



# DIÁRIO

## da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

# SEPARATA

## SUMÁRIO

**Projetos de Lei (n.ºs 245, 246, 248, 249, 255 e 260/XVI/1.ª):**  
N.º 245/XVI/1.ª (PCP) — Reforço dos direitos de maternidade e de paternidade.  
N.º 246/XVI/1.ª (CH) — Modifica o regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares por forma a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.  
N.º 248/XVI/1.ª (L) — Alarga os períodos de gozo da licença parental inicial, da licença parental exclusiva do pai, da licença parental em caso de deficiência da criança ou de um dos progenitores, e da dispensa para amamentação ou aleitação.  
N.º 249/XVI/1.ª (L) — Alarga os períodos de gozo da licença parental e revê a majoração das remunerações de referência

para atribuição do subsídio parental inicial, do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e do subsídio para assistência a neto.  
N.º 255/XVI/1.ª (PAN) — Prevê medidas de reforço da proteção na parentalidade, aprova uma licença parental inicial igualitária de seis meses e aumenta o período de dispensa para amamentação ou aleitação até aos dois anos da criança.  
N.º 260/XVI/1.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 parental inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação, aleitação e acompanhamento da criança.

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES  
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE  
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 132.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 21 de setembro a 21 de outubro de 2024, as iniciativas seguintes:

**Projetos de Lei n.ºs 245/XVII/1.ª (PCP)** — *Reforço dos direitos de maternidade e de paternidade, 246/XVII/1.ª (CH)* — *Modifica o regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares por forma a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional, 248/XVII/1.ª (L)* — *Alarga os períodos de gozo da licença parental inicial, da licença parental exclusiva do pai, da licença parental em caso de deficiência da criança ou de um dos progenitores, e da dispensa para amamentação ou aleitação, 249/XVII/1.ª (L)* — *Alarga os períodos de gozo da licença parental e revê a majoração das remunerações de referência para atribuição do subsídio parental inicial, do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e do subsídio para assistência a neto, 255/XVII/1.ª (PAN)* — *Prevê medidas de reforço da proteção na parentalidade, aprova uma licença parental inicial igualitária de seis meses e aumenta o período de dispensa para amamentação ou aleitação até aos dois anos da criança e 260/XVII/1.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.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a [10CTSSI@ar.parlamento.pt](mailto:10CTSSI@ar.parlamento.pt) ou por carta dirigida à **Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão**, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à **Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão**, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

**PROJETO DE LEI N.º 245/XVI/1.<sup>a</sup>**  
**REFORÇO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE**

**Exposição de motivos**

**I**

O cumprimento dos direitos das crianças e a promoção do seu desenvolvimento integral, a par da inversão da quebra demográfica, exigem soluções transversais, integradas e duradouras.

Ter ou não ter filhos é uma decisão pessoal, que se integra num projeto de vida. Foi com a luta das mulheres e o contributo do PCP que, logo em 1982, a maternidade passou a ser uma escolha e não uma fatalidade.

Sendo uma decisão pessoal, a maternidade e a paternidade têm uma função social, reconhecida na Constituição da República Portuguesa, que coloca o Estado como garante da proteção e cumprimento deste direito fundamental.

O atropelo e a negação de direitos de maternidade e paternidade resultam na limitação e negação de direitos às crianças e às famílias. O avanço nestes direitos é condição de desenvolvimento da sociedade portuguesa.

O direito das mulheres ao trabalho com direitos e o direito a ser mãe, sem quaisquer penalizações, são parte integrante das conquistas da Revolução de Abril, que inaugurou um tempo de direitos para as mulheres, indissociáveis de um Portugal de progresso, mais justo e democrático.

O PCP considera fundamental prosseguir um caminho que garanta a efetivação na lei e na vida dos direitos das crianças, de maternidade e paternidade.

Desde o final da década de 70 até aos dias de hoje, o PCP, na sua intervenção institucional, tem vindo a intervir, através de um conjunto muito alargado de iniciativas legislativas, sobre os direitos de maternidade e paternidade, com o objetivo de reforçar o quadro legal existente no domínio dos direitos individuais e coletivos. A luta organizada de várias gerações de trabalhadores contribuiu decisivamente para o importante património legislativo existente no nosso ordenamento jurídico.

Mas persistem ainda práticas de pressão direta e indireta às mulheres, por parte de entidades patronais, designadamente em entrevistas de emprego, questionando-as sobre a existência de filhos e a respetiva idade e mesmo quanto à intenção de virem a ser mães, por forma a condicioná-las no seu projeto de maternidade e de vida, motivadas por conceções de «maior disponibilidade para o trabalho» claramente ultrapassadas e, sobretudo, inaceitáveis.

Persistem, também, situações de jovens discriminadas no acesso ao primeiro emprego porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para os trabalhadores não gozarem a totalidade da licença de maternidade ou paternidade nem a redução do horário para aleitamento e amamentação; e trabalhadoras e trabalhadores, em situações de trabalho precário, a quem não são reconhecidos o direito à licença de maternidade e de paternidade.

**II**

O défice demográfico, que se agravou nas últimas décadas, não é uma fatalidade, mas antes o resultado da degradação de direitos, salários e condições de vida, que impulsionam a emigração e limitam a livre decisão de ter filhos. O incentivo à fixação de jovens e à natalidade é decisivo para a substituição de gerações e para o desenvolvimento do País.

Os baixos salários, a precariedade, o desemprego, o aumento do custo de vida, o custo da habitação, os custos ou a falta de equipamentos sociais de apoio à infância, a insuficiente proteção social, os atropelos aos direitos de maternidade e paternidade, o ataque à contratação coletiva e a desregulação dos horários de trabalho desregulados são fatores que condicionam a decisão dos pais.

Segundo o Inquérito à Fecundidade de 2019, mantém-se a tendência da redução do número de filhos, sendo o número médio de filhos por mulher de 1,42, número bastante inferior ao número médio de filhos desejados por

mulheres e homens (2,15), e que é semelhante aos nascimentos necessários para a substituição das gerações (2,1).

O problema de redução do número de nascimentos exige medidas multissetoriais, com particular incidência nas questões económicas e sociais. É urgente criar empregos com direitos e pôr fim à precariedade e à instabilidade; valorizar os salários, organizar o tempo de trabalho, por forma a permitir a articulação entre a vida profissional e a vida familiar; reforçar os direitos de maternidade e de paternidade e a contratação coletiva; garantir uma fiscalização efetiva do cumprimento dos direitos consagrados; alargar as prestações sociais, em particular o abono de família; uma política fiscal que desonere as famílias; a garantia do direito à habitação; a criação de uma rede pública de creches; reforçar os cuidados de saúde primários e cuidados hospitalares, garantindo os direitos sexuais e reprodutivos, o planeamento familiar, a saúde materno-infantil e o reforço na área da infertilidade.

### III

Desde 1991, a Organização Mundial de Saúde, em associação com a UNICEF, tem vindo a desenvolver trabalhos e projetos no sentido de proteger, promover e apoiar o aleitamento materno. A Organização Mundial de Saúde recomenda que as crianças façam aleitamento materno exclusivo até aos seis meses de idade, tendo em conta os benefícios de saúde decorrentes, quer para a criança quer para a mãe. Tal recomendação exige que se criem condições que são muitas vezes incompatíveis com horários de trabalho e deslocações pendulares que dificultam esta vontade e direito das mães e das crianças.

As vantagens do aleitamento materno são conhecidas e diversas, quer a curto quer a longo prazo. O aleitamento materno tem vantagens de saúde para o bebé: previne infeções, possui um efeito protetor sobre as alergias; e faz com que os bebés tenham uma melhor adaptação a outros alimentos. No que diz respeito às vantagens para a mãe, facilita uma involução uterina mais precoce e associa-se a uma menor probabilidade de cancro da mama, entre outros. Além destas vantagens, o leite materno é o método mais económico e seguro de alimentar os bebés (Levy & Bártolo, 2012).

