



Bloco de Esquerda
Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 948/XIV/3.^a

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

(VIGÉSIMA PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO, QUINTA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 89/2009, DE 9 DE ABRIL E SEXTA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 91/2009 DE 9 DE ABRIL)

Exposição de motivos

A discriminação laboral das mulheres, a feminização da precariedade, a desigualdade salarial que se aprofunda ainda mais na reforma, a desigual representação nos cargos de topo e liderança e a desigual partilha das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos são consequência de uma sociedade que ainda atribui papéis de género estereotipados a homens e mulheres. Uma sociedade cuja organização se baseia em valores patriarcais, em que as mulheres persistem como aquelas a quem cabe tratar da casa e dos filhos e em que aos homens é ainda mal vista essa função. Numa sociedade patriarcal todos são afetados e todos perdem.

Esta organização em função de papéis de género diferenciados tem efeitos devastadores em muitas dimensões da vida das mulheres – pessoal, coletiva, política, cultural, laboral,

económica. mas também afeta os homens especialmente na possibilidade de construção de vínculos com os filhos.

As desigualdades de género, em especial no que respeita ao acesso e progressão no trabalho e conseqüentemente no rendimento disponível das mulheres, são conseqüências do trabalho invisível que as mulheres acumulam quotidianamente em casa, seja com as tarefas domésticas, seja com os cuidados e educação dos filhos.

À semelhança de vários outros estudos nacionais e internacionais, um estudo feito pela Fundação Francisco Manuel dos Santos, em 2019, revela que as mulheres dedicam quase seis horas por dias a trabalho não pago, quer tenham ou não um emprego fora de casa. No caso das tarefas domésticas, as mulheres suportam mais do triplo de trabalho que o companheiro (74%) e no que diz respeito à educação e cuidado dos filhos, os resultados seguem a mesma trajetória. As mulheres garantem 73% do trabalho, enquanto os companheiros asseguram 21%. A assistência dos avós e ajuda remunerada corresponde a 6%.

O estudo conclui ainda que 60% inquiridos consideram que as condições laborais, no que respeita à conciliação trabalho-família, justiça salarial e número de horas de trabalho fora de casa, estão piores relativamente à geração anterior e mais de 60% afirma que teria mais filhos caso tivesse melhores condições profissionais.

A contribuição das mulheres para a economia, frequentemente não paga e desvalorizada, nunca foi tão visível. Num estado democrático e igualitário, os cuidados devem ser pensados como investimento público e não enquanto despesa pública.

A licença parental é um direito laboral que conjuga a possibilidade de restabelecimento da gravidez, a criação de vínculos entre pais, mães e criança, assim como garante à criança o direito a beneficiar de atenção dedicada cumprindo, desta forma, o seu superior interesse. Em 2014, a Organização Internacional do Trabalho reviu as políticas de licença parental em 185 países e territórios, tendo concluído que todos os países, com a exceção dos Estados Unidos da América e a Papua-Nova Guiné, possuem leis relativas à licença parental.

Licenças parentais pagas permitem a permanência no mercado de trabalho, tanto para homens, como para mulheres, ao mesmo tempo que aumentam o rendimento familiar disponível e, desta forma, licenças parentais pagas têm igualmente um efeito positivo na taxa de natalidade.

Por outro lado, sabemos que o facto de serem as mulheres, na sua maioria, a usufruir das licenças parentais, resulta numa diminuição do seu rendimento disponível em comparação com os homens, cujos efeitos se sentem com especial incidência na reforma. Condiciona as escolhas profissionais das mulheres promovendo a segregação de género no trabalho, mas também os seus tempos de trabalho e as suas oportunidades de progressão na carreira.

Em Portugal, o artigo 39.º do Código do Trabalho estabelece as seguintes licenças parentais: a) Licença parental inicial; b) Licença parental inicial exclusiva da mãe; c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; d) Licença parental exclusiva do pai.

No caso da licença parental inicial ambos os progenitores têm direito a uma licença parental inicial de 120 dias ou 150 dias consecutivos que pode ser partilhada. Nesse caso, o período de licença é acrescido de 30 dias extra. Contudo, para usufruírem deste benefício, devem utilizar os 30 dias de forma consecutiva ou divididos em dois períodos de 15 dias, que também devem ser gozados consecutivamente. Estes dias extra só podem ser gozados por um dos pais e depois do período obrigatório da mãe, que corresponde a seis semanas (42 dias).

