



Bloco de Esquerda
Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 472/XIV/1.ª

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)

Exposição de motivos

Antes da alteração, em 2009, ao Código do Trabalho, a licença por adoção conferia o direito ao gozo de 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor (adotando), prevendo a licença de maternidade, por filho biológico, a dispensa por 120 dias consecutivos.

Pais e filhos por via da adoção tinham assim direito a menos tempo conjunto do que pais e filhos por via biológica.

Esta desigualdade decorria, em parte, da ideia da recuperação física da mãe após o parto, mas igualmente da conceção conservadora que entendia a relação de filiação por via da adoção enquanto relação ‘de substituição’ e conseqüentemente relação ‘menor’, merecedora, por isso, de menos direitos.

Ora, se a necessidade de recuperação física da mãe após o parto é inegável, não menos relevante é o tempo e a disponibilidade necessária aos candidatos à adoção para receberem, no seio da sua família, uma criança que não conhecem. A logística necessária, desde a reserva de vaga em creches ou a inscrição na escola, a preparação do quarto e da casa, a procura de médicos ou outros especialistas de saúde, entre tantos outros aspetos que se impõem para a plena integração da criança na família e na comunidade exigem tempo e disponibilidade muitas vezes imediata na sequência do tão ansiado telefonema por parte dos serviços de adoção.

Para além das questões logísticas que importa acautelar, impõem-se especialmente as que dizem respeito ao estabelecimento do vínculo entre adotantes e adotandos. Na adoção, não existem nove meses de preparação para a criação da ligação emocional com a criança. Na maioria das vezes, tudo acontece muito rapidamente, após o contacto dos serviços de adoção a anunciar a proposta de uma criança. É com este telefonema que os candidatos à adoção ficam a conhecer as características da criança ou crianças que receberão na sua casa e na sua família. A sua idade, escolaridade, condições de saúde, a sua personalidade, os seus gostos, medos ou traumas. Se praticam alguma atividade desportiva ou artística. Se precisam de apoio extraescolar, acompanhamento psicológico ou cuidados médicos especiais. Tudo é uma incógnita e o tempo atribuído pelas licenças de parentalidade é absolutamente fundamental para a família se conhecer e para o estabelecimento do imprescindível “vínculo à semelhança da filiação natural” que é condição primordial para o sucesso da adoção e, nessa medida, para a obtenção da sentença judicial que marca também o vínculo legal da família e a consagra como pais e filhos de direito.

Com a aprovação do Código do Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro), esta desigualdade foi eliminada, beneficiando atualmente os adotantes, da licença de parentalidade prevista para os pais por via biológica, ou seja, 120 ou 150 dias consecutivos cujo gozo pode ser partilhado, acrescidos 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.

No entanto, persistem diferenças, que continuam a imprimir à relação de filiação por via da adoção um estatuto de inferioridade, limitando direitos a pais e mães por via da adoção, mas sobretudo, às crianças que são adotadas, consagrando e legitimando uma

desigualdade inadmissível entre a parentalidade biológica e a parentalidade por via da adoção. Os desafios que a adoção de crianças com necessidades adotivas particulares (NAP) coloca, exigem recursos e competências ainda mais específicas e, obviamente, maior disponibilidade pelo que não se compreende as persistentes diferenças entre as licenças parentais concedidas à parentalidade biológica e à parentalidade por via da adoção.

Exemplo flagrante desta discriminação encontra-se na atual redação do artigo 43º do Código do Trabalho - licença parental exclusiva do pai -, assim como no que respeita às dispensas para efeitos de avaliação da pretensão da candidatura à adoção.

No primeiro caso, a licença parental exclusiva do pai, que determina que “o pai goze 20 dias, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este”, não se aplica às situações de adoção. Não se compreende por que razão a criança adotada não tem direito a beneficiar da atenção e tempo com os seus pais à semelhança dos filhos por via biológica. Urge, portanto, retificar esta situação que se arrasta há anos e que não foi acautelada com a revisão do Código do Trabalho em 2019.

