



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Projecto de Lei n.º 643/XIV/2.ª

Promove a igualdade no exercício das responsabilidades parentais estabelecendo uma licença parental inicial paritária

Exposição de motivos

Se no passado o papel de prestação de cuidados e assistência aos filhos era assumido, indiscutivelmente, pelas mulheres, actualmente, o sentimento geral da sociedade é que devemos caminhar para a igualdade no exercício das responsabilidades parentais, o que exige que o pai esteja cada vez mais presente no dia-a-dia dos filhos.

Em consequência, atendendo à importância dos primeiros meses após o nascimento para o estabelecimento de laços entre os pais e o bebé e à necessidade de o casal partilhar as tarefas domésticas e a prestação de cuidados ao filho, temos assistido em Portugal a importantes alterações nesta matéria, nomeadamente o recente alargamento da licença parental exclusiva do pai.

Contudo, apesar dos homens quererem, cada vez mais, ficar com os filhos, a verdade é que continuamos a fomentar um discurso muito centrado na mulher, que acaba por assumir, maioritariamente, a prestação de cuidados.

Este entendimento, que ainda é resultado de uma visão patriarcal da sociedade e que acaba por ser, também, incentivado pela legislação actual, tem consequências relevantes para a mulher, em particular em contexto laboral.

Em 2018, Portugal foi noticiado como o país da União Europeia (UE) no qual o fosso salarial entre homens e mulheres mais cresceu. De acordo com o gabinete de estatísticas da UE, entre 2011 e 2016, o fosso salarial entre homens e mulheres cresceu 4,6%. Assim, as mulheres em Portugal ganhavam menos 17,5% que os homens, ou seja, por cada euro ganho por um homem uma mulher ganhava apenas 0,82€.

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

No Relatório sobre Desigualdade de Género, divulgado pelo Fórum Económico Social em 2018, Portugal surge em 103.º em 149.º países em matéria de igualdade salarial para trabalho semelhante.¹

Por último, de acordo com o recente Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2019, apesar das mulheres terem mais qualificações – em 2019 a percentagem de mulheres (60,6%) no ensino superior era muito superior à dos homens (39,4%) – , tal não se traduz em maior empregabilidade e melhores condições de trabalho. Pelo contrário, verifica-se que apesar da taxa de desemprego ter vindo a diminuir, esta redução foi mais significativa nos homens do que nas mulheres, sendo estas as mais afectadas pelo desemprego. Esta situação agravou-se no actual contexto de pandemia, dado que os vínculos laborais das mulheres são também mais precários e estas trabalham maioritariamente nos sectores mais afectados pela crise.

O relatório adianta também que continuam a existir assimetrias muito significativas entre ambos os géneros no plano remuneratório. Os salários médios das mulheres são inferiores em 14,4% aos dos homens. Isto significa que a diferença salarial traduz uma perda média de 225,5 €/mês para as mulheres em relação aos homens.

Adicionalmente, os estudos demonstram também que recai sobre as mulheres a maioria das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos. Um estudo de 2019, denominado “As Mulheres Hoje em Portugal – quem são, o que pensam e como se sentem!”, da Fundação Francisco Manuel dos Santos, revela, que as mulheres ainda dedicam quase 6 horas por dia a tarefas domésticas e relacionadas com cuidados aos filhos, independentemente de estarem empregadas. Em relação ao trabalho doméstico especificamente, as mulheres responsabilizam-se por 74% contra 23% do efectuado pelos seus companheiros. A investigação concluiu que “serão necessárias cinco a seis gerações para que se alcance uma distribuição equilibrada das tarefas domésticas entre sexos”.

Ora, apesar dos avanços que têm sido feitos nesta matéria, os estudos acima identificados demonstram, ainda, uma evidente discriminação das mulheres em matéria laboral, sendo prejudicadas no acesso ao emprego, na progressão na carreira e na remuneração.

¹ Cfr. http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/?doing_wp_cron=1546616758.7451179027557373046875#economy=PRT



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Apesar da Constituição da República Portuguesa ser clara ao referir, no seu artigo 59.º, que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, a verdade é que as mulheres continuam a receber menos que os homens, mesmo quando fazem o mesmo trabalho.

Acreditamos que um dos factores que leva à discriminação laboral é exactamente o facto da mulher continuar a ser vista como principal cuidadora dos filhos, em particular nos primeiros meses de vida. Em consequência, muitas mulheres são discriminadas no acesso ao emprego ou na progressão na carreira pelo facto de serem mães ou poderem vir a sê-lo.

São, infelizmente, ainda comuns as histórias de mulheres a quem, em entrevista de emprego, é perguntado se têm filhos ou se tencionam vir a tê-los, o que não acontece no caso dos homens. Tal demonstra que os empregadores continuam a ver a mulher como cuidadora ou como aquela que, após o parto, durante o período de licença, ficará maioritariamente responsável pelos cuidados do bebé, o que pode levar a que sejam preteridas no acesso ao emprego caso sejam ou pretendam ser mães.

