria a licença parental pré-natal»;
- [Proposta de Lei n.º 3/XIII/1.ª \(ALRAM\)](#)- «Majoração da proteção social na maternidade, paternidade e adoção».

De resto, 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».

De igual forma, foi apreciada pela Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, a [Petição n.º 568/XIII/4.ª](#)- «Solicita a adoção de medidas com vista à promoção da igualdade de género na paternidade e na maternidade».

III. Apreciação dos requisitos formais

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

O Projeto de Lei n.º 622/XIV/2.^a é apresentado pelo Grupo Parlamentar do CDS-PP, o Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.^a é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Pessoas Animais (PAN), o Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.^a é apresentado pela Deputada Não Inscrita Cristina Rodrigues (NiCR) e o Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.^a é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e 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, 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 RAR.

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 RAR.

Encontram-se igualmente respeitados 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 o Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.^a (PAN) quanto ao limite imposto pelo n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e pelo n.º 2 do artigo 120.º do RAR, conhecido como lei-travão.

De facto, ao alargar as situações de atribuição de subsídio parental, através da alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 2 de abril, é previsível que a referida iniciativa possa envolver, no ano económico em curso, um aumento das despesas previstas no Orçamento do Estado. 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, tal como já tinha sido mencionado na nota de admissibilidade.

Tratando-se de matéria de âmbito laboral, as iniciativas foram colocadas em 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 RAR e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho. Nesse sentido, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR, foram publicadas na [Separata n.º 40/XIV](#), DAR, de 22 de janeiro de 2021 e submetidas a apreciação pública de 22 de janeiro a 11 de fevereiro de 2021.

O Projeto de Lei n.º 622/XIV/2.^a (CDS-PP) deu entrada a 7 de janeiro de 2021, foi admitido e, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, e baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 8 de janeiro, tendo sido anunciado na reunião plenária do dia 13 de janeiro.

O Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.^a (PAN) deu entrada a 8 de janeiro de 2021, foi admitido por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, e baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 12 de janeiro, tendo sido anunciado na reunião plenária do dia 13 de janeiro.

O Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.^a (NiCR) deu entrada a 8 de janeiro de 2021, foi admitido por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, e baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 14 de janeiro, tendo sido anunciado na reunião plenária desse mesmo dia.

O Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.^a (PCP) deu entrada a 14 de janeiro de 2021, foi admitido por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, e baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 19 de janeiro, tendo sido anunciado na reunião Plenária desse mesmo dia.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A lei formulário⁷ 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.

Antes de mais, cumpre referir que os títulos dos projetos de lei traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora possa ser aperfeiçoado em caso de aprovação.

Todos as iniciativas procedem a alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Nos termos do 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». Verifica-se que todas as iniciativas em análise identificam no articulado (concretamente no artigo que diz respeito ao objeto) os diplomas que procederam a alterações anteriores aos diplomas que agora se visa alterar. Efetivamente, tendo em conta o facto de não haver uma exigência legal no sentido de esta informação ter de constar do título, e de este dever ser claro e conciso, segundo recomendam as regras de legística, para evitar uma duplicação desnecessária estas indicações devem constar do articulado, em especial do artigo relativo ao objeto.

Começando pelas alterações que as iniciativas promovem ao Código do Trabalho, apesar da exigência legal prevista no acima citado n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, não só que no respeito à identificação das alterações anteriores, como relativamente ao número de ordem da alteração, deve ter-se em conta que a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um *Diário da República Eletrónico*, sendo que,

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.

Projetos de Lei n.ºs 622/XIV/2.^a (CDS-PP), 628/XIV/2.^a (PAN), 643/XIV/2.^a (NiCR) e 645/XIV/2.^a (PCP) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a)

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-nos mais seguro e eficaz não indicar 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.

Todas as iniciativas visam ainda alterar o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente, que, segundo a base de dados Digesto (Diário da República Eletrónico), foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pelas Leis n.ºs 120/2015, de 1 de setembro, 90/2019, de 4 de setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 14-D/2020, de 13 de abril, pelo que, em caso de aprovação, esta será a sua quinta alteração.

Já que se refere ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, consultando a base de dados Digesto, verificou-se que o mesmo foi alterado pelos 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, constituindo a presente, em caso de aprovação, a sua sétima alteração.