Estudos portugueses apontam para uma alta incidência de amamentação, mais de 90 % das mães portuguesas iniciam o aleitamento materno (Levy & Bártolo, 2012), mas cerca de metade faz o desmame precoce durante o primeiro mês de vida do bebé, sugerindo que a maior parte das mães não consegue cumprir o seu projeto de dar de mamar por força de constrangimentos diversos.

Os dados disponíveis mostram evolução dos números e vontade das mulheres de amamentar. De acordo com a análise dos Inquéritos Nacionais e Saúde, 55,9 % das mulheres amamentam em exclusivo até aos três meses, descendo para 30,3 % aos seis meses, valores indissociáveis do regresso ao trabalho por parte das mães.

A atividade laboral é um dos motivos para o desmame precoce ou até mesmo pela decisão de não amamentação. Não podemos ignorar que o dia-a-dia nos locais de trabalho é marcado pela intensificação dos ritmos de trabalho, pela desregulação e aumento dos horários de trabalho, dificultando ou até mesmo impedindo a efetivação do direito dos trabalhadores a serem mães e pais com direitos. O prolongamento da licença de maternidade até aos seis meses permite às mulheres que o desejem amamentar em exclusivo até aos seis meses.

### IV

Os novos conhecimentos científicos sobre a primeira infância devem encontrar respostas a nível político e na sociedade. A UNICEF tem em vigor a campanha Early Moments Matter, em que afirma que os primeiros mil dias de vida moldam o futuro das crianças.

Estudos recentes mostram que a proteção do nicho familiar do último trimestre de gravidez até aos dois anos tem impacto crucial no desenvolvimento das crianças, na sua escolaridade, no seu futuro e, a não existir, dificilmente é recuperável.

Esse nicho afetivo, estável, seguro, sem stress, sensorialmente diferenciado, irá permitir a vinculação segura

do bebé à mãe, podendo posteriormente apreender o mundo que o rodeia. Um bebé bem vinculado interessa-se pelo mundo e desenvolve-se melhor. Vínculos pobres e frágeis têm impacto negativo no cérebro dos bebés, com atrofia do córtex frontal, condicionando o processo de desenvolvimento posterior da criança, de forma irrecuperável na sua totalidade.

Após a vinculação, o ambiente que rodeia o bebé molda o cérebro pelas oportunidades que proporciona e determina do desenvolvimento nos primeiros anos de vida. Rápidos processos de mielinização, sinaptogénese e de poda acontecem nos dois primeiros anos de vida, havendo períodos chave que possibilitam determinadas aprendizagens, como a da linguagem, que não se repetem com igual facilidade e eficácia num tempo posterior, mesmo com reabilitação.

Tal como a qualidade do vínculo afetivo mãe-filho e dos estímulos do ambiente são determinantes para o desenvolvimento da criança, também a intervenção precoce em situações de risco social, situações específicas dos bebés ou das suas mães, possibilita corrigir os desvios do desenvolvimento. É possível prevenir muitas desigualdades nesta fase.

Por isso, a qualidade do ambiente no fim da gravidez e até aos dois anos de idade otimiza um bom desenvolvimento da criança e é adequado o prolongamento das licenças de maternidade / paternidade pelo menos até aos sete meses, caminhando para o primeiro ano de vida da criança, mantendo depois uma redução no horário de trabalho das mães ou dos pais de 2h/dia até aos dois anos (idealmente até aos três anos), independentemente de a criança estar sob aleitamento materno ou não.

## V

Para o PCP, o caminho de aprofundamento dos direitos das crianças, de maternidade e paternidade e da partilha parental deve assegurar de forma articulada os seguintes aspetos:

- A proteção das crianças e a promoção dos seus direitos;
- O respeito e proteção da maternidade, na sua componente biológica (gravidez, parto, puerpério e amamentação) assegurando a defesa dos direitos específicos das mulheres;
- O respeito e proteção da paternidade, pelo direito do pai a estar presente na vida da criança desde a gravidez e o nascimento, assegurando a defesa dos direitos específicos dos pais ou da pessoa titular do direito de parentalidade;
- A proteção da maternidade e da paternidade, como direito da criança a ser desejada e acompanhada, assegurando condições para o seu desenvolvimento integral e harmonioso;
- A proteção da maternidade e da paternidade, erradicando as discriminações laborais e assegurando condições de vida dignas às famílias;
- A proteção da maternidade e da paternidade, na sua dimensão social, assegurando às crianças e gerações futuras uma maior simetria social face a fatores protetores da saúde e desenvolvimento durante o início da vida, por exemplo, ao reforçar as condições para uma melhor harmonização entre maternidade e paternidade e trabalho, assegurando condições de vida dignas às famílias e ao exercício das funções parentais e erradicando discriminações laborais;
- A livre decisão da mulher e do casal sobre o modo de partilha das licenças.

O reconhecimento e o reforço dos direitos do pai não podem ser construídos à custa da retirada e da diminuição dos direitos da mãe. Isto é, a partilha de tarefas na família e na sociedade deve ser promovida tendo como objetivo final a igual responsabilização da mãe e do pai. Tal implica a consagração dos direitos do pai e da mãe, de forma autónoma, e sempre numa perspetiva do exercício em complementaridade, imprimindo uma dinâmica de avanço no sentido da igualdade entre mulheres e homens noutras esferas da vida em sociedade.

Em 2015, o Governo PSD/CDS agravou as condições de exercício e pagamento das licenças.

Até então, a licença de maternidade era de 120 dias com pagamento a 100 %; de 150 dias com pagamento a 100 %, no caso do gozo da licença partilhada pelo pai; e com pagamento a 80 % no caso de gozo da licença exclusiva pela mãe.

A partir de setembro de 2015, apenas ficou garantido o pagamento a 100 % no caso de 120 dias de licença exclusiva da mãe e no caso de 150 dias de licença partilhada (120 da mãe + 30 do pai). Caso os progenitores optem pela licença partilhada de 180 dias, atualmente apenas é garantido o pagamento a 83 % (ver quadro abaixo).

Esta realidade tem sido, desde então, mantida pelos sucessivos Governos PS e pelo atual Governo do PSD/CDS.

| Períodos de concessão  | Montantes diários % da RR |
|--|---------------------------|
| 120 dias de licença<br>150 dias de licença partilhada (120+30)<br>30 dias de acréscimo por cada gémeo além do primeirito<br>Licença exclusiva do pai | 100 %                     |
| 180 dias de licença partilhada (150+30)  | 83 %                      |
| 150 dias de licença exclusiva da mãe   | 80 %                      |

A legislação em vigor discrimina os pais e mães nas diferentes situações específicas de maternidade em caso de prematuridade, uma vez que ficou previsto com a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, que os acréscimos à licença parental inicial apenas ocorrem em partos que ocorram até às 33 semanas de gestação, inclusive. O nascimento prematuro reconhecido pela Organização Mundial de Saúde é todo aquele que ocorra antes das 37 semanas de gestação, sendo de elementar justiça que se contemplem na lei todos os casos de prematuridade até às 36 semanas de gestação, considerando-se que os períodos de eventual hospitalização, medicamente certificados, acresçam à licença parental inicial.

Atualmente está consagrado como período de licença de maternidade exclusiva obrigatória as seis semanas. Tendo em conta que o puerpério ou pós-parto é uma fase de profundas modificações anatómicas (biológicas e fisiológicas), mas também de carácter psicológica e social, consideramos que este período mínimo obrigatório deve ser alargado para nove semanas.

Além disto, e considerando que o acompanhamento da criança no primeiro ano de vida é fundamental para o seu desenvolvimento integral, propõe-se o gozo exclusivo ou partilhado da licença parental até 210 dias, sem qualquer limitação ou constrangimento, assegurando o seu pagamento sempre a 100 %, com o objetivo de ir progredindo no alargamento das licenças até ao primeiro ano de vida da criança.