Contas feitas, se os pais partilharem a licença podem chegar a 150 dias de licença paga a 100% ou a 180 dias paga a 83%.

Existem ainda situações de acréscimo adicionais que podem ser contabilizadas, como o nascimento de gémeos, o internamento pós-parto ou o nascimento prematuro.

Importa agora dar um passo significativo, tanto na promoção da partilha das licenças parentais, como no alargamento da própria licença, proporcionando à criança a possibilidade de ficar em casa o máximo de tempo possível.

A licença parental igualitária e a não transferibilidade dos períodos de licença promovem não apenas uma maior igualdade de acesso e de oportunidades laborais entre mulheres e homens, mas é igualmente vantajosa na promoção da igualdade de género no estabelecimento de vínculos com as crianças, assim como na promoção do saudável desenvolvimento das crianças e no seu bem-estar psicológico numa fase da vida em que os benefícios do contacto próximo e permanente com pais e mães são incontestáveis. O aumento das licenças de parentalidade tem demonstrado igualmente uma correlação positiva com a taxa de natalidade.

A licença não transferível foi inicialmente introduzida na União Europeia pela Diretiva 2010/18 UE do Conselho de 8 de março de 2010 que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, e que determina que, pelo menos, um mês da licença parental inicial de quatro meses seja não transferível.

Por sua vez, a Diretiva 2019/1158 UE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, revogou a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, e aumentou para dois meses o período não transferível. Esta alteração tem de ser introduzida pelos Estados-Membro até 2 de agosto de 2022, tendo já países como a Finlândia e Espanha dado nota que pretendem implementar estas medidas.

Importa também, seguindo as orientações da Organização Mundial da Saúde, no sentido da necessidade da promoção e apoio ao aleitamento materno e ainda acolhendo a sugestão que a Ordem dos Médicos dirigiu ao Parlamento garantir o alargamento da licença de amamentação, aleitação e ainda acrescentar a possibilidade de dispensa para acompanhamento de criança até perfazer três anos. São duas medidas que respondem aos desafios concretos lançados pelas organizações que pugnam pela defesa da igualdade entre homens e mulheres, pela proteção da família e da parentalidade e pelos direitos das crianças.

Neste sentido, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei que constitui um importante passo na garantia de direitos a ambos os progenitores, atribuindo uma licença inicial a cada um deles, alargando o período de licença às famílias monoparentais, à parentalidade por adoção, aumentando o período de licença inicial exclusiva do pai e

ainda aumentando o período de dispensa para amamentação ou aleitação e para acompanhamento da criança.

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 atribui a licença parental inicial a cada um dos progenitores, bem como alarga o período de licença às famílias monoparentais e à parentalidade por adoção, alarga a licença inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação ou aleitação e para acompanhamento da criança.

Artigo 2.º

Vigésima Primeira alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 40.º, 42.º, 43.º, 44.º, 47.º e 48.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 40.º

Licença parental inicial

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, cada um, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 dias consecutivos e intransmissíveis, a gozar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte e da licença parental exclusiva do pai prevista no artigo 43.º.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores.

3 - As famílias monoparentais gozam de dois períodos de licença parental inicial.

4 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, cujo gozo pode ser partilhado, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, dois períodos de 30 dias consecutivos, ou quatro períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

5 - [anterior n.º 4].

6 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.os 4 e 5.].

7 - Nas situações previstas no n.º 6 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

8 - Sem prejuízo do disposto no n.º 7, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

9 - Em caso de partilha do gozo da licença nos termos do n.º 4, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o período de gozo exclusivo aí previsto, entregando, para o efeito, declaração conjunta, no caso de trabalhadores por conta de outrem, ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

10 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador, se for demonstrado prejuízo sério para a laboração em processo apreciado pela entidade competente na área da igualdade no trabalho e no emprego.

11 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e os trabalhadores do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção dos trabalhadores se não for emitido naquele prazo.

12 - Sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, os progenitores informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período.