Por outro lado, embora do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário não resulte essa exigência, as regras de legística formal recomendam que o título de um ato normativo de alteração identifique os diplomas alterados, por questões informativas, no sentido de permitir o conhecimento da matéria em causa, que o título traduza o conteúdo do ato de forma sintética, aconselhando aquelas regras que «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado».⁸ A este propósito, constata-se que apenas o Projeto de Lei n.º 622/XIV/2.^a (CDS-PP) faculta esta informação no seu título. Todavia, tal apenas deve acontecer se o título não ficar demasiado longo, pelo que, no caso em concreto, sugere-se não colocar essa informação no título.

- Duarte, David, et al (2002) Legística, Coimbra, Almedina, pág. 201

Projetos de Lei n.ºs 622/XIV/2.^a (CDS-PP), 628/XIV/2.^a (PAN), 643/XIV/2.^a (NiCR) e 645/XIV/2.^a (PCP)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a)

Considerando a conexão das matérias abordadas e o facto de visarem alterar os mesmos diplomas, em caso de aprovação, as presentes iniciativas devem preferencialmente dar origem a uma única lei. Caso se verifique, em sede de especialidade, a sua fusão num texto único, sugere-se o seguinte título:

«Reforça os direitos de maternidade e paternidade, alterando o Código do Trabalho, o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril».

Em caso de aprovação, as iniciativas em análise 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 à entrada em vigor, estabelecem o artigo 7.º do Projeto de Lei n.º 622/XIV/2.ª (CDS-PP), o artigo 8.º do Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.ª (PCP), o artigo 5.º do Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª (NiCR) que a mesma ocorra com a publicação e, no caso deste último, da aprovação do Orçamento do Estado subsequente, estabelecendo o artigo 6.º do Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª (PAN) que a entrada em vigor ocorra no dia seguinte ao da sua publicação, mostrando-se conformes com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que determina que «Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação.»

Por questões de clareza e facilidade de perceção das disposições efetivamente revogadas, seria de ponderar a inclusão de uma norma revogatória no Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª (NiCR), na qual constem todas as revogações feitas pela presente iniciativa, à semelhança da norma constante no artigo 5.º do Projeto de Lei n.º 628/XVI/2.ª (PAN).

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**

Não obstante as matérias relacionadas com o direito substantivo de família serem da responsabilidade de cada Estado-Membro da União Europeia (UE), nomeadamente, determinando quem deve ser considerado progenitor, seja mãe ou pai, bem como os exatos termos das licenças parentais, a UE tem produzido e adotado diversa legislação nessa matéria, cabendo aos Estados-Membros respeitar os requisitos mínimos nela estabelecidos, bem como os princípios que norteiam a atuação da UE.

A não discriminação e a igualdade entre homens e mulheres são alguns dos valores nos quais, de acordo com o artigo 2.º do [Tratado da União Europeia \(TUE\)](#) a atuação da UE, bem como a dos Estados-Membros, se fundam.

Reforçando esta ideia, o artigo 3.º, número 3, 2.º parágrafo, do TUE estabelece que «a União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.»

Por outro lado, os artigos 8.º a 10.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia \(TFUE\)](#) sublinham que a atuação da UE tem por objetivos, nomeadamente, «a eliminação das desigualdades e a promoção da igualdade entre homens e mulheres», «o combate à discriminação em razão do sexo (...) ou orientação sexual» e tem em conta as exigências relacionadas com a «garantia de uma proteção social adequada», e o artigo 19.º confere «ao Conselho, (...) o poder de tomar as medidas necessárias para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual».

Finalmente, o [TFUE](#) ainda determina, nos seus artigos 151.º, que «a União e os Estados-Membros, (...), terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho», 153.º, que «a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros em domínios como a segurança social e proteção social dos trabalhadores (alínea c)), a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (alínea i)), para os quais o Parlamento Europeu e o Conselho podem adotar, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros» e artigo

157.º, que estabelece, no seu n.º 1, que os Estados-Membros «assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual», e no seu n.º 3 que «o Parlamento Europeu e ao Conselho (...) adotarão medidas destinadas a garantir a aplicação do 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 \(Carta\)](#), a qual, por via do artigo 6.º, n.º 1 do TUE, é vinculativa e deve ser respeitada, tanto pela União Europeia, como pelos Estados-Membros, quando esteja em causa a aplicação da legislação da UE, consagra, em vários dos seus preceitos, direitos e liberdades fundamentais.

Desde logo, destacam-se os constantes nos seus artigos 20.º e 23.º, que estabelecem 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».