A presente iniciativa legislativa assume a defesa de uma proposta progressista para a sociedade, para a família e, sobretudo, para a criança, tendo em vista o seu superior interesse e desenvolvimento integral, que inclui:

- Licenças de maternidade e paternidade depois do nascimento do bebé de 210 dias (sete meses e 10 dias), partilháveis entre ambos, pagas a 100 %;
- Para a mãe:
  - Licença de maternidade de 180 dias (seis meses), criando condições para amamentação exclusiva nesse período.
  - Possibilidade de licença de 30 dias antes do parto.
  - Gozo do período de nove semanas de licença obrigatória após o parto;
- Para o pai:
  - Licença de paternidade de 60 dias, 30 dos quais obrigatórios, gozados imediatamente após o nascimento;
- Licenças especiais em caso de bebés prematuros ou de recém-nascidos que fiquem internados;
- Dispensa diária de 1h30 para amamentação ou aleitação até aos dois anos do bebé, alargada em caso

de irmãos, gémeos ou não. Dispensa a gozar pela mãe, no caso de amamentação, ou por ambos, por escolha do casal, no caso de aleitação.

Nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei procede à consagração e regulamentação dos direitos de maternidade e paternidade, alterando:

- a) O Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- b) O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual;
- c) O Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente, na sua redação atual.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

Os artigos 35.º, 40.º, 41.º, 43.º e 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e posteriores alterações passam a ter a seguinte redação:

«[...]

#### Artigo 35.º

[...]

1 – [...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]
- k) [...]
- l) [...]
- m) [...]
- n) [...]
- o) [...]
- p) [...]
- q) [...]
- r) [...]
- s) [...]
- t) [...]

u) [Novo] Subsídio por prematuridade e por internamento de recém-nascido.

2 – Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar **180 dias** de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

[...]

#### Artigo 40.º

[...]

1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial até **210 dias**, concedida nos seguintes termos:

a) No caso da mãe, a licença parental inicial é concedida por um período até **180 dias**, exclusivamente gozados por esta;

b) No caso do pai, a licença parental inicial é concedida por um período até **30 dias**, exclusivamente gozados pelo pai;

2 – Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai, que deverá obrigatoriamente coincidir com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo da licença parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período da licença parental inicial definido para a mãe.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – 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, **pelo tempo necessário e medicamente certificado**, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

8 – Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às **36 semanas** inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às **36 semanas** inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

10 – [...]

11 – [...]

12 – [...]

13 – [...]

14 – [...]

15 – [...]

16 – (*Revogado.*)

17 – [...]

#### Artigo 41.º

[...]

1 – [...]

2 – É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de **nove semanas** de licença a seguir ao parto.

3 – [...]

4 – [...]

[...]



## Artigo 43.º

[...]

1 – É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental **de 30 dias consecutivos gozados imediatamente após o nascimento;**

2 – Após o gozo da licença prevista **no número anterior**, o pai tem ainda direito a **30 dias** de licença, seguidos ou interpolados, **podendo ou não coincidir com o período de gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe.**

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

[...]

## Artigo 47.º

[...]

1 – [...]

2 – No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles, ou ambos, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer **dois anos.**

3 – A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de **uma hora e trinta minutos cada**, salvo se outro regime for acordado com o empregador **e desde que mais favorável ao trabalhador.**

4 – **No caso de filhos com diferentes idades, mas em idade de amamentação ou** nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de **mais 1 hora por cada filho além do primeiro.**

5 – [...]

6 – Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador **e desde que mais favorável ao trabalhador.**

7 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

[...]

## Artigo 3.º

**Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

São aditados os artigos 33.º-A e 37.º-A, ao anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e posteriores alterações, com a seguinte redação:

«[...]

## Artigo 33.º-A

## Obrigação de informação dos direitos de maternidade e paternidade

1 – As entidades empregadoras são obrigadas a fornecer informações escritas sobre o exercício dos direitos de maternidade e paternidade, no momento da admissão.

2 – É ainda obrigatória a afixação, em local adequado e visível, da legislação aplicável em matéria de proteção da maternidade e paternidade.

## Artigo 37.º-A

## Licença especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido

O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é independente da concessão da licença de maternidade ou paternidade e é concedido nas seguintes situações:

a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;

b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o recém-nascido seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;

[...]»

## Artigo 4.º

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

Os artigos 7.º, 8.º, 12.º, 13.º, 15.º, 30.º, 32.º, 34.º, 46.º, 47.º, 57.º, 59.º, 60.º, 71.º-A e 81.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e posteriores alterações, passam a ter a seguinte redação:

«[...]

## Artigo 7.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

k) [...]

l) [Novo] Subsídio por prematuridade;

2 – [...]

3 – O direito aos subsídios previstos nas alíneas c) a h) do n.º 1 apenas é reconhecido, após o nascimento do filho, aos beneficiários que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito da mãe ao subsídio parental inicial de **180 dias** e do subsídio por riscos específicos durante a amamentação.

4 – [...]

## Artigo 8.º

[...]

1 – [...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [Novo] Subsídio por prematuridade ou por internamento hospitalar do recém-nascido;

2 – [...]

[...]

#### Artigo 12.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial é concedido por um período **até 210 dias cujo gozo o casal pode, por sua livre decisão partilhar**, sem prejuízo dos direitos da mãe **e do pai a que se referem os artigos 13.º e 15.º respetivamente**.

2 – O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período até 180 dias e o subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido por um período até 60 dias.

3 – Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai, que deverá obrigatoriamente coincidir com os primeiros 30 dias após o parto, o período definido para o gozo do subsídio parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período do subsídio parental inicial definido para a mãe.

4 – [...]

5 – Nas situações em que o parto ocorra até às **36 semanas** inclusive, aos períodos previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 acresce todo o período de internamento da criança medicamente certificado, bem como 30 dias após a alta hospitalar.

6 – No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos nos números anteriores acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)

9 – (Anterior n.º 8.)

#### Artigo 13.º

[...]

O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e **nove semanas** obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial.

[...]

#### Artigo 15.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos seguintes períodos:

- a) **30 dias** consecutivos de gozo obrigatório, **os quais são gozados imediatamente após o nascimento**;
- b) **30 dias** de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, gozados após o período referido na alínea anterior, em simultâneo **ou após** o gozo da licença inicial exclusiva da mãe.

2 – [...]

3 – [...]

[...]

## Artigo 30.º

[...]

Independentemente da forma de gozo pela qual os progenitores optem, o montante diário do subsídio parental inicial corresponde a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

[...]

## Artigo 32.º

Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às **36 semanas**

O montante diário dos subsídios devidos nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às **36 semanas**, previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 12.º, é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

[...]

## Artigo 34.º

[...]

O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto no artigo 30.º, aplicando-se, no caso de adoções múltiplas, o previsto no artigo 32.º do presente decreto-lei.

[...]

## Artigo 46.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [Novo] Subsídio social por prematuridade ou internamento do recém-nascido.

## Artigo 47.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [Novo] Subsídio por prematuridade ou internamento do recém-nascido.

2 – [...]

[...]

## Artigo 57.º

[...]

O montante diário do subsídio parental inicial, independentemente da modalidade optada, é igual a 80 % de um 30 avos do valor do IAS.

[...]

## Artigo 59.º

Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às **36 semanas**

O montante diário dos subsídios devidos nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às **36 semanas**, previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 12.º, é igual a 80 % de um 30 avos do valor do IAS.

## Artigo 60.º

[...]

O montante diário do subsídio social por adoção é igual ao que resulta do fixado no artigo 57.º e ao valor fixado no artigo anterior, caso se trate de adoções múltiplas.

[...]

## Artigo 71.º-A

Meios de prova do acréscimo à licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às **36 semanas**

Os acréscimos ao período de licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às **36 semanas**, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 12.º, dependem de apresentação de certificação do hospital que comprove o período de internamento da criança.

[...]

## Artigo 81.º

[...]

1 – [...]

