

[Projeto de Lei n.º 855/XV/1.ª \(Cidadãos\)](#)

Alargamento da Licença Parental inicial

Data de admissão: 1 de agosto de 2023

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

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA**
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS**
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL**
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL**
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR**
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS**
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO**

Elaborada por: Vanessa Louro e Elodie Rocha (DAC), José Filipe Sousa (DAPLEN), Helena Medeiros (BIB), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP).

Data: 11.09.2023

I. A INICIATIVA

A iniciativa legislativa em apreço visa aumentar o período da licença parental inicial e da licença por adoção de menor de 15 anos.

Para o efeito, é proposta a alteração da redação dos artigos [40.º](#) (*Licença parental inicial*) e [44.º](#) (*Licença por adopção*) do [Código do Trabalho](#), bem como dos artigos [12.º](#), [30.º](#) e [57.º](#) do [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#)¹, relativos ao subsídio parental inicial.

Na exposição de motivos, os proponentes apresentam argumentos que se prendem, por um lado, com a dinâmica familiar, e, por outro, com a saúde materno-infantil.

Em relação ao aspeto familiar, alertam para a baixa natalidade em Portugal, chamando a atenção para necessidade de adotar políticas que estimulem as famílias a ter filhos, de entre as quais destacam as que permitem a melhor conciliação da vida familiar com a vida profissional. Como exemplo, aludem às orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS), acompanhada por outras instituições, no sentido aconselhar a amamentação exclusiva dos bebés até aos 6 meses de idade, sublinhando os múltiplos benefícios que resultam, quer para filhos, quer para mães, e referindo as dificuldades que a legislação atualmente em vigor impõe a quem queira adotar esta prática.

No que respeita à saúde materno-infantil, os proponentes fazem referência aos benefícios do aleitamento materno para a saúde da mãe e do bebé e mencionam estudos internacionais que comprovam os efeitos na prevenção de doenças, com consequente impacto económico no que respeita à redução despesas com a área da saúde. Entre outros aspetos, apontam igualmente os efeitos positivos da amamentação na diminuição da mortalidade e no desenvolvimento da criança.

Nesses termos, defendem que os Governos devem reconhecer a importância do aleitamento materno exclusivo até aos 6 meses, criando condições para que o mesmo possa ocorrer, designadamente através de ações que nos locais de trabalho apoiem esta prática.

¹ Diploma que «define e regulamenta a protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade».

O projeto de lei em análise integra quatro artigos: o primeiro definidor do respetivo objeto; o segundo que altera o Código do Trabalho; o terceiro que altera o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril; e o último que determina a entrada em vigor da lei que vier a ser aprovada.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A presente iniciativa foi apresentada por uma comissão representativa de cidadãos, ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa \(Constituição\)](#) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

É subscrita por mais de 20 000 cidadãos eleitores, observando o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da [Lei n.º 17/2003, de 4 de junho](#), que regula a Iniciativa Legislativa dos Cidadãos, e assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento.

A iniciativa encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento e no n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho.

Observa igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento e no artigo 4.º da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho, uma vez que define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados.

Apesar de ser previsível que a iniciativa em apreço gere custos adicionais, o artigo 4.º remete a respetiva entrada em vigor para a data de entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação, mostrando-se assim acautelado o limite à

² As ligações para a Constituição, o Regimento e a lei das iniciativas legislativas de cidadãos são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento e, igualmente, no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição, designado “lei-travão”.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 6 de julho de 2023. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), a 1 de agosto, por despacho do Presidente da Assembleia da República.

Nos termos do artigo 10.º da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho, o agendamento da discussão na generalidade deve ser promovido pelo Presidente da Assembleia da República para uma das 10 reuniões plenárias seguintes à receção do presente parecer da Comissão.

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da iniciativa, nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, entre 10 de agosto e 9 de setembro de 2022 [[Separata N.º 71/XV de 10-8-2023](#)].

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)³⁴ 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.

Desde logo, cumpre referir que o título do projeto de lei em apreciação – «Alargamento da Licença Parental inicial» – traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento.

A iniciativa indica no articulado que procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) e do [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril](#).

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

⁴ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, sobre publicação, identificação e formulário dos diplomas, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho.

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

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

Em caso de aprovação, a iniciativa em apreço revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, 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, estabelece o artigo 4.º do projeto de lei que a mesma aconteça com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação, mostrando-se, assim, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei mencionada, nos termos do qual «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».