Além disso, a [Carta](#) também contempla os direitos das crianças, consagrando, no seu artigo 24.º, n.º 1, que «as crianças têm direito à proteção e aos cuidados necessários ao seu bem-estar», n.º 2, que «Todos os atos relativos às crianças, (...), terão primordialmente em conta o interesse superior da criança», e n.º 3, 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».

Assumem, ainda, particular relevância os seus artigos 33.º, o qual, sob a epígrafe «Vida familiar e vida profissional», assegura «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 34.º, n.º 1, nos termos do qual «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».

De salientar, ainda, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), o qual reafirma alguns dos direitos consagrados no acervo da União e acrescenta novos princípios, destacando-se o princípio 2, que reafirma o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, o princípio 3, que determina que «Independentemente do género, (...) ou orientação sexual, todas as pessoas têm direito à 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 familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento» e que «As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.»

No sentido de 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, foi aprovada a [Diretiva 2010/41/UE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, revogando a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986. O artigo 8.º estabelece 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».

A [Diretiva 2010/18/UE](#) do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, e que revoga a Diretiva 96/34/CE, procura uma melhor conciliação entre as responsabilidades profissionais e parentais, determinando o direito de todos os trabalhadores a uma licença parental, a ambos os pais, durante um período

mínimo de quatro meses, sem prejuízo dos Estados-Membros poderem adotar limites superiores nas legislações nacionais.

Além dos princípios e direitos fundamentais enunciados nos tratados, assume particular relevância a [Diretiva \(UE\) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores](#), a qual, com o objetivo de assegurar a igualdade entre mulheres e homens no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a UE, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores, estabelece requisitos mínimos para licenças de paternidade, parental e de cuidador, e regimes de trabalho flexíveis, podendo os Estados-Membros da UE optar por introduzir ou manter regras mais favoráveis para os trabalhadores.

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 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 6 meses imediatamente antes da data prevista para o nascimento da criança.

Relativamente à licença parental, é definido 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;
- 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, 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 e 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-membros da UE: Espanha e Irlanda.

- ESPANHA**

Nos termos do artigo 39.º da [Constituição](#) espanhola, os poderes públicos asseguram a proteção social, económica e jurídica da família. No desenvolvimento deste princípio, foram aprovados diversos diplomas que consagram a proteção da maternidade e paternidade.

Os princípios gerais que consagram a proteção da maternidade e paternidade decorrem da lei reguladora das bases da segurança social ([Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#)) e do Estatuto dos Trabalhadores ([Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)).

A alínea f) do n.º 3 do artigo 37.º do referido estatuto prevê, como direito dos trabalhadores, a ausência do trabalho, sem perda de remuneração, pelo tempo

indispensável para a realização de exames pré-natais e de técnicas de preparação para o parto e, em caso de adoção, para frequentar as respetivas sessões de informação e de preparação, bem como para a realização dos exames psicológicos e sociais legalmente previstos. O n.º 4 do mesmo artigo prevê a ausência diária do trabalho para cuidados ao bebé ou adotado até que este complete nove meses de vida. No caso de o filho se encontrar em situação de internamento hospital ou no caso de este necessitar de tratamentos prolongados, os trabalhadores têm o direito de os acompanhar enquanto perdurar a situação com a correspondente perda de retribuição (n.º 6).

O nascimento e a adoção são causas de suspensão do contrato de trabalho nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 45. O contrato de trabalho pode estar suspenso com o fundamento de adoção durante 16 semanas para cada um dos adotantes, das quais seis semanas são obrigatórias, seguidas e imediatamente após a decisão judicial de constituição do vínculo. As dez semanas seguintes podem ser gozadas em períodos semanais seguidos ou interpolados dentro dos 12 meses seguintes à referida decisão (artigo 48, n.º 5). Este direito é individual e o seu exercício não pode ser transferido para o outro adotante.

IRLANDA

O *Adoptive Leave* é uma licença que se caracteriza na concessão de 24 semanas de licença ao adotante. Esta licença inicia-se no momento em que a criança é entregue à guarda e cuidados daquele. Durante estas 24 semanas, o empregador não é obrigado a pagar o vencimento do trabalhador, exceto se o contrato de trabalho prever o contrário, tendo o trabalhador acesso a um subsídio denominado de [Adoptive benefit](#)⁹. Além destas 24 semanas, é possível ao trabalhador gozar 16 semanas adicionais, mas sem qualquer apoio financeiro do Estado.