Este é, assim, um modelo de sociedade que penaliza a maternidade e que pede, constantemente, às mulheres que escolham entre serem mães ou terem uma carreira profissional, o que é inaceitável. Por isso, é fundamental criar condições para que possamos ter uma sociedade em que as responsabilidades parentais são efectivamente partilhadas, conseguindo-se desta forma combater as desigualdades que existem.

Ora, esta partilha, apesar de ser importante em todos os momentos da vida das crianças, é fundamental no momento após o nascimento, tanto pela possibilidade de permitir o estabelecimento de laços entre os pais e o bebé, situação à qual o pai não pode ficar alheio, mas também porque esta fase é uma das que mais penaliza as mulheres, que maioritariamente gozam a licença parental inicial.

Vejamos o exemplo da Islândia, país que deu importantes passos no combate ao fosso salarial.



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

O ponto de viragem deu-se em 1975. As mulheres abandonaram em massa os seus postos de trabalho e foram para as ruas reivindicar direitos e salários iguais. Com elas ausentes, as empresas fecharam.

Esta situação começou a mudar pouco a pouco a sociedade, tendo as mulheres se tornado mais visíveis na política. Apenas 5 anos depois da grande greve, a Islândia teve a sua primeira presidente mulher eleita democraticamente, Vigdís Finnbogadóttir e o número de mulheres no parlamento islandês disparou, o que levou a muitas mudanças políticas que ocorreram nos anos seguintes.

Em 1981, a Islândia criou uma lei que obrigava os empregadores a dar uma licença de 3 meses de maternidade às mães, que foi estendida para 6 meses em 1988. Contudo, percebeu-se que, apesar dos benefícios da lei, esta acabava por encorajar as mães a ficarem em casa a cuidar dos filhos, enquanto que os pais continuavam a trabalhar, o que reforçava a ideia de que as mulheres são cuidadoras e os homens não.

Em consequência, em 2000, a Islândia aprovou uma lei² que estabelecia uma licença parental obrigatória para os pais, medida que teve impactos bastante positivos na sociedade. A título de exemplo, em 2004 a diferença salarial da Islândia era igual à dos EUA (0.81\$), mas nos anos que se seguiram o fosso desta disparidade foi diminuindo até chegar aos dias de hoje. As Islandesas hoje ganham 0.90\$ por cada dólar que um islandês ganha.

A Suécia concede, também, actualmente, um período de três meses exclusivo para os pais.

Assim, enquanto que, na Suécia, nos anos 90, quase 90% dos dias de licença eram gozados pelas mulheres, em 1995 esta situação mudou com a aprovação de uma lei que obrigava os pais a utilizarem 30 dias (caso não o fizessem, o casal perderia o direito a eles). A nova lei mudou tudo. Em 2014, os homens já eram responsáveis por 25% dos dias disponíveis por casal, o que levou, em 2016, ao aumento do dias destinados exclusivamente ao pai que passaram a ser 90.

Por último, a partir de Janeiro deste ano, a Espanha equiparou a licença de paternidade à licença de maternidade, gozando ambos de 16 semanas de licença, remuneradas a 100%³, o que

² Pode ser consultada em https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-maternity-paternity-leave-95-2000-with-subsequent-amendments.pdf

³ Pode ser consultada em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

transmite a ideia de que os pais têm o direito e a obrigação de cuidar dos filhos, exactamente nas mesmas condições e nos mesmos termos que as mulheres.

Em Portugal, o artigo 40.º do Código do Trabalho estabelece que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

Está, ainda, prevista, no artigo 41.º do Código do Trabalho, a licença parental exclusiva da mãe, que atribui a esta o direito a gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e a obrigatoriedade de gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto.

A legislação consagra, também, a licença parental exclusiva do pai, sendo obrigatório o gozo por este de uma licença de 20 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, nos termos do artigo 43.º do Código do Trabalho.

Ora, no nosso entendimento, apesar dos avanços que têm sido feitos nesta matéria, consideramos que se deve ir mais longe e, à semelhança do que outros países já fizeram, prever uma licença parental paritária, medida fundamental para a inversão do actual paradigma da prestação de cuidados e para o combate à desigualdade de género.

Sabemos que a discriminação em contexto laboral é uma realidade no nosso país, demonstrando os dados existentes que Portugal enfrenta, ainda, inúmeros desafios no combate ao fosso salarial.

E, neste sentido, importa ter em conta o caso da Islândia onde foi possível reverter a disparidade salarial, mitigar a discriminação na contratação e progressão na carreira e promover a igualdade parental, o que é bom para as pessoas, para as famílias, para as empresas e, também, para o Estado.

Face ao exposto, com o presente projecto de lei, propomos uma alteração ao artigo 40.º do Código do Trabalho, que estabelece a licença parental inicial, garantindo que a mãe e o pai trabalhadores têm ambos direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo é usufruído em simultâneo, mantendo a mãe o direito à sua licença parental exclusiva.



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Em consequência, procede-se à alteração do Decreto-Lei n.º 89/2009 e do Decreto-Lei n.º 91/2009, ambos de 9 de Abril, garantindo que o subsídio parental inicial é atribuído a ambos os progenitores pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos.