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

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

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar regras de legística formal, constantes do [Guia de Legística para a Elaboração de Atos Normativos](#)⁵, por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

⁵ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Segundo as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o ato alterado⁶. A indicação do número de ordem de alteração pode constar apenas no articulado, designadamente na norma sobre o objeto, tornando assim o título mais conciso.

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

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁷ reconhece no seu [artigo 68.º](#) que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes». O n.º 1 estabelece que «os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país». O n.º 3 determina que «as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias». O n.º 4 faz remissão para a lei referindo-se especificamente aos direitos das mães e dos pais a «dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar».

Os constitucionalistas Jorge Miranda e Rui Medeiros⁸ afirmam que o «artigo 68.º, n.º 1 da Constituição não indica, em geral, o modo como o Estado deve concretizar a proteção da paternidade e da maternidade. São múltiplas e de natureza muito diversa as medidas que podem ser adotadas pelo legislador (v.g. política fiscal de apoio à paternidade e à maternidade, regime de segurança social adaptado à especificidade da situação dos pais ou das mães que, em vista ao acompanhamento dos filhos, reduzem ou cessam a sua atividade profissional, flexibilização do regime laboral, criação de uma

⁶ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

⁷ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁸ Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, p. 703.

rede nacional de creches). O próprio artigo 68.º, n.º 4, embora se refira especificamente aos direitos das mães e dos pais à “dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”, não deixa de fazer remissão para a lei. O legislador dispõe, por conseguinte, de uma ampla margem de liberdade na concretização do disposto no artigo 68.º, pelo que, na falta de *interpositio* do legislador, não se pode retirar do referido preceito constitucional um direito imediato a uma prestação determinada»⁹.

Os mesmos autores defendem que «em face de maior determinação constitucional do conteúdo dos direitos enunciados no artigo 68.º, n.º 3, é possível que, para efeitos do disposto nos artigos 17.º¹⁰ e 18.º, n.º 1¹¹, se esteja perante um direito fundamental que, em alguma das suas dimensões, apresenta uma natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias»¹².

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

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

Os conceitos maternidade e paternidade, referidos na Lei fundamental, são substituídos na legislação laboral pelo conceito da parentalidade¹³.

⁹ *Idem*.

¹⁰ Dispõe que «o regime dos direitos, liberdades e garantias aplica-se aos enunciados no título II e aos direitos fundamentais de natureza análoga».

¹¹ Estabelece que «os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas».

¹² Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, p. 704.

¹³ Este conceito foi introduzido com a entrada em vigor do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O [Código do Trabalho](#)¹⁴, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁵ vem concretizar os mencionados preceitos constitucionais relativos à proteção na parentalidade, na [Subsecção IV](#), do Capítulo I, do Título II, que integra os artigos 33.º a 65.º. Estes artigos sofreram as últimas modificações através da [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) que «Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno», que entrou em vigor dia 1 de maio do presente ano.

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

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

No tocante à licença por adoção de menor de 15 anos, «o candidato adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 a 3 do [artigo 40.º](#)» (cfr. n.º 1 do [artigo 44.º](#)).

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

¹⁴ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

¹⁵ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril](#).

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

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

O [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#)¹⁶, na sua redação atual, estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Com a aprovação do referido diploma, «são reforçados os direitos do pai por nascimento de filho, quer no que se refere aos direitos de gozo obrigatório quer no que se refere aos direitos de gozo facultativo, e aumenta-se o período de licença parental no caso de partilha da licença parental por ambos os progenitores, garantindo-se um maior período de acompanhamento da criança nos primeiros tempos de vida e possibilitando-se uma maior partilha e flexibilização dos progenitores na conciliação da vida familiar com a gestão da sua carreira profissional».

A proteção regulada no [Capítulo II](#) (composto pelos artigos 4.º a 44.º) do presente diploma abrange os beneficiários dos sistema previdencial integrados no regime dos

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

trabalhadores por conta de outrem e no regime dos trabalhadores independentes, bem como os beneficiários enquadrados no regime do seguro social voluntário desde que o respetivo esquema de proteção social integre a eventualidade. Esta proteção concretiza-se na concessão de um conjunto de subsídios elencados no seu [artigo 7.º](#), sendo estes desenvolvidos nos artigos seguintes: subsídio por risco clínico durante a gravidez ([artigo 9.º](#)); subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, para realização de parto ([artigo 9.º-A](#)); subsídio por interrupção da gravidez ([artigo 10.º](#)); subsídio parental ([artigo 11.º](#)); subsídio parental inicial ([artigo 12.º](#)); subsídio parental alargado ([artigo 16.º](#)); subsídio por adoção ([artigo 17.º](#)); subsídio por riscos específicos ([artigo 18.º](#)); subsídio para assistência a filho ([artigo 19.º](#)); subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica ([artigo 20.º](#)); subsídio para assistência a neto ([artigo 21.º](#)); subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido¹⁷.