Além da licença específica para a adoção e do subsídio correspondente, os adotantes têm igualmente acesso à [Parental Leave](#), uma licença que permite aos pais gozarem 22 semanas para acompanhamento dos filhos (a partir de 26 de setembro de 2020, passam

⁹ Este subsídio está disponível quer para os trabalhadores por conta de outrem quer para os trabalhadores independentes.

a poder usufruir de 26 semanas). Aos pais adotivos é ainda atribuído o subsídio [Paternity Benefit](#), nos mesmos moldes em que é concedido aos pais com filhos biológicos.

De acordo com a informação disponibilizada no portal governamental [citizensinformation.ie](#), os adotantes têm direito a frequentar todas as diligências preparatórias à adoção, considerando-se as faltas dadas ao trabalho como faltas justificadas, não havendo perda de remuneração.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Conforme referido anteriormente, por dizer respeito a matéria laboral, a totalidade das iniciativas foi submetida 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 foram disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

No que concerne aos Projetos de Lei n.º 622/XIV/2.ª (CDS-PP), 643/XIV/2.ª (NiCR), 645/XIV/2.ª (PCP) foram recebidos e publicados até agora 9 (nove) contributos, enquanto para o Projeto de Lei n.º 628/XIV/2.ª (PAN) foram recebidos e publicados 10 (dez) contributos, todos disponíveis no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na II Sessão Legislativa](#). Entre estes, destacamos o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), extensível a todas as iniciativas em apreço, que reconhece como positiva qualquer iniciativa legislativa que tenha subjacente a concretização do reforço e promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na vida. Sem embargo, esta organização considera que «o objectivo da igualdade não pode ser alcançado à custa da omissão dos direitos específicos que devem ser atribuídos às mulheres em função da sua condição biológica». No que se refere às iniciativas em apreço, sublinha que «180 dias de licença parental inicial de gozo exclusivo pela mãe, sem possibilidade de partilha com o outro

progenitor, nos parece claramente excessivo e penalizador para a própria mulher» e que no que concerne «a proposta de alargamento da licença parental inicial a 210 dias, [...] entendemos que uma mais ampla possibilidade de partilha deste período entre ambos os progenitores, se mostra mais adequado».

- **Regiões Autónomas**

Relativamente ao Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.^a (PCP), S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República promoveu, a 20 de janeiro de 2021, a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, através de emissão de parecer no prazo de 20 dias, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. Os respetivos pareceres podem ser consultados na página eletrónica das iniciativas legislativas.

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes das fichas de avaliação prévia de impacto de género da presente iniciativa, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado, na sua maioria, uma valoração neutra do impacto de género, com exceção do Projeto de Lei n.º 622/XIV/2.^a (CDS-PP), que exprime uma valoração positiva.

- **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. A presente iniciativa não nos suscita 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 1023-263X. Vol. 24, nº 2 (2017), p. 245-263. Cota: RE-226

Resumo: Neste artigo, a autora analisa o “*Roadmap for a new start to address the challenges of work-life balance faced by working families*”, lançado em agosto de 2015 pela Comissão Europeia.

Segundo a autora, embora seja pertinente a criação de um quadro jurídico coerente, com pleno respeito pela igualdade de oportunidades para mulheres e homens no mercado de trabalho, dois aspetos permaneceram ausentes deste documento: o foco principal do documento ainda está na família nuclear e a divisão de género nas atividades de cuidado à família.

Na primeira parte deste artigo, a autora fornece uma visão crítica do quadro legislativo atual. Na segunda parte apresenta uma série de sugestões para um novo quadro legislativo que não prejudique as trabalhadoras e que atenda a todos os tipos de famílias.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **Maternity and paternity at work** [Em linha] : **law and practice across the world**. Geneva : ILO, 2014. [Consult. 19 jan. 2021]. Disponível na intranet da AR:<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: Parental leave systems**. [Paris] : OECD, 2019. [Consult. 19 jan. 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.

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. O presente texto 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. 19 jan. 2021]. 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 de melhor equilibrarem a sua vida profissional e familiar e incentivar uma melhor partilha das responsabilidades entre mulheres e homens. A iniciativa consiste em medidas legislativas e não legislativas, foi publicada em 26 de abril de 2017 e introduz novas ou 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. 19 jan. 2021]. Disponível na intranet da AR:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130162&img=15378&save=true>>

Resumo: 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.

Este relatório avalia a licença parental e a elegibilidade dos pais no acesso a esta licença.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu – **Maternity and paternity leave in the EU** [Em linha]. [Brussels] : European Parliament, 2019. [Consult. 19 jan. 2021]. Disponível na intranet da AR: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132014&img=17347&save=true>>

Resumo: 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 até março de 2019.