No que respeita à dispensa para efeitos de avaliação da candidatura à adoção, o Código de Trabalho, na versão atualizada pela Lei n.º 93/2019 de 04 de setembro, prevê, no seu artigo 45º, os termos da dispensa para avaliação para a adoção. Nele é determinado que “para efeitos de 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, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.” Ora, com a aprovação do Novo Regime Jurídico da Adoção (Lei n.º 143/2015 de 8 de setembro), passou a ser obrigatória, para efeitos de avaliação da candidatura à adoção, a frequência de sessões de formação para a parentalidade por via da adoção, compostas por três a quatro módulos de várias horas cada. Adicionalmente, são efetuadas entrevistas psicossociais e ainda aplicados outros instrumentos de avaliação complementar, que podem passar pela realização de testes psicotécnicos ou outro tipo de atividades. É, portanto, incerto o número de vezes que os candidatos, no âmbito do processo de avaliação da candidatura à adoção, se têm de ausentar do trabalho. Não faz sentido, com as novas regras, manter o limite de três dispensas ao trabalho. Não se pode aceitar que para cumprir o desejo da parentalidade, e para o qual os trabalhadoras e

trabalhadores são obrigados, por lei, a ausentar-se do trabalho, tenham de recorrer a estratégias diversas como dias de férias ou apelar à boa vontade dos empregadores. Este entendimento deve ser alargado ao processo de renovação do certificado de seleção, já que nos termos do artigo 45.º do Regime Jurídico do Processo de Adoção (Lei 143/2015 de 08 de setembro), o certificado de seleção para a adoção tem a validade de 3 anos, sendo necessário, no caso de não ter existindo ainda proposta de encaminhamento de nenhuma criança, proceder à reapreciação da candidatura.

Com o presente projeto de lei o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda visa assegurar, nada mais, nada menos, do que a igualdade de direitos entre a parentalidade por via biológica e a parentalidade por via da adoção e, no que especificamente diz respeito a esta última, garantido também a igualdade no que respeita à adoção por casais do mesmo sexo, especificamente no que se refere à atribuição dos subsídios de parentalidade aos dois membros do casal, independentemente do género.

Por outro lado, e porque a igualdade no exercício da parentalidade, por parte de pais e mães, deve ser promovida, este Grupo Parlamentar propõe ainda que o pai possa acompanhar a grávida às consultas pré-natais as vezes que foram necessárias terminando com a limitação de acompanhamento do pai a três consultas pré-natais. Trata-se, também aqui, de uma solução que consubstanciará um novo passo no caminho da igualdade de direitos e na prossecução de uma partilha igualitária das responsabilidades parentais.

Um Estado Democrático deve garantir a igualdade de direitos a todos/as os/as trabalhadores/as e a todos os pais e mães independentemente do tipo de família, heterossexual ou homossexual, e da via pela qual é estabelecido o vínculo da filiação. Deve igualmente garantir que qualquer criança, independentemente da via pela qual entrou na família tem direito ao mesmo tempo e à mesma disponibilidade por parte dos pais. Este é um projeto sobre justiça laboral, mas também familiar, justamente aquela cuja ausência a sociedade e o Estado não podem tolerar. Pelo contrário, cabe-lhes aprofundá-la e densificá-la. É com esse objetivo que o Bloco de Esquerda apresenta esta iniciativa legislativa.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede:

- a) À décima sexta alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- b) À sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, 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, pelo Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de julho e pela Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, estabelecendo a igualdade na parentalidade em caso de adoção e promovendo a igualdade de género no exercício da parentalidade.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 42.º, 43.º, 45.º e 46.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 42.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

6 - O disposto no presente artigo é aplicável em caso de adoção, incluindo nas situações de adoção por casais do mesmo sexo, com as necessárias adaptações.

7 - (anterior n.º 6).

Artigo 43.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - O disposto no presente artigo é aplicável em caso de adoção, incluindo nas situações de adoção por casais do mesmo sexo, com as necessárias adaptações.

6 - (anterior n.º 5).

Artigo 45.º

(...)

1 - Para efeitos de realização de avaliação para a adoção e renovação do certificado de seleção, os trabalhadores têm direito a dispensas de trabalho, em número e pelo período de tempo necessário, para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos no domicílio, de acordo com o disposto nos artigos 44.º e 45.º do Regime Jurídico do Processo de Adoção.

2 - As dispensas constantes do número anterior devem ser devidamente justificadas ao empregador.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 46.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - O pai tem direito a dispensas do trabalho, em número e pelo período de tempo necessário, para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

6 - (...).”

Artigo 3.º

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

Os artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 14.º

(...)

1 - (...):

a) (...);

b) (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - O disposto no presente artigo é aplicável em caso de adoção, incluindo nas situações de adoção por casais do mesmo sexo, com as necessárias adaptações

Artigo 15º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - O disposto no presente artigo é aplicável em caso de adoção, incluindo nas situações de adoção por casais do mesmo sexo, com as necessárias adaptações.”

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 06 de julho de 2019.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

Sandra Cunha; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua; Jorge Costa; Alexandra Vieira;

Beatriz Dias; Fabíola Cardoso; Isabel Pires; Joana Mortágua; João Vasconcelos;

José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; José Soeiro; Luís Monteiro;

Maria Manuel Rola; Moisés Ferreira; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Catarina Martins