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

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

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

Neste subsistema, a proteção parental concretiza-se na concessão dos seguintes subsídios: subsídio social por risco clínico durante a gravidez; subsídio social por

¹⁷ Este subsídio não está desenvolvido no diploma.

interrupção da gravidez; subsídio social parental¹⁸; subsídio social por adoção; e subsídio social por riscos específicos ([artigo 46.º](#)).

O reconhecimento do direito aos subsídios sociais previstos no presente capítulo depende do cumprimento das condições de atribuição (residência em território nacional e o preenchimento de condição de recursos¹⁹) à data do facto determinante da proteção²⁰ ([artigo 50.º](#)). Quanto aos respetivos montantes, estão previstos no [artigo 56.º](#) (montante dos subsídios sociais por risco clínico em caso de gravidez, por deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida, por interrupção da gravidez e por riscos específicos); no [artigo 57.º](#) (montante do subsídio social parental inicial); [artigo 58.º](#) (montante do subsídio social parental inicial exclusivo do pai); [artigo 59.º](#) (montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 33 semanas); e no [artigo 60.º](#) (montante do subsídio social por adoção).

Por sua vez, o [Decreto-lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#)²¹, na sua redação atual, regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente. Este regime «destina-se a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência da ocorrência de situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho, previstas na legislação laboral».

De acordo com o preâmbulo deste diploma, o regime de proteção social convergente possui «uma disciplina jurídica idêntica à do regime geral de segurança social no que se refere à regulamentação da proteção nas diferentes eventualidades,

¹⁸ O subsídio social parental compreende as seguintes modalidades: subsídio social parental inicial; subsídio social parental inicial exclusivo da mãe; subsídio social parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro; e subsídio social parental inicial exclusivo do pai.

¹⁹ É definida em função dos rendimentos mensais do agregado familiar do requerente que não podem ultrapassar 80 % do IAS, cuja capitação do rendimento é ponderada segundo a escala de equivalência prevista no [Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho](#), na sua redação atual.

²⁰ Entendem-se por factos determinantes da proteção o parto, a ocorrência de risco clínico durante a gravidez, a interrupção da gravidez, o risco específico e a confiança judicial ou administrativa com vista à adoção nos termos da legislação aplicável.

²¹ Retificado pela [Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho](#), alterado pelo [Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho](#), pelas [Leis n.ºs 120/2015, de 1 de dezembro, 90/2019, de 4 de setembro](#), pelos [Decretos-Leis n.ºs 14-D/2020, de 13 de abril, e 53/2023, de 5 de julho](#).

designadamente quanto aos respetivos objetos, objetivos, natureza, condições gerais e específicas, regras de cálculo dos montantes e outras condições de atribuição das prestações. Por razões de aproveitamento de meios, foi mantido o modelo de organização e gestão atualmente existente, bem como o sistema de financiamento próprio, não resultando, no entanto, qualquer aumento da taxa das quotizações presentemente aplicável aos trabalhadores nele integrados».

A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ([CITE](#)), criada pelo [Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#)²², na sua redação atual, que tem por missão «prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo», conforme prevê o seu [artigo 2.º](#). Esta entidade é responsável pelo registo de todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional.

No comunicado emitido pelo [Governo](#), «desde a entrada em vigor da Agenda do Trabalho Digno, em maio, 8141 pais gozaram licença alargada, beneficiando do aumento subsídio parental, que passou dos 25% para os 30% de remuneração nos três meses de acréscimo à licença inicial, aumentando para os 40% no caso de partilha da licença.

307 pessoas beneficiaram das alterações ao subsídio parental inicial, que aumentou dos 83% para 90% da remuneração nas situações em que ambos os progenitores gozem pelo menos um período de 60 dias em exclusivo com o filho.

Já 25.432 pais receberam 100% da remuneração nos 28 dias obrigatórios e sete facultativos do subsídio parental inicial exclusivo do pai».

²² Alterado pela [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

No que diz respeito à dispensa para amamentação ou aleitação cujo direito é atribuído à mãe, durante o tempo que durar a amamentação, que materializa a proteção na parentalidade, a [Organização Mundial da Saúde \(OMS\)](#) e a [UNICEF](#) recomendam, em matéria de benefícios da alimentação para o bebé, «que as mães amamentem exclusivamente durante os primeiros seis meses de vida» e continuem a alimentar os seus bebés com leite materno em complemento aos alimentos sólidos nos primeiros dois anos.

O [Relatório Primavera 2018](#) do [Observatório Português dos Sistemas de Saúde](#)²³ refere «que no Inquérito Nacional de Saúde, realizado em 2014, a prevalência de aleitamento materno exclusivo pelo menos até aos 4 meses foi de 48,5% e até aos 6 meses de 30,3%. Comparativamente com dados de inquéritos nacionais anteriores tem-se verificado uma evolução positiva do aleitamento materno nas últimas duas décadas em Portugal. No entanto, os resultados permanecem abaixo das recomendações da OMS. A meta é aumentar até 2025 para pelo menos 50% a prevalência de amamentação exclusiva nos primeiros seis meses».

Ainda no âmbito de políticas de promoção para a natalidade, foi publicado o [Inquérito à fecundidade 2019](#) realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), revelando que «em Portugal, entre 2013 e 2019 verificaram-se alterações nos padrões de fecundidade, que se refletem na evolução do número de filhos tidos, dos que as pessoas ainda tencionavam vir a ter, desejavam ou consideravam ideal numa família. A análise comparada das fecundidades realizada, intencional e final esperada entre 2013 e 2019 revela diminuições, tanto em termos globais, como para as mulheres e os homens (Figura 1). A fecundidade realizada em 2019 foi inferior a um filho (0,86), tal como a intencional (0,81), conduzindo a uma fecundidade final esperada de 1,69 filhos, abaixo do valor observado em 2013²⁴».

²³ O Observatório Português dos Sistemas de Saúde (OPSS), tem como missão «proporcionar a todos aqueles, que de uma maneira ou de outra, podem influenciar a saúde em Portugal, uma análise precisa, periódica e independente da evolução do sistema de saúde português e dos fatores que a determinam. O OPSS é constituído por uma rede de investigadores e instituições académicas dedicadas ao estudo dos sistemas de saúde e produz anualmente, desde 2001, um documento síntese da evolução do sistema de saúde português, o Relatório de Primavera».

²⁴ Consultar [Inquérito à Fecundidade de 2013](#), realizado em 2013, numa parceria do [INE](#) e da [Fundação Francisco Manuel dos Santos](#).

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

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

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

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, prevendo ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 33.º, «a proteção da família nos planos jurídico, económico e social», bem como o direito de todas as pessoas «a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho», promovendo, assim, a possibilidade de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e o artigo 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».

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

A [Diretiva 92/85/CEE](#) estabeleceu a implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, consagrando no seu artigo 11.º «Direitos decorrentes do contrato de trabalho» como, em caso de licença de maternidade, a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras.

Em 2017, a Comissão Europeia propôs uma Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e vida familiar dos progenitores e cuidadores [[COM\(2017\)253](#)]²⁵ onde abordou o problema da sub-representação feminina no mercado de trabalho e pretendeu apoiar a sua progressão na carreira proporcionando-lhes melhores condições de conciliação das obrigações da vida profissional e da vida familiar.

Acrescenta ainda a Comissão Europeia na sua Comunicação «Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores» [[COM\(2017\)252](#)]²⁶ que uma das principais razões para este problema reside na desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, estando comprovado que uma conceção das licenças desequilibrada em matéria de género, incentivos insuficientes para os homens utilizarem licenças para prestação de cuidados a filhos e/ou familiares dependentes, possibilidades limitadas de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis, insuficiência de serviços de cuidados formais e desincentivos económicos são fatores que agravam as dificuldades das mulheres no domínio do emprego.

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

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;

²⁵ A Assembleia da República [escrutinou](#) esta iniciativa europeia.

²⁶ A Assembleia da República [escrutinou](#) esta iniciativa europeia.

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

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

▪ **Âmbito internacional**

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha, França e Irlanda.

ESPANHA

O n.º 2 do [artículo 39](#) da [Constitución española de 1978](#)²⁷ determina que os poderes públicos asseguram a proteção integral dos filhos e das mães. A proteção das trabalhadoras grávidas inicia-se no momento em que se inicia a gravidez e termina 12 meses após o nascimento do menor, nos termos do n.º 5 do [artículo 55](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)²⁸, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

A proteção da maternidade e da paternidade é regulada, em Espanha, pelo [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) e pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

²⁷ <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>

²⁸ Diplomas consolidados retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas em 08/08/2023.

Em 2019, foi publicado o [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), que veio redefinir e unificar as prestações de maternidade e paternidade numa única prestação denominada de [nascimento e cuidado de menor](#)²⁹.

A duração da licença por parto encontra-se definida nos n.ºs 4, 5 e 6 do [artículo 48](#) do já referido *Real Decreto Legislativo 2/2015*, correspondendo a 16 semanas de licença concedidos à mãe por nascimento do filho, das quais 6 semanas são de usufruto obrigatório, correspondendo a prestação a 100% da remuneração base no mês anterior.

Com base no n.º 4 do [artículo 37](#), a redução de horário em 1 hora por motivo de aleitamento pode ser usufruída até aos 9 meses do menor, caso seja utilizada por apenas um dos progenitores. Existe a possibilidade de estender esta redução de horário de trabalho até aos 12 meses do menor, quando usufruída por ambos os progenitores, neste caso com uma redução proporcional da remuneração a partir dos 9 meses. Em caso de nascimento prematuro, o n.º 5 do mesmo *artículo* permite a ausência diária durante 1 hora, durante o período de internamento. Podem ainda estender esta ausência a 2 horas diárias, mas neste caso com redução proporcional de salário. Existe uma outra medida de proteção da maternidade, neste caso relacionada com o [cuidado de menores com doença cancerígena ou outra doença grave](#)^{30 31}, permitindo a redução em 50% da jornada de trabalho do cuidador, com redução proporcional do vencimento, mas com uma prestação compensatória por parte da segurança social.

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

29

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

30 <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/1941>

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

ou tenha de ficar hospitalizada por qualquer outro motivo, e ainda nos casos de nascimentos múltiplos ou incapacidade da criança.

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

Relativamente aos funcionários públicos, estes são regulados pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEP). As alíneas a), b) e c) do [artículo 49](#) do EBEP regulam a duração destas licenças, sendo concedidas as mesmas 16 semanas de licença da mãe por nascimento de um filho, das quais 6 semanas são de usufruto obrigatório. A este número acrescem mais 2 semanas em caso de incapacidade do menor, ou por cada filho, a partir do segundo, em caso de nascimentos múltiplos - embora neste caso seja atribuída uma semana a cada um dos progenitores.

A redução de horário em 1 hora para aleitamento resulta do disposto na alínea f) do [artículo 48](#) também do EBEP - que pode também ser usufruída em dois períodos de meia hora, ao início e ao final do dia. Em caso de nascimento prematuro, ou internamento hospitalar, a alínea g) do mesmo *artículo* concede ao trabalhador público uma redução horária diária de até 2h, sem redução de remuneração. Existe também uma medida de proteção relacionada com o cuidar de menores com doença cancerígena ou outra doença grave, permitindo a redução em 50% da jornada de trabalho do cuidador, nos termos da alínea e) do [artículo 49](#).

O [Consejo de Ministros](#) aprovou em março de 2023 a *Ley de Familias* que, entre outras medidas, reconhece a diversidade das situações familiares em Espanha e aborda as barreiras ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar e à parentalidade que as famílias enfrentam diariamente. A iniciativa, aprovada em dezembro de 2022, responde aos compromissos internacionais assumidos por Espanha em matéria de conciliação da vida familiar e profissional dos pais e prestadores de cuidados e respeita o acordo de coligação do Governo. O texto garante o pleno reconhecimento dos diferentes tipos de famílias que já existem, igualando os seus direitos. Assim, as famílias LGTBI, as famílias

com membros portadores de deficiência, as famílias múltiplas, as famílias adotivas, as famílias reconstituídas e as famílias de acolhimento, entre outras, serão legalmente reconhecidas.

Com a antecipação do final de legislatura o projeto não foi definitivamente aprovado.

FRANÇA

Em França, a [proteção da gravidez e da maternidade](#)³² em contexto laboral é regulada nos [articles L1225-1 a L1225-34](#) do [Code du travail](#)³³.

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

Caso geral	Antes do parto (licença pré-natal)	Depois do parto (licença pós-natal)	Total
1. ou 2.º nascimento	6 semanas	10 semanas	16 semanas
3.º nascimento	8 semanas	18 semanas	26 semanas
Nascimento de gémeos	12 semanas	22 semanas	34 semanas
Nascimento simultâneo de mais de duas crianças	24 semanas	22 semanas	46 semanas

³² <https://code.travail.gouv.fr/themes/femme-enceinte-maternite>

³³ Diploma disponível no portal www.legifrance.gouv.fr, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas relativas a França, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 08/08/2023.

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

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

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

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

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

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

Duração e término da licença			
3 ou mais	1 ano	Renovável até 5 vezes	Até ao 6. ^o aniversário da criança

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

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

Em caso de doença resultante da gravidez, medicamente atestada, a licença pode ser estendida até mais 2 semanas antes do parto e até mais 4 semanas após o parto. O subsídio diário é calculado com base na média da remuneração dos últimos 3 meses, dividindo esse valor total trimestral por 91,25 (dias). No entanto, existe um teto a esse valor mensal admitido como base, 3.666€ mensais para o ano de 2023. A redução do horário de trabalho em 1 hora diária durante o primeiro ano do menor é concedida pelos [articles L1225-30 a L1225-33](#). Acresce que, de acordo com o *article L1225-30* do *Code du travail*, durante o período de um ano após o nascimento do filho, a trabalhadora que o amamente beneficia igualmente de uma hora por dia, durante o tempo de trabalho, para cumprir essa finalidade, podendo fazê-lo no próprio local de trabalho (*article L1225-31* do *Code du travail*).

A licença de paternidade de 25 dias, ou 32 no caso de nascimentos múltiplos, é concedida pelos [articles L1225-35 a L1225-36](#). Os primeiros 4 dias desta licença devem ser obrigatoriamente usufruídos após a licença por nascimento de filho, prevista no n.º 3 do [article L3142-1](#).

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

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

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

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

IRLANDA

Na Irlanda, a *Parental Leave* permite aos pais gozarem até 26 semanas para acompanhamento dos filhos, a gozar no período de 12 anos após o nascimento da criança, desde que tenham trabalhado durante, pelo menos, 1 ano para o empregador a qual estejam vinculados no momento do nascimento. Esta matéria vem regulada no [Parental Leave Act 1998](#)³⁴, com as alterações introduzidas pelo [Parental Leave \(Amendment\) Act 2019](#).

Quem beneficie da *Parental Leave* pode igualmente beneficiar do *Parent's Benefit*, desde que tenha cumprido o prazo mínimo de contribuições para a Segurança Social.

³⁴ Diploma disponível no portal <http://www.irishstatutebook.ie/>, para onde se deverão considerar remetidas todas as referências legislativas relativas à Irlanda, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 08/08/2023.

Este benefício corresponderá, em princípio, ao pagamento de uma prestação semanal, a qual, para 2023, se estabeleceu no valor de € 262,00³⁵.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A proteção da maternidade tem sido uma questão central para a OIT. Neste sentido a OIT adotou três convenções sobre a proteção da maternidade: [N.º 3 \(1919\)](#); [N.º 103 \(1952\)](#) e [N.º 183 \(2000\)](#)³⁶.

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

Em 2014, a OIT publicou um relatório denominado «[Maternity and paternity at work - Law and practice across the world](#)»³⁷. O documento revela que sensivelmente 830 milhões das mulheres no mundo ainda não têm proteção adequada, nomeadamente no

³⁵ Conforme informação disponível no portal citizeninformation.ie, em https://www.citizeninformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/parents_benefit.html

³⁶ Convenções disponíveis em inglês no portal da Organização Internacional do Trabalho, em www.ilo.org. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm> Consultas efetuadas em 08/08/2023.

³⁷ Disponível no portal oficial da Organização Internacional do Trabalho, em www.ilo.org.

que respeita ao direito à licença de maternidade, às ajudas financeiras e ao direito ao aleitamento.

Refere também que «A licença de paternidade é geralmente um período curto de licença para o pai imediatamente após o parto. O seu objetivo é permitir que o pai ajude a mãe a recuperar do parto, o que também é crucial para o estabelecimento da amamentação, cuide do recém-nascido e de outras crianças, assista ao registo do nascimento e assuma outras responsabilidades relacionadas com a família.»

E ainda que esta «(...) está prevista como uma medida de licença separada para os pais ou está incluída nas disposições de "licença especial" a que todos os trabalhadores têm direito. Neste caso, o nascimento de um filho ou "acontecimentos familiares" são enumerados entre os motivos para gozar um determinado número de dias de férias, para além das férias anuais. Nos casos em que a legislação nacional não prevê uma licença de paternidade remunerada ou não remunerada, as convenções colectivas de trabalho podem prever essa licença (ver caixa 3.1)» [[páginas 66 a 68 de 204 do documento](#)].

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

A consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), permitiu apurar que, na atual Legislatura, com objeto conexo ao projeto de lei vertente, se encontra pendente o [Projeto de Lei n.º 730/XV/1.ª \(CH\)](#) — Modifica o regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares alterando o Código do Trabalho.

▪ Antecedentes parlamentares

Compulsada a mesma base de dados, constata-se que, na presente Legislatura, foi apresentada a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) — Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno e o [Projeto de Lei n.º 175/XV/1.ª \(PAN\)](#) — Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que estão na origem da aprovação da [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), que «Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno». Este diploma alterou o

Projeto de Lei n.º 855/XV/1.ª (Cidadãos)

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

Código do Trabalho em diversos aspetos, designadamente no que aos respeita aos direitos do trabalhador de proteção na parentalidade.

A referida proposta de lei foi apreciada em conjunto com outras iniciativas, das quais destacamos, por versarem sobre o objeto do projeto de lei em apreço, as seguintes:

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

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

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

Ainda na XV Legislatura, refira-se o [Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª \(PCP\)](#) — Reforço dos direitos de maternidade e de paternidade, rejeitado na generalidade, em votação na sessão plenária do dia 2 de junho de 2023.

Quanto à XIV Legislatura, foi possível identificar as iniciativas legislativas abaixo elencadas com objeto semelhante ao projeto de lei vertente:

- [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; (*iniciativa caducada*)

- [Projeto de Lei n.º 857/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) — Reforça a proteção dos Advogados em caso de parentalidade; (*iniciativa caducada*)

- [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; (*iniciativa rejeitada em 2021-11-26*)

- [Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.ª \(PCP\)](#) — Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) — Promove a igualdade no exercício das responsabilidades parentais estabelecendo uma licença parental inicial paritária; (*iniciativa caducada*)
- [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; (*iniciativa rejeitada em 2021-10-08*)
- [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); (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 113/XIV/1.ª \(PAN\)](#) — Confere aos advogados a prerrogativa de suspensão de processos judiciais nos quais sejam mandatários ou defensores oficiosos em caso de doença grave ou exercício de direitos de parentalidade; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 111/XIV/1.ª \(CDS-PP\)](#) — Acresce em 60 dias o período de licença parental inicial, em caso de nascimento de criança com deficiência ou doença rara e aumenta o montante do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, procedendo à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), à 7.ª alteração ao Decreto-Lei N.º 91/2009, de 9 de Abril (Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade) e à 4.ª alteração Decreto-Lei N.º 89/2009, de 9 de Abril (Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade dos Trabalhadores da Função Pública Integrados no Regime de Proteção Social Convergente); (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 102/XIV/1.ª \(PAN\)](#) — Reforça a proteção social e laboral dos pais num quadro de assistência do filho com doença oncológica; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 95/XIV/1.ª \(PCP\)](#) — Reforço de direitos e condições de acompanhamento a filho com doença crónica, oncológica ou resultante de acidente; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 91/XIV/1.ª \(BE\)](#) — Alarga a proteção na parentalidade aos progenitores com filhos com deficiência, doença rara ou doença oncológica e determina o pagamento a 100% do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; (*iniciativa caducada*)

Projeto de Lei n.º 855/XV/1.ª (Cidadãos)

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

- [Projeto de Lei n.º 88/XIV/1.ª \(PS\)](#) — Reforçando a proteção de advogados em matéria de parentalidade ou doença grave, alterando o Código do Processo Civil e o Código do Processo Penal; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 62/XIV/1.ª \(PCP\)](#) — Garante o direito das crianças até 3 anos a serem acompanhadas pelos progenitores; (*iniciativa caducada*)
- [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; (*iniciativa caducada*)
- [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; (*iniciativa caducada*)
- [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. (*iniciativa caducada*)

Na XIV Legislatura, foi igualmente apreciada a [Petição n.º 129/XIV/2.ª](#) — Covid19 - Alargamento Licença Maternidade para 1 ano a 100%, da iniciativa de Ângela Maria Oliveira Galvão, subscrita por um total de 25277 cidadãos.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Tal como referido anteriormente, foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 71/XV, DAR, de 10 de agosto de 2023](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, designadamente de 10 de agosto a 9 de setembro de 2023.

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

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

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

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

Petra Foubert aponta como insuficiências deste *Roadmap* o facto deste se focar apenas na família nuclear e o facto de a divisão do trabalho dos cuidados pelo género não ser abordada. O artigo é dividido em duas partes: uma primeira em que se apresenta uma visão do atual quadro legislativo e uma segunda parte em que se apresentam sugestões para um novo quadro legislativo que suporte melhor as mulheres trabalhadoras e sustente todo o tipo de famílias.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **Maternity and paternity at work** [Em linha] : **law and practice across the world**. Geneva : ILO, 2014. [Consult. 8 de ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117723&img=2123&save=true>>.

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

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH – **International Review of Leave Policies and Related Research 2021** [Em linha]. Wien : Fakultät für Sozialwissenschaften Universität, 2021. [Consult. 8 de ago. 2023]. Disponível em

WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140133&img=28657&save=true>>

Resumo: Este estudo documenta a pesquisa efetuada relativa a licenças de maternidade, paternidade e parental e as licenças para cuidar de crianças doentes e outras medidas relacionadas com o suporte aos pais que trabalham, bem como as medidas relacionadas com a proteção materno-infantil. O relatório abrange 47 países que prestaram informação com os detalhes de diferentes tipos de licença; a relação entre a política de licenças e a educação e cuidados na primeira infância.

OCDE - **Family Database** [Em linha] : **PF2.1: Key characteristics of parental leave systems**. [Paris] : OECD, 2022. [Consult. 8 ago. 2023]. 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 a dezembro de 2022. São abordados os vários tipos de licenças parentais: as licenças de maternidade, as licenças parentais concedidas aos pais, as licenças parentais suplementares e as licenças de assistência à família para cuidar das crianças até aos 3 anos de idade. São ainda apresentados quadros com os respetivos subsídios nos vários países da OCDE.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - **Global nutrition targets 2025** [Em linha] : **breastfeeding policy brief**. Geneva : World Health Organization, 2014. [Consult. 9 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143594&img=31769&save=true>>.

Resumo: Em 2012, a Resolução 65.6 da *World Health Assembly*, apresentou um plano no âmbito da nutrição de crianças – *Comprehensive implementation plan on maternal, infant and young child nutrition* – com seis metas para 2025. Este *policy brief* da OMS apresenta os dados relativos à meta 5 – “aumentar a taxa de amamentação exclusiva nos primeiros 6 meses em pelo menos 50%”. O objetivo deste documento é o de chamar a atenção e atrair investimento e esforços para a efetivação de um conjunto de medidas

e políticas que permitam aos Estados -Membros aumentar a taxa de amamentação de crianças abaixo dos 6 meses.

POR UM PORTUGAL amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035)

[Em linha] : **remover os obstáculos à natalidade desejada**. Coord. Joaquim Azevedo. Lisboa : Instituto Francisco Sá Carneiro, 2014. [Consult. 8 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117802&img=2089&save=true>>.

Resumo: Este documento consubstancia o *Relatório Final da Comissão para a Política da Natalidade em Portugal*, que integrou uma equipa de onze personalidades de várias áreas disciplinares e recebeu o mandato de propor uma política para a promoção da natalidade. Apresenta várias propostas de medidas específicas no sentido da promoção de uma maior justiça fiscal, mais harmonização responsável entre o trabalho e a família, mais educação e solidariedade social, mais saúde, e mais compromisso social.

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

Resumo: A autora vai privilegiar, no seu artigo, as implicações laborais do tema da conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Assim, vão ser analisados:

- A evolução do direito da União Europeia relativo à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- A evolução do direito nacional em matéria de conciliação da vida profissional com a vida familiar, exemplificando como instrumentos importantes desta evolução: a *Lei da Igualdade* (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro) e a *Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade* (Lei n.º 4/84, de 5 de abril) e a sua replicação no Código do Trabalho.

- O tempo de trabalho na temática acima descrita, analisando as diferentes licenças existentes e a sua proteção pelo Estado e os dois contratos de trabalho especiais: o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato de teletrabalho.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - **Maternity and paternity leave in the EU** [Em linha]. [Brussels] : European Parliament, 2023. [Consult. 8 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143174&img=31323&save=true>>.

Resumo: À luz das evoluções recentes no âmbito das licenças de maternidade/paternidade, esta infografia tem por objetivo apresentar a situação atual da licença de maternidade e de paternidade nos Estados-Membros da União Europeia. Encontra-se atualizada a março de 2023.

UNICEF - **Breastfeeding** [Em linha] : **a mother's gift, for every child**. New York : United Nations Children's Fund, 2018. [Consult. 9 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=143593&img=31768&save=true>>.

Resumo: Relatório produzido pela UNICEF que vem reforçar as vantagens da amamentação dos recém-nascidos, tanto para a saúde da criança, como para o bem-estar da Mãe. Para os autores, a amamentação é o modo mais eficiente de promover um crescimento saudável nos primeiros anos de vida da criança. Criar condições para que as mulheres possam amamentar deveria ser um dos principais esforços dos países, construindo, assim, crianças saudáveis e sociedades inteligentes e produtivas.