2 – O pagamento do acréscimo devido por nascimento de gémeos, por internamento hospitalar da criança, por prematuridade até às **36 semanas** e por adoções múltiplas é reportado aos últimos dias do período de concessão do respetivo subsídio.»

## Artigo 5.º

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

É aditado o artigo 21.º-A ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e posteriores alterações, com a seguinte redação:

## «Artigo 21.º-A

Subsídio especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido

1 – O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é concedido nas seguintes

situações:

a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;

b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o recém-nascido seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;

2 – O subsídio previsto no número anterior é independente da concessão de outros subsídios previstos no artigo 7.º».

#### Artigo 6.º

#### **Alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril**

Os artigos 4.º, 11.º, 12.º, 14.º, 23.º e 27.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente e posteriores alterações, passam a ter a seguinte redação:

«[...]

#### Artigo 4.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

k) [Novo] Subsídio por prematuridade;

2 – [...]

#### Artigo 11.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial é concedido por um período até **210 dias cujo gozo o casal pode, por sua livre decisão, partilhar, sem prejuízo dos direitos da mãe e do pai a que se referem os artigos 12.º e 14.º respetivamente.**

2 – O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período até 180 dias e o subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido por um período até 30 dias.

3 – [...]

4 – Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai, que deverá obrigatoriamente coincidir

com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo do subsídio parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período do subsídio parental inicial definido para a mãe.

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – Nas situações em que o parto ocorra até às **36 semanas** inclusive, aos períodos previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 acresce todo o período de internamento da criança medicamente certificado, bem como 30 dias após a alta hospitalar.

7 – [...]

8 – [...]

9 – [...]

10 – [...]

11 – [...]

12 – O subsídio parental inicial ou o acréscimo de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro é atribuído apenas em caso de nado-vivo.

#### Artigo 12.º

[...]

O subsídio parental inicial da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e **nove semanas** obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial.

[...]

#### Artigo 14.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos seguintes períodos:

a) 30 dias consecutivos de gozo obrigatório, os quais são gozados imediatamente após o nascimento;

b) **30 dias** de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, **gozados após o período referido na alínea anterior, em simultâneo ou após o gozo da licença inicial exclusiva da mãe.**

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

[...]

#### Artigo 23.º

[...]

1 – [...]

2 – Independentemente da forma de gozo pela qual os progenitores optem, o montante diário do subsídio parental inicial corresponde a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

[...]

Artigo 27.º  
[...]

1 – [...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [Novo] Subsídio por prematuridade ou internamento de recém-nascido.

2 – [...]

[...]»

Artigo 7.º  
**Aditamento ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril**

É aditado o artigo 20.º-A ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente e posteriores alterações, com a seguinte redação:

«Artigo 20.º-A  
Subsídio especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido

1 – O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é concedido nas seguintes situações:

- a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;
- b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o recém-nascido seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;

2 – O subsídio previsto no número anterior é independente da concessão de outros subsídios previstos no artigo 4.º».

Artigo 8.º  
**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Assembleia da República, 13 de setembro de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Paula Santos — António Filipe — Alfredo Maia.

—



**PROJETO DE LEI N.º 246/XVI/1.<sup>a</sup>****MODIFICA O REGIME DO HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES POR FORMA A FACILITAR A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR COM A VIDA PROFISSIONAL****Exposição de motivos**

A vida laboral desempenha um papel basilar na organização do tempo, estruturando-o, sendo em volta dela que se organiza a vida diária, demarcando o grau de liberdade e articulação das diversas atividades sociais, familiares e lúdicas dos indivíduos.

Dito isto, é fundamental compatibilizar o trabalho com o reconhecimento da importância da família e dos laços familiares e sua função social, bem como deve ser garantido o apoio dos progenitores aos seus filhos, nomeadamente em casos de incapacidade física ou mental, ou, ainda, na presença de condição clínica relevante.

Um estudo de 2014, conduzido pela Fundação Europeia para as Melhorias das Condições de Vida e do Trabalho (Eurofound), concluiu que, em Portugal, o horário de trabalho convencional tornou-se menos comum nas últimas décadas e que o trabalho por turnos e noturno é cada vez mais prevalente.<sup>1</sup>

Ora, o trabalho por turnos e o trabalho noturno não se compadecem com os ritmos sociais, posto que a sociedade estrutura os tempos livres em função da jornada de trabalho. Para além disso, acabam por produzir efeitos negativos nos trabalhadores, com consequências nefastas em dimensões várias, como a social e a familiar, podendo prejudicar seriamente os progenitores de filhos de tenra idade, ou que necessitem de um acompanhamento mais próximo e efetivo, em função de deficiência ou de doença.

Neste contexto, afigura-se pertinente adotar medidas legislativas suscetíveis de minorar estes impactos negativos na vida dos trabalhadores que desenvolvem a sua vida profissional, assegurando o seu direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Este direito vem consagrado na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, visa harmonizar estas duas realidades, garantindo proteção ao exercício da maternidade e da parentalidade, e encontra densificação no n.º 3 do artigo 127.º, na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 212.º e no n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho. A isto acresce que a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas «[...] que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional»<sup>2</sup>, que é precisamente o que se pretende com esta proposta.

A isto acresce a Carta Social Europeia Revista, que foi ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001. Esta Carta vincula os Estados a prosseguir políticas e implementar medidas que criem condições para que os trabalhadores consigam conciliar a sua vida familiar com a profissional. Nesse âmbito, e enquanto Estado ratificante, Portugal deve promover soluções de trabalho que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar, em especial salvaguardando a situação em que ambos os progenitores prestam trabalho para o mesmo empregador. Imagine-se a situação em que ambos os progenitores trabalham para a mesma entidade patronal e que ambos têm um horário incompatível com a creche que o filho frequenta. Se estes não tiverem mais apoio familiar, um deles terá de prescindir, ainda que possa ser temporariamente, do seu trabalho para poder prestar assistência à família até encontrar um outro emprego que se adegue mais às dinâmicas familiares. Essa é precisamente a situação que o presente projeto pretende acautelar, assegurando que pelo menos um dos progenitores possa ter acesso ao regime de flexibilidade de horário. Esta situação ganha especial relevância num contexto de escassez de vagas no programa Creche Feliz, pelo que esta é também uma forma de colmatar essas falhas e ajudar as famílias a ajustarem a vida familiar com a profissional.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Chega apresenta o seguinte projeto de lei:

<sup>1</sup> Portugal: Effects of shiftwork | Eurofound (europa.eu)

<sup>2</sup> 373 FH 1963 2021 PEF a.doc (cite.gov.pt)

## Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei altera a organização dos tempos de trabalho, no que, em particular, concerne ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e aos regimes de trabalho noturno e de trabalho por turnos, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e posteriores alterações.

## Artigo 2.º

**Alterações ao Código do Trabalho**

O artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 57.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – Se ambos os progenitores tiverem o mesmo empregador, este deverá autorizar o pedido de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de pelo menos um dos trabalhadores, desde que cumpridos os requisitos estatuídos no n.º 1.

4 – (Anterior n.º 3.)

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – (Anterior n.º 5.)

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)

9 – (Anterior n.º 8.)

10 – (Anterior n.º 9.)

11 – (Anterior n.º 10.)»

## Artigo 3.º

**Entrada em vigor**

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

Palácio de São Bento, 13 de setembro de 2024.

Os Deputados do CH: Pedro Pinto — Felicidade Vital — Vanessa Barata — João Ribeiro — Armando Grave.

---

**PROJETO DE LEI N.º 248/XVI/1.<sup>a</sup>**

**ALARGA OS PERÍODOS DE GOZO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL, DA LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI, DA LICENÇA PARENTAL EM CASO DE DEFICIÊNCIA DA CRIANÇA OU DE UM DOS PROGENITORES, E DA DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO OU ALEITAÇÃO**

**Exposição de motivos**

A licença de parentalidade é uma pedra basilar do Estado social em Portugal.