Não podemos esquecer que quando falamos em licenças parentais paritárias não falamos apenas nos direitos das mulheres, mas também no direito de os pais poderem ter um papel activo e presente na vida dos seus filhos. Cada vez mais, os pais querem assumir este papel, sendo este negado pela sociedade que vê na mulher a cuidadora. Por sua vez, as mulheres continuam a ser discriminadas por serem mães ou por o quererem ser, sendo prejudicadas no acesso ao emprego, progressão na carreira e remuneração.

Uma sociedade moderna não pode exigir à mulher que escolha entre ter filhos ou ter uma carreira, mas deve criar condições para que mulheres e homens possam livremente constituir família, caso o queiram, garantindo a ambos plena participação na vida dos filhos.

Defendemos, por isso, um modelo de sociedade promotor da igualdade de género que só é possível, em contexto laboral, com a eliminação das disparidades salariais e com medidas que reforcem a igualdade parental e garantam uma verdadeira partilha de responsabilidades.

Consideramos que a presente iniciativa é essencial para atingir estes objectivos.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, a Deputada não inscrita Cristina Rodrigues apresenta o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua redacção actual, o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, na sua redacção actual, e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, na sua redacção actual, estabelecendo uma licença parental inicial paritária.

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

São alterados os artigos **33.º-A, 39.º, 40.º, 42.º, 43.º e 44.º** do 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 e 93/2019, de 4 de Setembro, os quais passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 33.º-A

[...]

1 – [...].

2 - O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe.

3 – [...].

Artigo 39.º

[...]

[...]:

a) [...];

b) [...];

c) [Revogada];

d) [Revogada].

Artigo 40.º

[...]

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm ambos direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo é usufruído em simultâneo, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – [Revogado].

3 – [Revogado].

4 – No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5 - 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 no n.º 4.

6 – [...].

7 – [...].

8 – Para efeitos do gozo da licença prevista no n.º 1, a mãe e o pai devem informar os respectivos empregadores até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.os 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, da duração da licença, com indicação do seu início e termo, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional.

9 - [Revogado].

10 – [Revogado].

11 – [Revogado].

12 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor no gozo da licença prevista no n.º 1 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13 - [...].

14 – [...].

15 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 4, 5, 6, 7 e 8.



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Artigo 42.º

[...]

Revogado.

Artigo 43.º

[...]

Revogado.

Artigo 44.º

[...]

1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida no n.º 1 do artigo 40.º.

2 – [...].

3 - Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos do no n.º 1 do artigo 40.º.

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – Para efeitos do gozo da licença prevista no n.º 1, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do tempo de duração da licença, com indicação do seu início e termo, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 – [Revogado].

11 – [...].”



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Artigo 3.º

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

São alterados os artigos 4.º, 11.º, 13.º, 14.º, 23.º e 37.º-A do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, na sua redacção actual, os quais passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 4.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...].

2 - O subsídio parental inicial compreende as seguintes modalidades:

a) Subsídio parental inicial;

b) Subsídio parental inicial exclusivo da mãe;

c) [Revogado];

d) [Revogado].

Artigo 11.º

[...]



1 - O subsídio parental inicial é atribuído, a ambos os progenitores, pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante sua opção, sendo a licença exercida simultaneamente por ambos após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - [Revogado].

3 - [...].

4 - [...].

5 - Nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, aos períodos previstos nos n.os 1 e 3 acresce todo o período de internamento da criança, bem como 30 dias após a alta hospitalar.

6 - [...].

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

8 - [Revogado].

9 - [Revogado].

10 - [Revogado].

11 - [...].

Artigo 13.º

[...]

Revogado.

Artigo 14.º

[...]

Revogado.

Artigo 23.º

[...]

1 - [...]

2 - [...]:



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

- a) [...];
- b) [...];
- c) [Revogado];
- d) [Revogado].
- 3 – [...].
- 4 – [...];
- a) [Revogado];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- i) [...];
- ii) [...].

Artigo 37.º-A

[...]

- 1 – [...]
- 2 - O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho goza da licença parental exclusiva da mãe.
- 3 – [...].”

Artigo 4.º

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

São alterados os artigos 11.º, 12.º, 14.º, 15.º, 30.º, 31.º, 48.º, 57.º, 58.º e 72.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho, na sua redacção actual, os quais passam a ter a seguinte redacção:

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

“Artigo 11.º

[...]

[...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [Revogado];
- d) [Revogado].

Artigo 12.º

[...]

1 - O subsídio parental inicial é concedido, a ambos os progenitores, pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante sua opção, sendo a licença exercida simultaneamente por ambos após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – [Revogado].

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 14.º

[...]

Revogado.

Artigo 15.º

[...]

Revogado.



Artigo 30.º

[...]

[...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [Revogado];
- d) [Revogado].

Artigo 31.º

[...]

Revogado.

Artigo 48.º

[...]

[...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [Revogado];
- d) [Revogado].

Artigo 57.º

[...]

[...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [Revogado];
- d) [Revogado].



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Artigo 58.º

[...]

Revogado.

Artigo 72.º

[...]

Revogado.”

Artigo 5.º

Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 8 de Janeiro de 2021.

A Deputada,

Cristina Rodrigues

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt