



**Bloco de Esquerda**  
*Grupo Parlamentar*

## PROJECTO DE LEI N.º 245/XI/1.<sup>a</sup>

### ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, REFORÇANDO O REGIME DE PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

#### Exposição de motivos

Os períodos caracterizados pela escassez de mão-de-obra masculina, decorrente, nomeadamente, da mobilização para a guerra colonial e das vagas migratórias, traduziram-se no crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Este fenómeno foi alimentado pela deterioração das condições de vida da maioria dos cidadãos e das cidadãs, resultante da implementação do regime capitalista de mercado livre, e pela necessidade de assegurar o aumento do rendimento familiar.

Não obstante conquistarem o direito a exercer actividade assalariada, as mulheres tornaram-se no alvo ideal de práticas laborais manifestamente discriminatórias. Se, por um lado, são reservadas às mulheres as actividades menos qualificadas, por outro, as mesmas são vítimas de discriminação a nível salarial. A máxima «salário igual para trabalho igual», na maioria das vezes, não tem aplicação prática. Os homens continuam a receber remunerações superiores, mesmo tratando-se do exercício das mesmas funções. Paralelamente, para os sectores de actividade originariamente ocupados por mulheres é estipulada uma grelha salarial bastante inferior àquela que é imputada a sectores maioritariamente masculinos.

As mulheres facilmente se tornaram num precioso instrumento para assegurar a base do regime de acumulação capitalista, sustentado por uma política de baixos salários, generalização do trabalho precário e/ou temporário e instrumentalização do desemprego.

Se as mulheres acrescentaram ao trabalho doméstico, designadamente no que respeita à gestão da residência, educação dos filhos e cuidado dos mais idosos, o trabalho assalariado, o mesmo não aconteceu com os homens. Apesar de as mulheres terem exigências idênticas, ou mesmo superiores, a nível do cumprimento da actividade laboral, são incumbidas às mesmas todas as tarefas associadas ao trabalho doméstico. Hoje, as mulheres são confrontadas com triplas jornadas de trabalho – o trabalho assalariado, o cuidado dos familiares e a gestão das restantes tarefas domésticas. Tal como afirma Natividade Coelho, presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), "O que persiste na sociedade portuguesa e sobretudo no mundo laboral é muito claramente a noção de que os homens são encarados como produtores e as mulheres como reprodutoras".

O fim desta estigmatização da mulher é prioritário para uma verdadeira transformação social que não se renda e não se acomode aos formalismos retrógrados e inconcebíveis que subalternam a mulher e a remetem para o papel de mera reprodutora da força de trabalho.

No que respeita às responsabilidades parentais, é fundamental fomentar atitudes favoráveis à partilha e desmistificar postulados próprios do fascismo, tutor fervoroso da maternidade. Proposições como "A guerra é para o homem o que a maternidade é para a mulher», proferida por Benito Mussolini, devem elucidar-nos sobre a instrumentalização da mulher enquanto mera reprodutora e elemento passivo e subalternizado.

A transformação social que preconizamos, baseada no princípio de igualdade social, exige não só o fim das discriminações no mercado de trabalho como também a partilha e o pleno reconhecimento do valor social do cuidado com terceiros. Não obstante as características biológicas intrínsecas à mulher no que respeita à maternidade, e que exigem resposta consentânea no que concerne ao regime de protecção na parentalidade, devem ser contempladas medidas que promovam a partilha das responsabilidades parentais.

De acordo com a opinião da Dr.<sup>a</sup> Catarina Oliveira Carvalho, transcrita no artigo sobre a “Protecção da Maternidade e da Paternidade no Código de Trabalho”: “As necessidades biológicas, exigências relacionais e afectivas, essenciais no desenvolvimento da criança, fazem parte desta relação e, como tal, devem ser protegidas.

Mas, se assim é, há que assegurar a protecção da função parental de ambos os progenitores (inclusive dos adoptivos), estimulando (ou, pelo menos, conferindo maior amplitude teórica) uma alteração do tradicional modelo de organização familiar, conferindo ao pai, em termos igualitários, todos aqueles direitos que não se apresentam indissociáveis de factores biológicos adstritos à função de gestante e lactante...”.

O novo conceito de parentalidade, que sustenta o actual regime de protecção na parentalidade, deu um passo nessa direcção, no entanto, a participação dos homens no acompanhamento dos filhos ainda é muito incipiente, nomeadamente porque perduram estigmas bastante enraizados que obstaculizam a universalidade no acesso a este direito. Os próprios homens que optam por usufruir de um direito que lhes foi conferido com a entrada em vigor da nova legislação começam a sentir os efeitos da discriminação que, anteriormente, vitimava apenas as trabalhadoras.

A maternidade e as eventuais faltas por assistência à família têm-se assumido, segundo a CITE, como as «principais razões para a preferência por empregados em desfavor de trabalhadores do sexo feminino». Em 2009, esta entidade recebeu quatro vezes mais queixas do que no ano anterior, sendo que a discriminação na maternidade é o motivo principal das denúncias.

O presente Projecto de Lei do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda tem como objectivo o reforço do regime de protecção na parentalidade.

De forma a fomentar o acesso aos direitos consagrados aos trabalhadores e trabalhadoras no que respeita à protecção na parentalidade, é reconhecido ao Estado o dever de informar e divulgar conhecimentos úteis sobre os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras no que concerne à protecção na parentalidade. Esta incumbência está, inclusive, prevista na Constituição da República Portuguesa, que responsabiliza o Estado pela organização das «estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes» e pela promoção «através da concertação das

várias políticas sectoriais», da «conciliação da actividade profissional com a vida familiar».

O dever de informação e divulgação de conhecimentos úteis sobre os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras no que concerne à protecção na parentalidade pode concretizar-se, designadamente, através da utilização dos meios de comunicação social e da elaboração e difusão gratuita da adequada documentação.

O Projecto de Lei do Bloco de Esquerda introduz, igualmente, medidas que vão no sentido do próprio reforço do regime de protecção na parentalidade.

No que concerne ao período mínimo estipulado, pago na totalidade, para gozo da licença parental inicial, é proposto o aumento dos 120 dias actualmente previstos para 150 dias, independentemente da existência, ou não, de partilha da licença. A licença parental inicial exclusiva obrigatória do pai é aumentada, mediante a presente proposta, para 15 dias.

É igualmente dilatado o período previsto para assistência a filho com deficiência ou doença crónica até 90 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, assim como é prevista a assistência a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, durante todo o período de eventual hospitalização. São ainda contempladas faltas para assistência a ascendente em primeiro grau com idade igual ou superior a 65 anos ou com doença crónica ou deficiência.

Estas duas medidas são fundamentais e de elementar justiça social. É necessário contrariar a institucionalização quer das crianças e jovens com deficiência ou doença crónica, quer dos mais idosos, que se deparam com problemas multidimensionais, e requerem particular acompanhamento dos seus familiares.

O subsídio para assistência em caso de nascimento de neto passa a depender, por sua vez, do neto ser filho de adolescente menor de 18 anos, e não de 16 anos, como era anteriormente previsto.

O presente projecto introduz, também, algumas alterações no que concerne à licença por adopção. Prevê a existência de uma licença parental exclusiva do pai, tal como acontece mediante o nascimento de um filho biológico, assim como prevê o fim da discriminação

em caso de adopção de filho do cônjuge do adoptante ou de pessoa com quem viva em união de facto. Por outro lado, é previsto um número de dispensas de trabalho no caso de deslocações ao estrangeiro, decorrentes de um processo de adopção internacional.

Por fim, é estipulado o aumento do período de dispensa para amamentação ou aleitação no caso de nascimentos múltiplos, adequando este período às necessidades das trabalhadoras e das próprias crianças.

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

### Artigo 1.º

#### Objecto

O presente diploma altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, no que concerne ao regime de protecção na parentalidade.

### Artigo 2.º

#### Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Os artigos 35.º, 36.º, 40.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 47.º, 49.º e 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

### Artigo 35.º

[...]

1 - [...];

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

- f) [...]
  - g) [...];
  - h) [...];
  - i) [...];
  - j) [...];
  - l) [...];
  - m) Faltas para assistência a ascendente em primeiro grau;
  - n) [Anterior m];
  - o) [Anterior n];
  - p) [Anterior o];
  - q) [Anterior p];
  - r) [Anterior q];
  - s) [Anterior r];
  - t) [Anterior s].
- 2 - [...].

#### Artigo 36.º

[...]

- 1 - [...]:
- a) [...];
  - b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 150 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
  - c) [...].
- 2 - [...].

## Artigo 40.º

[...]

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

9 - [...].

## Artigo 42.º

[...]

1 - [...]:

a) [...];

b) [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 150 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 - [...].

6 - [...].

#### Artigo 43.º

[...]

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, dos quais 10 gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento e os restantes 5 nos 30 dias seguintes a este.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

#### Artigo 44.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - Eliminado.

5 - É aplicado à licença por adopção o disposto no artigo 43.º, com as devidas adaptações.

6 - [Anterior número 5].

7 - [Anterior número 6].

8 - [Anterior número 7].

9 - [Anterior número 8].

10 - [Anterior número 9].

11 - [Anterior número 10].

12 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 6, 8 ou 9.



#### Artigo 45.º

[...]

1 - [Anterior corpo do artigo 45.º].

2 - No caso de processos de adopção internacional, acresce ao período previsto no número anterior, 10 dispensas de trabalho para efeitos de deslocação ao estrangeiro.

#### Artigo 47.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro por cada período referido no número anterior.

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

#### Artigo 49.º

[...]

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 90 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano, ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...].

6 - [...].

7 - [...].

### Artigo 50.º

[...]

1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 18 anos.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...]:

a) [...];

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 18 anos;

c) [...].

5 - [...].

6 - [...]:

a) [...];

b) [...].

7 - [...].»

### Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

São aditados à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, os artigos 33-A.º e 50-A.º com a seguinte redacção:

#### «Artigo 33-A.º

Dever de informar sobre o regime de protecção na parentalidade

1 - Incumbe ao Estado o dever de informar e divulgar conhecimentos úteis sobre os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras no que concerne à protecção na parentalidade, designadamente através da utilização dos meios de comunicação social e da elaboração e difusão gratuita da adequada documentação.

2 - A informação prestada nos termos do número anterior deve procurar consciencializar e responsabilizar os progenitores sem distinção, pelos cuidados e pela educação dos filhos, em ordem à defesa da saúde e à criação de condições favoráveis ao pleno desenvolvimento da criança.

#### Artigo 50-A.º

Falta para assistência a ascendente em primeiro grau

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ascendente em primeiro grau, com idade igual ou superior a 65 anos, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, ou, independentemente da idade, a ascendente em primeiro grau com deficiência ou doença crónica, até 90 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 - O trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que nenhum outro familiar do mesmo grau ou que viva em comunhão de mesa e habitação falte pelo mesmo motivo.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.»

#### Artigo 4.º

#### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor com a aprovação do Orçamento do Estado para o ano subsequente ao da sua publicação.

Assembleia da República, 22 de Abril de 2010.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,