A garantia de, por nascimento ou adoção de uma criança, uma licença parental que permita aos progenitores estar 100 % presentes e focados nos seus primeiros tempos da vida, é um direito não só das mães e dos pais, mas também das crianças. Este é um direito felizmente consagrado na legislação portuguesa e que tem vindo progressivamente a ser reforçado para fazer face aos desafios que as sociedades democráticas, paritárias e justas enfrentam no Século XXI.

Não obstante, entende o Livre que o regime atualmente vigente fica ainda aquém do necessário, não sendo promotor de uma efetiva igualdade de género, que reforce o papel dos homens na parentalidade e na participação e divisão de tarefas familiares, nem mitigador de desigualdades sociais, protegendo as famílias e progenitores mais vulneráveis. Aumentar o tempo de licença de parentalidade para mães e pais configura, pois, um reforço importante do Estado social, de particular importância tendo em conta os desafios demográficos que o País enfrenta. Segundo o relatório *O Poder de Escolha – direitos reprodutivos e transição demográfica*<sup>1</sup> do Fundo de População das Nações Unidas (FNUAP), as pessoas e as famílias em Portugal têm menos filhos do que o que gostariam, fundadas em diversas razões, entre as quais a dificuldade na conciliação entre a vida familiar e a profissional ou a falta ou o custo dos cuidados infantis.

O aumento da duração das licenças é benéfico para as crianças, para pais e mães e para o País como um todo, ao permitir o fortalecimento de laços familiares, por um lado, e quebrar barreiras atuais à natalidade, uma preocupação tantas vezes levantada no debate político e parlamentar, mas tantas vezes relegada para segundo plano. Aliás, Isabel Loureiro, coordenadora do relatório *Gerações Mais Saudáveis*<sup>2</sup> e à data Vice-Presidente do Conselho Nacional de Saúde, afirmou que a licença de parentalidade se deveria estender até aos seis meses, em linha com as recomendações da Organização Mundial de Saúde, que aconselha a amamentação em exclusivo até aos seis meses de idade<sup>3</sup>.

O alargamento da licença parental inicial parte do entendimento do Livre da necessidade de cumprir com recomendações internacionais, responder às evidências científicas e à vontade expressa da população em Portugal, num processo de alargamento progressivo até aos 180 dias, que permita – caso assim seja possível e desejado – a amamentação exclusiva nos primeiros seis meses de vida. Mas mais: é também importante assegurar e incentivar a justa divisão da licença entre progenitores, promovendo uma maior igualdade de género na repartição do tempo de vida familiar e vida profissional, promovendo condições de reforço do apoio mútuo entre progenitores e uma maior presença de ambos nesta tão importante fase inicial da vida de uma criança. De forma a garantir este equilíbrio, aumentar o tempo de licença exclusiva do pai e possibilitar mais tempo de licença em comum entre ambos os progenitores nos primeiros meses de vida da criança, parece ser a solução óbvia, pelo que, nesta proposta, a licença parental exclusiva do pai é alargada para os 14 dias facultativos, o dobro do especificado atualmente, permitindo que o pai esteja presente em todo o período dos primeiros 42 dias obrigatórios de licença da mãe. É também substancialmente reforçado o incentivo para que a licença parental seja repartida de forma mais igualitária, sendo a licença parental inicial acrescida de 180 dias, mais que duplicando o tempo possível de licença parental atual, caso o número de dias de licença de ambos os progenitores seja igual, permitindo também que a criança possa estar com ambos os seus progenitores durante o seu primeiro ano de vida.

O Livre propõe ainda reforçar de forma mais acentuada os tempos das licenças de parentalidade inicial em 30 dias nos casos de existência de deficiência de um dos progenitores, ou da própria criança, assegurando também assim um dos princípios básicos do Estado social, de proteção a quem mais dela necessita.

Finalmente, a presente iniciativa alarga também o tempo da licença de aleitação para que qualquer criança até aos três anos tenha direito a que os pais tenham redução do horário de trabalho sem penalização do rendimento, independentemente de ser amamentada ou não, novamente com um incentivo de mais 30 minutos de dispensa quando esta redução seja repartida por ambos os progenitores.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Livre apresenta o seguinte projeto de lei:

<sup>1</sup> Situação da População Mundial 2018 | United Nations iLibrary (un-ilibrary.org)

<sup>2</sup> <https://www.cns.min-saude.pt/wp-content/uploads/2018/12/GERACOES-MAIS-SAUDAVEIS.pdf>

<sup>3</sup> <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/354560/9789240048515-por.pdf?sequence=1>

## Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei:

a) Altera o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alargando a licença parental inicial, a licença parental exclusiva do pai, a licença parental em caso de deficiência da criança ou de um dos progenitores, a dispensa para amamentação ou aleitação;

b) Altera o 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, adequando-o às alterações introduzidas ao Código do Trabalho.

## Artigo 2.º

**Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 40.º, 42.º, 43.º e 47.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 40.º

[...]

1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho **e independentemente do tempo de prestação de trabalho efetivo ou do tipo de vínculo**, a licença parental inicial de 120 ou **180** dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os **43** e os **180** dias.

3 – A licença referida no n.º 1 é acrescida:

a) de 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 a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte;

b) de 180 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar igual número de dias de licença parental, considerando-se para tal a licença parental inicial, a licença parental exclusiva da mãe e a licença parental exclusiva do pai.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – [...]

9 – [...]

10 – [Novo] No caso de deficiência, da criança ou de um dos progenitores, a licença referida no n.º 1 é acrescida de 30 dias.

11 – (Anterior n.º 10.)

12 – (Anterior n.º 11.)

13 – (Anterior n.º 12.)

14 – Na falta da declaração referida no n.º 11, a licença é gozada pela mãe.

15 – (Anterior n.º 14.)

16 – (Anterior n.º 15.)

17 – A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no **n.º 15**, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.ºs 7 e 8.

18 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6 a **11, 13 ou 14**.

Artigo 42.º

[...]

1 – O pai ou a mãe tem direito a licença com a duração referida nos n.ºs 1, 3, 6, 7, 8, **9 ou 10** 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 – [...]

3 – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de **42** dias.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

Artigo 43.º

[...]

1 – [...]

2 – Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a **catorze** dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 – [...]

4 – No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista no **n.º 1** acrescem **cinco** dias por cada gémeo além do primeiro.

5 – [...]

6 – [...]

Artigo 47.º

[...]

1 – [...]

2 – No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional **e independentemente do tempo de prestação de trabalho efetivo ou do tipo de vínculo**, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer **três anos**.

3 – [...]

4 – No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais **uma hora** por cada gémeo além do primeiro.

5 – [Novo] No caso de os progenitores partilharem a dispensa para aleitação, a dispensa referida no n.º 3 é acrescida de mais 30 minutos para cada progenitor.

6 – (Anterior n.º 5.)

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)»

Artigo 3.º

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

Os artigos 12.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 12.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 120 ou **180 dias** consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – Os períodos referidos no número anterior são acrescidos:

a) de 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, 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 de licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a 42 dias após o parto;

b) [Novo] de 180 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar igual número de dias de licença parental, considerando-se para tal a licença parental inicial, a licença parental exclusiva da mãe e a licença parental exclusiva do pai.

3 – [...]

4 – [Novo] No caso de deficiência, da criança ou de um dos progenitores, a licença referida no n.º 1 é acrescida de 30 dias.

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – (Anterior n.º 5.)

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)

9 – (Anterior n.º 8.)

10 – (Anterior n.º 9.)

## Artigo 15.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos períodos seguintes, sem prejuízo do disposto no n.º 4:

a) [...]

b) **14** dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

2 – No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos no número anterior acrescem **cinco** dias por cada gémeo além do primeiro, a gozar imediatamente após os referidos períodos.

3 – [...]

4 – [...]»

## Artigo 4.º

**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação

Assembleia da República, 13 de setembro de 2024.

Os Deputados do L: Isabel Mendes Lopes — Jorge Pinto — Paulo Muacho — Rui Tavares.

---

**PROJETO DE LEI N.º 249/XVI/1.<sup>a</sup>****ALARGA OS PERÍODOS DE GOZO DA LICENÇA PARENTAL E REVÊ A MAJORAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DE REFERÊNCIA PARA ATRIBUIÇÃO DO SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL, DO SUBSÍDIO PARA ASSISTÊNCIA A FILHO COM DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA OU DOENÇA ONCOLÓGICA E DO SUBSÍDIO PARA ASSISTÊNCIA A NETO****Exposição de motivos**

A licença de parentalidade é uma pedra basilar do Estado social em Portugal.

A garantia a, por nascimento ou adoção de uma criança, uma licença parental que permita aos progenitores estarem 100 % presentes e focados nos primeiros tempos da vida de uma criança é um direito não só das mães e dos pais, mas também das crianças. Este é um direito felizmente consagrado na legislação portuguesa e que tem vindo progressivamente a ser reforçado para fazer face aos desafios que as sociedades democráticas, paritárias e justas enfrentam no Século XXI.

O alargamento da licença parental inicial parte do entendimento do Livre da necessidade de cumprir com recomendações internacionais, responder às evidências científicas e à vontade expressa da população em Portugal, num processo de alargamento progressivo até aos 180 dias, que permita – caso assim seja possível e desejado – a amamentação exclusiva nos primeiros seis meses de vida. Mas mais: é também importante assegurar e incentivar a justa divisão da licença entre progenitores, promovendo uma maior igualdade de género na repartição do tempo de vida familiar e vida profissional, promovendo condições de reforço do apoio mútuo entre progenitores e uma maior presença de ambos nesta tão importante fase inicial da vida de uma criança. De forma a garantir este equilíbrio, aumentar o tempo de licença exclusiva do pai e possibilitar mais tempo de licença em comum entre ambos os progenitores nos primeiros meses de vida da criança, parece ser a solução óbvia, pelo que, nesta proposta, a licença parental exclusiva do pai é alargada para os 14 dias facultativos, o dobro do especificado atualmente, permitindo que o pai esteja presente em todo o período dos primeiros 42 dias obrigatórios de licença da mãe. É também substancialmente reforçado o incentivo para que a licença parental seja repartida de forma mais igualitária, sendo a licença parental inicial acrescida de 180 dias, mais que duplicando o tempo possível de licença parental atual, caso o número de dias de licença de ambos os progenitores seja igual, permitindo também que a criança possa estar com ambos os seus progenitores durante o seu primeiro ano de vida.

O Livre propõe ainda reforçar de forma mais acentuada os tempos das licenças de parentalidade nos casos de existência de deficiência de um dos progenitores, ou da própria criança, assegurando também assim um dos princípios básicos do Estado social, de proteção a quem mais dela necessita.

Mas, para efetivo gozo de licenças de parentalidade e assistência à família é fundamental que haja uma revisão da majoração das remunerações de referência para atribuição do subsídio parental inicial do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e do subsídio para assistência a neto. A redução do rendimento condiciona a escolha de progenitores e outros familiares no tempo de licença parental a gozar ou no tempo de assistência à família a prestar. É neste sentido que o Livre propõe nesta iniciativa o pagamento a 100 % destes subsídios para que ninguém deixe de acompanhar o seu filho em períodos definidores e sensíveis da sua vida, nem deixe de prestar o apoio à sua família por necessidades económicas, o que naturalmente contribuirá para uma proteção reforçada das famílias e progenitores mais vulneráveis.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Livre apresenta o seguinte projeto de lei:

**Artigo 1.º****Objeto**

A presente lei altera o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, para:

a) Alargar a licença parental inicial, a licença parental exclusiva do pai, a dispensa para amamentação ou

aleitação;

b) Rever a majoração das remunerações de referência para atribuição do subsídio parental inicial, do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e do subsídio para assistência a neto.

#### Artigo 2.º

#### Alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril

Os artigos 11.º, 13.º, 14.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 11.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial é atribuído pelo período até 120 ou **180** dias consecutivos, que os progenitores podem partilhar livremente após o parto, consoante opção dos mesmos, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – Aos períodos de 120 e de **180** dias podem acrescer 30 dias consecutivos de atribuição do subsídio, no caso de partilha da licença em que cada um dos progenitores goze, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período obrigatório de licença parental inicial exclusiva da mãe.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – [...]

9 – [...]

10 – [...]

11 – [...]

12 – [...]

#### Artigo 13.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, o subsídio parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de **42** dias.

4 – [...]

5 – [...]

#### Artigo 14.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial exclusivo do pai é atribuído pelos períodos seguintes, sem prejuízo do disposto no n.º 4:

a) 28 dias de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, dos quais 7 gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento e os restantes 21 nos 42 dias seguintes a este;

b) **14** dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.



2 – No caso de nascimentos múltiplos, o subsídio previsto no número anterior é acrescido de **cinco** dias úteis por cada gémeo além do primeiro, a gozar imediatamente seguir a cada um dos períodos.

3 – (*Revogado.*)

4 – [...]

#### Artigo 23.º

[...]

1 – [...]

2 – O montante diário do subsídio parental inicial é **100 % da remuneração de referência do beneficiário.**

3 – [...]

4 – [...]

5 – O montante diário dos restantes subsídios previstos no presente decreto-lei corresponde às seguintes percentagens da remuneração de referência do beneficiário:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, **100 %;**

f) Subsídio para assistência a neto, **100 %;**

g) [...]

h) [...]

#### Artigo 3.º

#### **Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 13 de setembro de 2024.

Os Deputados do L: Isabel Mendes Lopes — Jorge Pinto — Paulo Muacho — Rui Tavares.

#### **PROJETO DE LEI N.º 255/XVI/1.<sup>a</sup>**

#### **PREVÊ MEDIDAS DE REFORÇO DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE, APROVA UMA LICENÇA PARENTAL INICIAL IGUALITÁRIA DE SEIS MESES E AUMENTA O PERÍODO DE DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO OU ALEITAÇÃO ATÉ AOS DOIS ANOS DA CRIANÇA**

#### **Exposição de motivos**

Após 2004, vários países alargaram o período de licença parental, sendo, segundo os dados da Organização Internacional do Trabalho, os países europeus aqueles onde estas licenças têm uma maior duração. Em Portugal, o artigo 40.º do Código do Trabalho, ao consagrar a licença parental inicial, estabelece que a mãe e o pai têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias (17 a 21 semanas). Contudo, um número significativo de países europeus estabelece períodos de licença parental muito superiores a estes, a título de exemplo na Hungria são 24 semanas, na República Checa e Eslováquia são 28 semanas, na Noruega são 36 a 46 semanas, na Macedónia são 36 semanas, na Irlanda são 42 semanas, na Dinamarca, Sérvia, Reino Unido,

Albânia, Bósnia Herzegovina e Montenegro são 52 semanas, na Croácia são 410 dias e na Suécia são 420 dias.

Os especialistas têm enfatizado cada vez mais a necessidade de ampliar o período de licença parental, até porque existem inúmeras razões que têm sido analisadas e que demonstram a importância que este período tem para a criança e para os pais, as quais passamos a desenvolver.

Desde 1991, a Organização Mundial de Saúde, em associação com a UNICEF, tem vindo a empreender um esforço mundial no sentido de proteger, promover e apoiar o aleitamento materno. Neste sentido, a Organização Mundial de Saúde recomenda que os bebés sejam amamentados em exclusivo até aos seis meses de vida, continuando a ser amamentados, pelo menos, até completarem os dois anos de idade, recebendo a partir dos seis meses outros alimentos complementares ao leite materno, contribuindo a amamentação para a redução da mortalidade infantil e com benefícios que se estendem para a idade adulta.

Uma resolução da Assembleia Mundial de Saúde, órgão da Organização Mundial de Saúde, de 2001, aconselhou os Estados-Membros a «apoiar a amamentação exclusiva por seis meses como uma recomendação mundial de saúde pública [...] e a proporcionar alimentos complementares seguros e apropriados, mantendo a continuidade da amamentação até aos dois anos de idade ou mais».

A Organização Mundial de Saúde recomenda ainda que esse aleitamento seja em livre demanda, isto é, que o bebé possa mamar sempre que sentir vontade, durante o tempo que quiser. Esta possibilidade torna-se praticamente impossível num cenário em que a mãe tenha de voltar ao trabalho, por via da sua ausência por várias horas do dia, existindo estatísticas em Portugal que demonstram que o número de mães a amamentar decresce fortemente após o 4.º e 5.º mês de vida do bebé, o que corresponde à altura em que estas têm de regressar ao trabalho. A dispensa para amamentação atualmente prevista na nossa legislação não é suficiente e mesmo com a possibilidade de redução de duas horas de trabalho, tendo em consideração a demora média das deslocações, as mães estarão mais de seis horas afastadas das crianças, o que dificulta a amamentação.

No atual contexto, para que se possa prosseguir com a amamentação exclusiva torna-se necessário à progenitora fazer um *stock* de leite materno, para que o cuidador, na ausência da mãe, possa alimentar a criança. De acordo com a Enfermeira Ana Lúcia Torgal, especialista em saúde materna e obstétrica e consultora internacional de lactação, para que tal seja possível, após o início da atividade profissional, a mulher deve continuar a estimular a glândula mamária, num horário similar ao que aconteceria caso a mãe estivesse junto da criança, o que significa que deve ser extraído leite de três em três horas, idealmente num local com privacidade e onde consiga recolher e armazenar leite em condições de higiene e segurança, para que este possa ser, posteriormente, oferecido à criança, algo que pode demorar aproximadamente 30 minutos. Em Portugal, para a concretização destes procedimentos colocam-se uma série de constrangimentos: não existe legislação laboral que assegure às mulheres o tempo para extrair leite; não existe legislação que regule a existência, nas empresas, de condições físicas para que se proceda à extração do leite nos moldes acima enunciados e uma parte substantiva das famílias poderá não ter recursos financeiros para aquisição de um extrator de leite materno, recipientes próprios para a sua conservação e material para acondicionamento e transporte de leite materno.

Assim, muitas mulheres, por não conseguirem ultrapassar estas dificuldades acabam por desistir de amamentar, sendo o aleitamento materno substituído por aleitamento artificial e/ou antecipada a introdução de diversificação alimentar antes do tempo recomendado, com prejuízo para a saúde do bebé e da mãe.

As vantagens do aleitamento materno são múltiplas e já bastante reconhecidas, quer a curto, quer a longo prazo. No estudo *Aleitamento Materno – A importância de intervir*, que tem por base artigos dos últimos seis anos publicados por organizações de referência, como a Organização Mundial de Saúde, sobre esta matéria, o aleitamento materno está claramente associado a benefícios para o lactente, incluindo o efeito protetor significativo para infeções gastrointestinais (64 %), ouvido médio (23-50 %) e infeções respiratórias severas (73 %), bem como para leucemia linfocítica aguda (19 %) e síndrome da morte súbita do lactente (36 %). Foram ainda encontrados benefícios a longo prazo para a prevenção da obesidade (7-24 %) e outros fatores de risco cardiovascular em idade adulta. A mãe também beneficia do efeito protetor para neoplasias da mama, ovário e para a diabetes *mellitus* tipo 2, proporcionais ao tempo de amamentação.

De acordo com estudos da Direção-Geral de Saúde, ao leite materno são reconhecidas igualmente diversas vantagens como sejam nutricionais, por conter vitamina A, que reduz a prevalência de infeções respiratórias e a proteção da mucosa intestinal; imunológicas, por conter glutamina e arginina, que possuem uma ação anti-inflamatória e por fornecer imunoglobulinas, lisozimas, oligossacáridos, bem como por permitir a recuperação

de peso de prematuros e de recém-nascidos de baixo peso. São reconhecidas igualmente vantagens psicológicas à amamentação por facilitar o estabelecimento do vínculo afetivo entre mãe e filho e, claro, económicas.

No caso das mães, os benefícios aparecem também associados a um menor risco de osteoporose, cancro da mama e do ovário. No que diz respeito ao cancro de mama, estudos apontam para que, nos casos de amamentação superior a 24 meses, o risco de aparecimento é 50 % menor quando comparado com aquelas que amamentaram de um a seis meses.

Igualmente, estudos realizados demonstram que o consumo de leite materno aumenta a visão e contribui para o aumento tanto do desenvolvimento verbal como do QI, com especial impacto no caso de subdesenvolvimento cognitivo. A amamentação, especialmente essencial nos primeiros seis meses de vida, contribui para um reforço do sistema imunitário, proporcionando à criança melhores condições de vida e, consequentemente contribui para a redução da mortalidade infantil. Protege ainda o bebé contra a anemia por falta de ferro, porquanto o ferro presente no leite materno é mais bem absorvido sem a adição de outros alimentos.

De acordo com uma série de artigos publicados pela revista *The Lancet*, em 2003, sobre a sobrevivência das crianças, foi identificado um conjunto de intervenções nutritivas que têm comprovadamente um potencial para impedir até 25 % das mortes de crianças, se elas forem implementadas em grande escala. Uma destas intervenções é a amamentação exclusiva que consiste em não dar aos bebés quaisquer outros alimentos ou líquidos durante os primeiros seis meses de vida, o que poderia salvar anualmente até 1,3 milhões de crianças em todo o mundo.

De acordo com uma meta-análise realizada por uma Equipa de Estudo Colaborante da Organização Mundial de Saúde (WHO Collaborative Study Team) que avaliou o impacto da amamentação na mortalidade devida especificamente a infeções, o risco de morte de bebés com menos de dois meses é aproximadamente seis vezes maior nos bebés não amamentados com leite materno.

Durante os primeiros anos de vida, o cérebro do bebé sofre milhares de transformações neuronais. Isto significa que estes anos são fundamentais para toda a sua organização ao nível cerebral, do sistema nervoso e para a construção da sua personalidade. Durante estes primeiros tempos de vida, para um bom desenvolvimento, os bebés precisam de um contacto quase constante com a mãe e de uma grande disponibilidade da sua parte. De acordo com o conceito de adaptabilidade evolutiva – que procura definir o tipo de ambiente em que os seres humanos nascem e são programados para viver, através das descobertas mais recentes das neurociências mas também do estudo das sociedades tradicionais e dos nossos antepassados – é possível perceber que a presença quase constante da mãe durante o primeiro ano de vida é um elemento essencial para o bom desenvolvimento do bebé e algo que as crianças humanas nascem programadas para encontrar. Quando o ambiente em que o bebé cresce é muito diferente daquele para o qual está programado – como acontece nas creches em que existem várias crianças aos cuidados de um adulto – gera-se uma dose de stress que pode ter consequências graves para o seu desenvolvimento. O cérebro de uma criança que tenha sido negligenciada na infância tem áreas que ficam subdesenvolvidas, o que pode mesmo estar na base de situações como o défice de atenção.

Segundo a Dr.<sup>a</sup> Graça Gonçalves, pediatra e neonatologista, consultora internacional de lactação (IBCLC) e responsável pela primeira clínica em Portugal especializada em aleitamento materno, a Amamentação, no estudo sobre *Amamentação exclusiva até aos 6 meses*, numa sociedade que não favorece a permanência dos filhos junto dos pais, onde o paradigma é a necessidade de auferir os meios de subsistência e prover às necessidades materiais da criança, geralmente existe um maior número de famílias disfuncionais e verificam-se mais situações de abandono e de maus tratos. O incentivo ao aleitamento materno pode, através do vínculo único que se estabelece, contribuir para crianças mais cuidadas, mais felizes e mais confiantes.

Existem ainda estudos que demonstram que aumentar o período de licença de maternidade pode ser uma forma eficaz de diminuir as probabilidades do aparecimento da depressão pós-parto.

A todos os benefícios que resultam do aumento da duração da licença de maternidade para a mãe e para a criança acima evidenciados decorrentes, nomeadamente, do prolongamento do tempo de amamentação até aos 24 meses, acrescem ainda proveitos indiretos para o Estado, resultantes da diminuição de custos para o Serviço Nacional de Saúde, porquanto a amamentação previne o aparecimento de determinadas doenças no caso da

mãe, como sejam o cancro da mama e do útero e reforça o sistema imunitário da criança, permitindo um crescimento e aumento do seu peso da forma adequada e com menores riscos de obesidade.

Este é, pois, o momento oportuno para repensar o modelo de parentalidade existente no nosso ordenamento jurídico, portanto com a presente iniciativa o PAN, cumprindo o seu programa eleitoral e prosseguindo os avanços dados pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pretende assegurar um reforço da proteção da parentalidade em termos que promovam e melhorem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e contribuam para uma melhor saúde das crianças e das mães.

Assim atendendo ao anteriormente exposto, na presente iniciativa o PAN propõe um alargamento da duração da licença parental inicial para seis meses, concretizando assim as recomendações da Organização Mundial de Saúde, e, tendo em vista a proteção dos direitos de parentalidade e a necessidade de se evitar certas arbitrariedades dos empregadores, propõe também que, no caso das microempresas, o gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, só possa ser rejeitado pelo empregador mediante justificação escrita fundamentada – que, se incumprida, constituirá contraordenação muito grave.

Para além disso, o PAN pretende, em linha com o que é solicitado por mais de 15 mil cidadãos na petição «Mais tempo para todas as famílias»<sup>1</sup>, e tendo por base a importância crucial da gravidez e dos primeiros dois anos de vida para o desenvolvimento integral da criança, que seja aumentada a dispensa do trabalho de dois períodos diários de uma hora durante o tempo de amamentação para os dois anos da criança, em vez de apenas um ano da criança, seja a mesma amamentada ou não. Uma abordagem focada unicamente nos momentos de alimentação, tal como defendem os peticionários, não reflete o verdadeiro superior interesse da criança, uma vez que todos os bebés necessitam de tempo de qualidade com os seus pais para garantir um desenvolvimento saudável e limitar este direito apenas à amamentação cria uma desigualdade injusta entre as famílias, discriminando negativamente as mães que não amamentam e privando as crianças do tempo necessário com os seus cuidadores.

O PAN propõe, assim, que a redução de duas horas diárias na jornada de trabalho seja aplicada a todas as famílias, permitindo que um dos progenitores usufrua desse benefício até a criança completar dois anos, independentemente da amamentação, sendo que para as mães que continuem a amamentar após essa idade, a redução de horário será mantida.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, a abaixo assinada Deputada do Pessoas-Animais-Natureza apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei aprova medidas que garantem o reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito:

a) À vigésima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado 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 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, 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;

b) À oitava alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, 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, pelo Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de julho, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho, e pela Lei n.º 65/2023, de 20 de novembro.

<sup>1</sup> Mais tempo para todas as famílias : [petição pública \(peticaopublica.com\)](https://peticaopublica.com)

Artigo 2.º  
**Alteração ao Código do Trabalho**

São alterados os artigos 36.º, 40.º, 46.º e 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 36.º  
[...]

1 – [...]

a) [...]

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 180 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 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

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

3 – [...]

4 – Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 180 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – [...]

9 – [...]

10 – [...]

11 – 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, que em caso de recusa deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.

12 – [...]

13 – [...]

14 – [...]

15 – [...]

16 – [...]

17 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6 a 13.

Artigo 47.º  
Dispensa para amamentação ou aleitação

1 – [...]

2 – 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 dois anos.

3 – [...]

4 – [...]

- 5 – [...]
- 6 – [...]
- 7 – [...]

#### Artigo 48.º

##### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

Para efeito de dispensa para amamentação para além do segundo ano de vida do filho, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias face ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico para o efeito.»

#### Artigo 3.º

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

É alterado o artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que passa a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 12.º

1 – O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 180 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, 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 4.º

##### **Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor com a entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 13 de setembro de 2024.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

---

#### **PROJETO DE LEI N.º 260/XVI/1.<sup>a</sup>**

#### **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**

#### **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 a atribuição aos homens desse trabalho é ainda mal visto. 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 consequentemente no rendimento disponível das mulheres, são consequências do trabalho invisível que as mulheres acumulam quotidianamente em casa, seja com as tarefas domésticas, seja com os cuidados e educação dos filhos.

A contribuição das mulheres para a economia, frequentemente não paga e desvalorizada, corresponde a um enorme volume de trabalho. 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.

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. Desta forma, dão um contributo positivo para a natalidade e a concretização dos projetos parentais.

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.

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, intitulada «Agenda do Trabalho Digno» introduziu várias alterações ao Código do Trabalho. Todavia, no que diz respeito a direitos de parentalidade, não foi além de uma alteração à licença exclusiva do pai – que nada muda na substância –, criando a ilusão de que se estaria a aumentar de 20 para 28 dias a licença exclusiva do pai. Na verdade, ao retirar da lei a expressão «úteis» na definição dos dias de licença, apesar de se ter aumentado o número de dias para 28, estes passaram a ser corridos. Assim, a alteração do Partido Socialista acabou por corresponder a 20 dias úteis (como estava na lei) e, nalguns casos muito particulares (dependendo dos anos em que os feriados de dezembro calhem em dias úteis ou não, e se a licença apanhar esse período por inteiro), pode significar a redução de um ou dois dias.

O Bloco de Esquerda apresentou propostas para que fosse dado 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. No entanto, essas propostas foram rejeitadas pelo Partido Socialista.

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 também maior igualdade de género no estabelecimento de vínculos com as crianças. Contribuem ainda para o saudável desenvolvimento das crianças e do seu bem-estar psicológico numa fase da vida em que os benefícios do contacto próximo e permanente com pais e mães são incontáveis. 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.

A um outro nível, importa alargar a licença para amamentação e aleitação. Seguindo as orientações da Organização Mundial de Saúde, no sentido da promoção e apoio ao aleitamento materno e acolhendo a sugestão da Ordem dos Médicos, propomos o alargamento dessa licença, convertida numa licença para acompanhamento de criança até aos três anos.

Deu entrada na Assembleia República uma iniciativa legislativa cidadã sob o Projeto de Lei n.º 855/XV/1.<sup>a</sup> (Cidadãos) – Alargamento da licença parental inicial. Na exposição de motivos desta Iniciativa Legislativa Cidadã é possível retirar que «Urge prosseguir políticas de proteção na parentalidade e de conciliação da vida profissional com a vida familiar, através de medidas que permitam às famílias voltar a ter mais filhos e conseguir fazer face ao inerente encargo no seio familiar, designadamente por via de maior suporte económico aquando dos primeiros 6 meses de amamentação.» Esta é uma urgência à qual o Bloco de Esquerda se junta.

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 e familiar, aprofundando-as e densificando-as. 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, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 40.º

[...]

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 42.º

[...]

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 contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

#### Artigo 43.º

[...]

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

[...]

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 47.º

##### **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 48.º

##### **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 30.º

[...]

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

Artigo 5.º

**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 13 de setembro de 2024.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Fabian Figueiredo — Marisa Matias — Joana Mortágua — Mariana Mortágua.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## Artigo 54.º

**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

## Artigo 56.º

**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

## REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## Artigo 132.º

**Legislação do trabalho**

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projeto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões

que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *internet*.

**Lei n.º 7/2009**

de 12 de Fevereiro

## APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

## Artigo 469.º

**Noção de legislação do trabalho**

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

## Artigo 470.º

**Precedência de discussão**

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

## Artigo 471.º

**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

## Artigo 472.º

**Publicação dos projectos e propostas**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

## Artigo 473.º

**Prazo de apreciação pública**

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

## Artigo 474.º

**Pareceres e audições das organizações representativas**

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

## Artigo 475.º

**Resultados da apreciação pública**

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.