

Projeto-Lei n.º 648/XV/1ª

Prevê a contabilização dos períodos de cuidados domésticos para efeitos de reforma

Exposição de Motivos

A maternidade e os cuidados domésticos continuam a ser encarados como um obstáculo para a vida laboral de uma mulher, podendo mesmo traduzir-se num motivo de discriminação ou situação de desvantagem face aos pares que não optem por ter filhos e dedicar parte da sua vida ao cuidado dos mesmos.

Os dados disponibilizados pela Segurança Social permitem concluir que, em 2021, os valores médios de pensões atribuídas a mulheres situavam-se nos 450€, valor esse inferior em 40% face ao valor médio de pensões atribuídas a homens.<sup>1</sup> A Segurança Social, no relatório do Orçamento de Estado, revelava ainda que as mulheres portuguesas se reformam mais tarde do que os homens, apresentando piores carreiras contributivas. De facto, uma mulher portuguesa em situação de reforma apresenta em média 30,6 anos de descontos, enquanto os homens apresentam 36,8 anos de carreira contributiva.

O referido relatório dava ainda nota de que em 2011, a diferença na carreira contributiva era ainda maior, rondando os 8 anos de discrepância face aos dados masculinos. Na União Europeia as mulheres trabalham, em média, menos 5,1 anos do que homens.<sup>2</sup>

Entre os vários motivos que poderiam ser apontados para essas diferenças é por demais evidente que a mulher continua a assumir o papel de cuidadora e que as decisões sobre a sua carreira estão intimamente ligadas à dinâmica familiar. Em 2020, cerca de 1 em cada 4 mulheres estavam fora do mercado de trabalho para cuidar de crianças ou adultos incapacitados.<sup>3</sup> Esta tendência, apesar de estar em diminuição, era também notória na

---

<sup>1</sup> [https://observador.pt/2022/10/20/mulheres-reformam-se-mais-tarde-do-que-homens-e-com-pensoes-40-mais-baixas-em-2021-media-de-novas-reformas-nao-ultrapassou-450-euros/?cache\\_bust=1678200225266](https://observador.pt/2022/10/20/mulheres-reformam-se-mais-tarde-do-que-homens-e-com-pensoes-40-mais-baixas-em-2021-media-de-novas-reformas-nao-ultrapassou-450-euros/?cache_bust=1678200225266)

<sup>2</sup>

[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0616074ptn\\_pdfweb\\_20171204165149.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0616074ptn_pdfweb_20171204165149.pdf)

<sup>3</sup> <https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2022/05/01/dia-da-mae-e-dia-do-trabalhador-qual-o-perfil-da-mulher-trabalhadora-portuguesa/282158/>

década de 80. A taxa de atividade feminina, a partir dos 16 anos, era de 45,1%, valor que contrasta com os 72,7% que ilustram a taxa masculina.<sup>4</sup>

A Organização Internacional do Trabalho define que as interrupções na carreira são um mecanismo fundamental que permite a conciliação entre a vida laboral e familiar, indo ainda ao encontro da legislação laboral nacional e internacional que proíbe o despedimento durante a gravidez ou o período de licença de maternidade e reconhece o direito à reintegração no mercado de trabalho.<sup>5</sup>

No entanto, diz-nos o Instituto Europeu para a Igualdade de Género que, geralmente, e nos diferentes segmentos etários, as mulheres apresentam um maior risco de pobreza. Este Instituto avança ainda que os indivíduos do sexo feminino revelam maior probabilidade de ter empregos mal pagos e precários, manifestando que a interrupção temporária das suas carreiras para o cuidado dos filhos contribui para esse facto. Os impactos acumulados destas situações de disparidade colocam as mulheres europeias mais velhas em maior risco de dependência económica e em risco de pobreza, com consequências comprovadas nas pensões e carreiras contributivas.<sup>6</sup>

Assim, torna-se por demais evidente que existe uma desvalorização da maternidade, dos cuidados não remunerados de terceiros e do trabalho doméstico desenvolvido pelas mulheres. Este dado traduz-se numa percentagem de risco de pobreza ou exclusão social maior, ao longo da vida, face aos homens conforme traduz o gráfico que se segue.

---

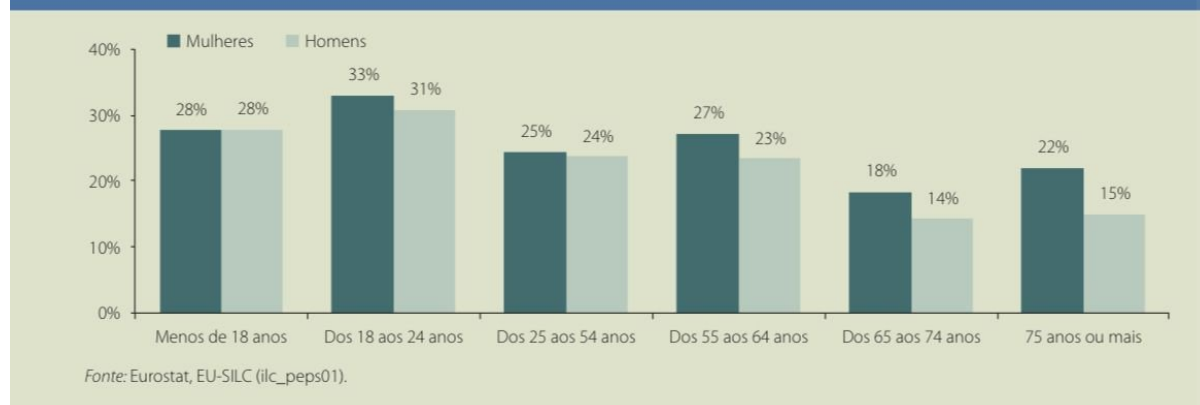
<sup>4</sup> <https://expresso.pt/economia/2023-01-15-O-que-mudou-no-mercado-de-trabalho-desde-1973-8772ac5e>

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_714600.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714600.pdf)

<sup>6</sup>

[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0616074ptn\\_pdfweb\\_20171204165149.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0616074ptn_pdfweb_20171204165149.pdf)

Figura 1 — Percentagem em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE), por género e faixa etária (UE-28, 2014)



Os indicadores da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho camuflam o principal sintoma: a dificuldade que representa a conciliação entre a vida familiar e laboral para a mulher.

O Instituto de Sociologia da Universidade do Porto, na sua Plataforma Barómetro Social, manifesta que a maternidade é atualmente encarada pelas mulheres como um desafio à sua participação em condições de igualdade no mercado de trabalho. De acordo com esta plataforma, a insuficiência de políticas de apoio social para a conciliação entre a vida familiar e profissional empurram as mulheres para a escolha entre uma carreira bem sucedida ou a maternidade e o adiamento do nascimento do primeiro filho.

Também o Inquérito à Fecundidade, publicado em 2019, demonstra que a maioria das mulheres tiveram o primeiro filho mais tarde do que pretendiam, sendo apontados como principais motivos para este adiamento a falta de estabilidade financeira e no emprego. 9 em cada 10 mulheres consideram que políticas públicas de incentivo e valorização da natalidade seriam fundamentais para facilitar as suas decisões pela maternidade.<sup>7</sup>

Em 2000, nasciam 118577 bebés em Portugal, já em 2022, esse valor descia para 83436.<sup>8</sup>

Num período em que se acentua o Inverno Demográfico e em que nascem cada vez menos bebés, em Portugal, importa sublinhar que este drama só pode ser revertido reconhecendo e valorizando a maternidade e a paternidade.

<sup>7</sup> <https://www.barometro.com.pt/2022/01/02/adiamento-da-maternidade-e-preservacao-da-fertilidade-parte-1/>

<sup>8</sup> <https://expresso.pt/sociedade/2023-01-18-Apos-quebra-historica-da-natalidade-Portugal-volta-a-ultrapassar-barreira-dos-80-mil-nascimentos-em-2022-e3525a68>

De acordo com a Harvard Business Review, quanto mais tempo as mães ficam afastadas de um posto de trabalho remunerado menor é a probabilidade de serem promovidas, de atingirem lugares de topo ou de verem a sua remuneração aumentar. Esta revista revela também que quanto maior o tempo dedicado à licença de maternidade, maior a percepção por parte dos seus pares de que essas mulheres não são comprometidas com os seus empregos.<sup>9</sup> No entanto, a mulher não deveria ver-se na posição de ter de escolher entre um dos caminhos, como se os caminhos fossem excludentes e não deveria sentir-se pressionada a abreviar o seu tempo de cuidado aos filhos. Estudos revelam que os períodos de licença de maternidade e cuidado dos filhos estão correlacionados com a quebra da mortalidade infantil e com a redução do stress maternal. Desta forma, a promoção de sociedades inclusivas deveria passar precisamente por dotar as mulheres das ferramentas necessárias para escolher livremente o caminho a seguir, sem terem de abdicar de nenhum pilar da sua vida. Torna-se claro que para combater este estigma social é fundamental valorizar a maternidade através adoção de políticas positivas que retirem qualquer fator de penalização ou discriminação das mulheres pela condição de serem mães. Uma dessas formas é o reconhecimento do tempo que dedicam ao cuidado dos seus filhos, como um bem familiar mas também para a sociedade.

Um estudo disponibilizado pelo Journal of Applied Psychology<sup>10</sup> reflete sobre políticas públicas de incentivo ao equilíbrio da maternidade e de uma carreira profissional bem sucedida demonstrando que, a adoção de políticas de prolongamento da licença de maternidade unilaterais, por si só, não chegam e podem até conduzir ao aumento da desvalorização das mulheres no mercado de trabalho. Pelo contrário a amostra deste estudo permite ainda concluir que a utilização de métodos “keep-in-touch” por parte das empresas, em que as colaboradoras em licença de maternidade prolongada mantém contacto regular com um colega para acompanhar os resultados, clientes ou dinâmicas da empresa, tem como resultados uma maior facilidade no regresso ao trabalho e desconstrução de estereótipos de desvalorização das colaboradoras e mães junto dos pares. Outra sugestão apontada como conclusão do estudo “The unintended consequences of maternity leaves: How agency

---

<sup>9</sup> <https://hbr.org/2018/09/do-longer-maternity-leaves-hurt-womens-careers>

<sup>10</sup> <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29878799/>

interventions mitigate the negative effects of longer legislated maternity leaves” é que, se reforçe também o papel do pai no cuidado dos filhos e se criem incentivos concretos para que os homens escolham dedicar também parte do seu tempo ao cuidado dos filhos. Desta forma, seria promovido um equilíbrio que esvaziaria as penalizações da mulher pela condição da maternidade. A utilização das licenças parentais por parte dos pais tem vindo a aumentar desde 1999, ano em que se definiram as licenças específicas também para homens. O gozo deste tipo de licenças aumentou mais de 60% entre 2000 e 2015.<sup>11</sup> 3 em cada 5 casais, em Portugal, não gozam o período de licença parental partilhada.<sup>12</sup> Este dado é fundamental porque a valorização da maternidade não pode residir numa visão de desvalorização da paternidade, ainda patente na nossa sociedade. Pelo contrário, esta tarefa que deveria ser complementar ainda vê limites, nomeadamente no mercado laboral. As empresas esperam que seja a mulher a gozar a maior parte do período de licença, pressionando também os homens a organizarem a sua vida familiar nesse sentido. Também do ponto de vista salarial, se o homem auferir maior vencimento do que a mulher, a liberdade de escolha é limitada. O facto de ser o homem a gozar de um maior período de licença parental traduz-se numa perda mais significativa de recursos para a família. De acordo com Mafalda Leitão, socióloga do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa), existe uma “supremacia da maternidade face à paternidade” no mercado de trabalho, que leva a que os homens tenham receio de usufruir dos seus direitos legais nestas matérias.<sup>13</sup> No entanto, estas questões nem sempre são matéria de escolha, por vezes a opção familiar mais viável ou possível é que seja o homem a interromper a carreira para cuidar dos filhos. Apesar da enorme diferença de valores, em 2021, 8% dos homens em idade ativa já haviam interrompido a carreira para cuidar dos filhos.<sup>14</sup> Outro exemplo que merece particular atenção é a realidade de famílias monoparentais que tem aumentado, verificando-se também o aumento desta tendência no número de pais com filhos. Segundo os Censos de 2021, mais

---

<sup>11</sup> <https://observador.pt/especiais/eles-querem-ser-mais-do-que-apenas-o-pai-que-chega-a-casa/>

<sup>12</sup> <https://expresso.pt/sociedade/2022-04-14-So-40-dos-casais-partilham-a-licenca-de-parentalidade-Aqui-reside-a-grande-desigualdade-de-genero-909cf342>

<sup>13</sup>

<https://expresso.pt/sociedade/2022-04-14-So-40-dos-casais-partilham-a-licenca-de-parentalidade-Aqui-reside-a-grande-desigualdade-de-genero-909cf342>

<sup>14</sup>

<https://expresso.pt/sociedade/2022-04-14-So-40-dos-casais-partilham-a-licenca-de-parentalidade-Aqui-reside-a-grande-desigualdade-de-genero-909cf342>

de 19529 famílias eram compostas por pais e filhos. Legislar pela valorização da vida e da família não pode esquecer esta realidade, reconhecendo que a responsabilidade nem sempre recai sobre as mães.

Países como a Irlanda ou a Argentina criaram programas de contabilização dos períodos de dedicação à família para efeitos de reforma. Ao abrigo destes, as mulheres em idade de reforma ou que já se reformaram podem ver reconhecidos os anos em que estiveram afastadas do mercado de trabalho, desde que estivessem em cuidado permanente de um filho. O programa irlandês vai mais longe e contempla também os pais que interromperam a carreira para o cuidado doméstico.

Assim, nos termos constitucionais e regimentalmente aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do CHEGA, apresentam o seguinte projecto-lei:

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente diploma prevê a contabilização dos períodos de cuidados domésticos para efeitos de reforma, valorizando assim este tipo de trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Cuidados domésticos

São considerados cuidados domésticos os atos, reiterados no tempo, de cuidar e acompanhar os menores no seu processo de crescimento, atendendo às suas necessidades e promovendo o livre desenvolvimento da sua personalidade.

#### Artigo 3.º

##### Contagem de tempo para efeitos de cálculo de pensão de reforma

É contabilizado para efeitos de cálculo de pensão de reforma, o período de tempo em que um progenitor abdicou de trabalhar por contra de outrem ou como prestador de serviços, para se dedicar aos cuidados domésticos.

## Artigo 4.º

### Requisitos

1. Podem ser beneficiárias do programa de valorização dos cuidados domésticos para efeitos de reforma as pessoas que:

- a) Tenham nascido depois de 1 de Janeiro de 1946;
- b) Tenham cuidado a tempo inteiro de filho ou filhos, com menos de 12 anos, ou que tendo mais de 12 anos necessitava de cuidados adicionais em virtude de deficiência ou doença;
- c) Residissem em Portugal durante o período em que prestou os cuidados domésticos;
- d) Não recebesse à data qualquer remuneração ou subsídio de maternidade ou outro equiparado.

2. Apenas um dos progenitores pode receber o benefício previsto no presente diploma, para cada período em que sejam prestados cuidados domésticos.

## Artigo 5.º

### Regulamentação

O disposto no presente diploma é regulamentado no prazo de 90 dias, pelo membro do Governo responsável pela área do Trabalho e Segurança Social.

## Artigo 6.º

### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor após a publicação do Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

Palácio de São Bento, 8 de Março de 2023,

Os Deputados do Grupo Parlamentar do CHEGA,

André Ventura - Bruno Nunes - Diogo Pacheco de Amorim - Filipe Melo - Gabriel Mithá  
Ribeiro - Jorge Galveias - Pedro Frazão - Pedro Pessanha - Pedro Pinto - Rita Matias - Rui  
Afonso - Rui Paulo Sousa