13 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2, 3 ou 4 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

14 - O acréscimo da licença previsto nos n.os 6, 7 e 8 e a suspensão da licença prevista no n.º 13 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

15 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 13, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 6 e 7.

16 - [anterior n.º 15].

Artigo 42º

[...]

1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 4, 5, 6, 7 ou 8 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 4 do artigo 40.º, caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no n.º 1.

3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem um acréscimo mínimo de 30 dias.

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a uma segunda licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível, e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 30 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 44.º

Licença por adoção

1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.os 1 a 4 do artigo 40.º

2 - [...].

3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 a 4 do artigo 40.º.

4 - [...].

5 - [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – [revogado].

10 - O candidato a adotante informa o respetivo empregador, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, da duração da licença e do início do respetivo período.

11 – [...].

12 – É aplicável à licença por adoção, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 47.º.

Artigo 47º

Dispensa para amamentação ou aleitação e dispensa para acompanhamento da criança

1 – Os progenitores têm direito a dispensa de trabalho para o efeito de amamentação ou aleitação, durante o tempo que a mesma durar, e direito a dispensa para acompanhamento até a criança perfazer três anos.

2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores, biológicos ou adotantes, exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até a criança perfazer três anos.

3 - A dispensa diária para amamentação, aleitação ou acompanhamento de criança é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 - (...).

5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação, aleitação ou acompanhamento de criança é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 - (...).

7 - (...).

Artigo 48º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação e procedimento de dispensa para acompanhamento da criança

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta a criança, se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança.

2 - Para efeito de dispensa para aleitação e de dispensa para acompanhamento da criança, o progenitor comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, declarando o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso.

Artigo 3.º

Quinta alteração ao Decreto-lei n.º 89/2009, de 9 de abril

Os artigos 11.º e 23.º do Decreto-lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito de eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, alterado pelo Decreto -Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, pelas Leis n.os 120/2015, de 1 de setembro, e 90/2019, de 4 de setembro, e pelo Decreto-lei n.º 14-D/2020, de 13 de Abril, , passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 11.º

[...]

1 - O subsídio parental inicial é atribuído, a ambos os progenitores, pelo período de 120 dias consecutivos e intransmissíveis, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - Ao período de 120 dias pode acrescer 30 dias consecutivos de atribuição do subsídio, no caso de partilha da licença em que cada um dos progenitores goze, em exclusivo, dois

períodos de 30 dias consecutivos, ou quatro períodos de 15 dias consecutivos, após o período obrigatório de licença parental inicial exclusiva da mãe.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – A atribuição do subsídio parental inicial depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar.

8 – [Revogado].

9 – [Revogado].

10 - [Revogado].

11 – [Revogado].

Artigo 23.º

[...]

1 - O montante diário do subsídio parental inicial, dos subsídios por risco clínico durante a gravidez, por riscos específicos, por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e por interrupção da gravidez corresponde a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

2 – [Revogado]:

3 – [...].

4 – [...].»

Artigo 4.º

Sexta alteração ao Decreto-lei n.º 91/2009 de 9 de abril

Os artigos 12.º e 30.º do Decreto-lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no

subsistema de solidariedade, 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, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 12.º

[...]

1 - O subsídio parental inicial é concedido, a cada um dos progenitores, pelo período de 120 consecutivos e intransmissíveis, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - Os períodos referidos no número anterior são acrescidos de 30 dias consecutivos no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, dois períodos de 30 dias consecutivo, ou quatro períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a seis semanas após o parto.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - A concessão do subsídio parental inicial depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar ou gozados pelos progenitores.

7 - [Revogado].

8 - [Revogado].

Artigo 30º

Montante do subsídio parental inicial

O montante diário do subsídio parental inicial é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário.»

Artigo 5.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 17 de setembro de 2021.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Isabel Pires; Pedro Filipe Soares; Jorge Costa; Mariana Mortágua;
Alexandra Vieira; Beatriz Dias; Diana Santos; Fabíola Cardoso; Joana Mortágua;
João Vasconcelos; José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; Luís Monteiro;
Maria Manuel Rola; Moisés Ferreira; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Catarina Martins