



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

**PROJECTO DE LEI N.º 531/VIII**  
**REFORÇA A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA**  
**PATERNIDADE**

**Exposição de motivos**

Em Março de 2001 a Comissão Nacional de Mulheres da CGTP-IN apresentou publicamente um importante conjunto de propostas de alteração à lei da maternidade e paternidade (Lei n.º 4/84, de 5 de Abril) e legislação conexas. Também o MDM - Movimento Democrático de Mulheres -, na sequência da realização, este ano, de um «Tribunal de Opinião sobre os Direitos Sexuais e Reprodutivos», divulgou propostas nesta área.

As propostas apresentadas são valiosos contributos para melhorar a legislação em vigor, garantindo a efectividade dos direitos dos/as trabalhadores/as enquanto pais e mães, valorizando a maternidade e paternidade como valores sociais eminentes. Nesse sentido, também os diversos instrumentos de direito internacional, quer no âmbito das Nações Unidas, da OIT, quer no âmbito da União Europeia, reforçam, cada vez mais, essa perspectiva.

Apesar da legislação em vigor ter vindo a beneficiar da introdução de sucessivas melhorias, são conhecidos os constantes atropelos à lei e as discriminações existentes. Não podem, entre outros exemplos, deixar de ser referidos o despedimento de mulheres grávidas com contrato precário, a contratação a prazo por empresas que exigem disponibilidade total de horário, condicionando a admissão da trabalhadora à existência ou não de filhos, a dificuldade do exercício do direito à amamentação, a atribuição por algumas empresas de prémios de produtividade e assiduidade como



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

forma indirecta de pressionar os trabalhadores a prescindirem de direitos legalmente indisponíveis.

Neste contexto, cabe referir o importante contributo que a CITE tem dado para o cumprimento das leis em vigor nesta área e para a sua divulgação e promoção. O reforço das acções de fiscalização, pela IGT, é também fundamental como forma de combate aos prevaricadores.

O presente projecto de lei, visando reforçar os direitos ligados à maternidade e à paternidade, contempla os seguintes aspectos:

— Nascimento de nado-morto e falecimento de nado-vivo durante a licença de parto: estas duas situações não estão expressamente previstas na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, suscitando problemas de interpretação e aplicação da lei. Existem já dois pareceres da CITE (Parecer n.º 13/CITE/2000 e Parecer n.º 19/CITE/2000), cuja solução jurídica, por nos parecer justa e adequada, foi acolhida na presente proposta;

— Nascimento de criança prematura e internamento hospitalar de recém-nascido imediatamente após o parto ou durante a licença de parto: em geral, a seguir ao nascimento de uma criança prematura segue-se um período, mais ou menos longo, de internamento hospitalar. Considera-se essencial, do ponto de vista médico, que a mãe e/ou o pai acompanhem a criança neste período difícil e peculiar. Situação equivalente é a da criança que fica hospitalizada imediatamente após o parto ou durante a licença de parto.

Face à actual redacção da Lei n.º 4/84 a mulher ou opta por meter uma licença por doença ou por uma licença para assistência a menores hospitalizados, recebendo apenas um subsídio no montante de 65% da remuneração de referência.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Mantendo-se os pressupostos que determinam a licença de maternidade, faz todo o sentido a criação de uma licença especial para estas situações com duração igual à do internamento da criança, correspondendo-lhe um subsídio no montante de 100% da remuneração de referência.

— Amamentação ou aleitamento de filhos gémeos: não estando esta situação expressamente prevista, decorre, no entanto, da lei que no caso de nascimentos múltiplos a dispensa por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada diz respeito a cada um dos filhos. A CITE (Parecer n.º 38A/CITE/2000) e a jurisprudência (Acórdão de 12 de Maio do Tribunal Central Administrativo), partindo do princípio de que «o direito à dispensa para amamentação existe por causa do filho e para o filho e não por causa da mãe e para a mãe» e de que «o direito de um filho não pode ser diminuído ou modificado pelo nascimento de um gémeo, sob pena de se pôr em causa o próprio direito», têm entendido que no caso de gémeos a dispensa deve ser proporcional ao número destes.

— Despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo: em muitas situações, a invocação da caducidade do contrato pelas entidades empregadoras tem configurado a existência de um verdadeiro despedimento sem justa causa. Este aspecto é particularmente importante quando se assiste ao recurso crescente à contratação precária em sectores de elevada taxa de emprego feminino. Por outro lado, estas trabalhadoras não beneficiam da protecção legal prevista no artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, pelo que há que criar um mecanismo legal que refreie os prevaricadores da lei.

— Professoras/es contratadas/os no ensino público: embora a lei da maternidade e paternidade em vigor não suscite dúvidas quanto à aplicabilidade dos direitos a estes trabalhadores, têm sido criados



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

obstáculos ao exercício dos seus direitos com base em interpretações legais mais ou menos oblíquas, pelo que se avançam propostas no sentido da clarificação deste aspecto, sublinhando-se que a natureza precária do contrato não afecta os direitos previstos na lei.

— Subsídio a trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico: considera-se necessário alterar o montante do subsídio a atribuir às trabalhadoras grávidas que, em situação de risco clínico para si ou para o feto, sejam dispensadas de prestar trabalho, devendo ser-lhes atribuído um subsídio no montante de 100% da remuneração de referência. A equiparação actual a situação de doença das próprias desvirtua o princípio de que a gravidez não só não pode ser considerada como uma situação de doença, como não pode determinar a perda de quaisquer regalias.

— Subsídio a trabalhadores grávidas, puérperas ou lactantes por riscos específicos: também nesta situação se afigura profundamente injusto que a trabalhadora seja dispensada do trabalho durante todo o período necessário para protecção da sua saúde e da criança e não receba um subsídio no valor do montante de 100% da remuneração de referência.

— Redução do horário de trabalho para a assistência a menores portadores de deficiência: a redução do horário de trabalho concedida à mãe ou ao pai para assistência a menores até à idade de um ano de idade, se forem portadores de deficiência congénita ou adquirida, é de 5 horas semanais. Esta redução de horário não determinando perda de retribuição, mas conduz à redução do período de férias até ao limite de 15 dias por ano. Esta solução legislativa é penalizadora para o/a trabalhador/a que, encontrando-se involuntariamente na difícil situação prevista, ainda tem de ver o seu direito de férias prejudicado. Entendemos que urge encontrar uma



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

solução diferente, justa e humana, que preserve, na íntegra, o seu direito a férias.

Nestes termos, os Deputados abaixo assinados, do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, apresentam o seguinte projecto de lei:

### Artigo 1.º

#### **Âmbito e objecto**

A presente lei, aprovada para vigorar em todo o território nacional, reforça a protecção da maternidade e da paternidade, consagrando alterações aos seguintes diplomas:

- a) Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção e renumeração do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio;
- b) Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro;
- c) Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 333/95, de 23 de Dezembro, n.º 347/98, de 9 de Novembro, e n.º 77/2000, de 9 de Maio.

### Artigo 2.º

#### **Alterações à Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção e renumeração do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio**

Os artigos 9.º, 10.º, 11.º, 12.º, 14.º, 24.º e 26.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção e renumeração do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, passam a ter a seguinte redacção:



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### «Artigo 9.º

#### (Âmbito de aplicação)

1 — (actual corpo do artigo)

2 — A constituição da relação de emprego público de trabalhadora não pode ser impedida pelo facto de esta ser trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

### Artigo 10.º

#### (Licença por maternidade)

1 — (actual redacção)

2 — (actual redacção)

3 — O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável no caso de falecimento de nado-vivo.

4 — Em caso de nado-morto a trabalhadora parturiente tem direito, imediatamente após o parto, a uma licença com a duração de 98 dias.

5 — (anterior n.º 3).

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe durante o período de licença a seguir ao parto este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o parto ou durante a licença de parto, nomeadamente quando se trate de crianças prematuras, a mãe tem direito a uma licença especial para acompanhamento da criança, iniciando-se ou reiniciando-se a licença por maternidade, consoante os casos, apenas na data da alta hospitalar.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

8 — (anterior n.º 5)

### Artigo 11.º

(Licença por paternidade)

1 — (redacção actual)

2 — (redacção actual)

3 — As primeiras seis semanas de licença a seguir ao parto serão gozadas obrigatoriamente pela mãe, salva a ocorrência, nesse período, de qualquer das situações previstas nas alíneas a) e b) do número anterior.

4 — No caso previsto na alínea b) do n.º 2 o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

5 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe trabalhadora conferem ao pai o direito à licença especial para acompanhamento hospitalar prevista no n.º 7 do artigo 10.º.

### Artigo 12.º

(Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes)

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução de horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente das prestações dependentes da prestação de serviço efectivo.

2 — (actual redacção)



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

3 — (actual redacção)

### Artigo 14.º

#### Dispensas para consultas e amamentação

1 — (redacção actual)

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo em que durar a amamentação, decorrendo do atrás preceituado que aqueles períodos são acrescidos de iguais períodos de tempo para cada filho no caso de nascimentos múltiplos.

3 — (actual redacção)

4 — À situação prevista no número anterior aplica-se a parte final do n.º 2, com as devidas adaptações.

5 — (actual n.º 4)

6 — (actual n.º 5)

### Artigo 24.º

#### ( Protecção na cessação do contrato)

1 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ainda que tal cessação decorra da alegação de caducidade por verificação do termo nos contratos de trabalho a termo certo, ou a termo incerto nos casos das alíneas f) e g) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 de 27 de Fevereiro, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do





## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — (actual redacção)

3 — (actual redacção)

4 — O pedido de parecer relativamente à caducidade do contrato de trabalho será apresentado à entidade referida n.º 1, com cópia à trabalhadora, pelo menos, com 30 dias de antecedência relativamente ao prazo legalmente estipulado para notificação àquela da caducidade do contrato, e será acompanhado de cópia deste, dos mapas de quadro de pessoal nos últimos quatro anos, do último balanço social e da documentação pertinente que tenha servido de base à celebração do contrato

5 — A entidade referida no n.º 1 poderá solicitar quaisquer outros elementos complementares e requerer a intervenção da Inspecção de Trabalho para apuramento de factos relevantes para a emissão do parecer.

6 — O parecer será emitido com 15 dias de antecedência relativamente ao prazo legalmente estipulado para notificação à trabalhadora da caducidade do contrato.

7 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável à cessação do contrato, a cessação, por despedimento ou caducidade, só pode ser efectuada após decisão judicial, transitada em julgado, que reconheça a existência de motivo justificativo para o despedimento ou para a caducidade invocada.

8 — É nula a cessação do contrato por despedimento ou caducidade de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

9 — (actual n.º 6)

10 — O processo de suspensão judicial de despedimento, com as necessárias adaptações, é meio próprio para obstar à efectivação da cessação do contrato de trabalho por caducidade referida no n.º 1 do presente artigo, aplicando-se, com as devidas adaptações, a parte final do n.º 9 do presente artigo.

11 — Sendo decretada a suspensão judicial da cessação do contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto no n.º 9 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

12 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta, para além do direito a outras prestações constantes da lei e da indemnização por danos não patrimoniais, tem direito, em alternativa, à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral, tudo sem prejuízo de regime mais favorável constante de convenção colectiva de trabalho.

13 — Se a cessação do contrato de trabalho a termo for declarada ilícita, mas válido o contrato de trabalho, a trabalhadora, para além dos restantes direitos, consagrados na lei, tem direito ao dobro das importâncias previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 52.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro quando não tenha havido, e pelo período em que não tenha havido, por responsabilidade da entidade patronal, prestação de serviço.

14 — A decisão judicial transitada em julgado que determine a procedência da caducidade impede a conversão do contrato em contrato sem prazo, aplicando-se à trabalhadora até àquela decisão, o regime dos contratos de trabalho a termo.

15 — (actual n.º 9)»



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 3.º

**Alterações ao Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro**

Os artigos 4.º, 8.º, 15.º e 22.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 4.º

(Licença por maternidade)

1 — (actual redacção)

2 — (actual redacção)

3 — (actual redacção)

4 — No caso da licença especial para acompanhamento hospitalar, prevista no n.º 7 do artigo 10.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, a mãe ou o pai, conforme o caso, devem apresentar, no prazo de 10 dias a contar da data do internamento, declaração hospitalar comprovativa.

Artigo 8.º

(Dispensa para amamentação ou aleitação)

1 — (redacção actual)

2 — (redacção actual)

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação será gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade patronal.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

4 —No caso de nascimentos múltiplos a dispensa diária para amamentação ou aleitação será também gozada em dois períodos distintos, sendo cada um de uma hora por cada filho, salvo também regime diferente acordado com a entidade patronal.

5 —(actual n.º 4)

6 —(actual n.º 5)

### Artigo 15.º

(Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência)

1 — (actual redacção)

2 — (actual redacção)

3 — (actual redacção)

4 — (actual redacção)

5 — A redução do período normal de trabalho não implica diminuição de direitos consagrados por lei, nomeadamente da retribuição ou de outras prestações dependentes de serviço efectivo.

### Artigo 22.º

(Efeitos das licenças)

1 — (actual corpo do artigo e alíneas a) b) e c))

2 — O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, à licença especial para acompanhamento hospitalar.»

### Artigo 4.º



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

**Alteração ao Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, com a  
redacção introduzida pelos Decretos-Lei n.º 333/95, de 23 de  
Dezembro, n.º 347/98, de 9 de Novembro, e n.º 77/2000, de 9 de Maio**

Os artigos 6.º e 12.º e os novos artigos 12.º-E e 12.º-F do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, com a redacção introduzida pelos Decretos-Lei n.º 333/95, de 23 de Dezembro, n.º 347/98, de 9 de Novembro, e n.º 77/2000, de 9 de Maio, têm a seguinte redacção:

«Artigo 6.º

Prazo de garantia

1 — (actual redacção)

2 — (actual redacção)

3 — (actual redacção)

4 — O registo de remunerações na situação de atraso no pagamento de salários processar-se-á nos termos da Lei n.º 17/86, de 14 de Junho.

5 — A suspensão do contrato de trabalho decorrente da situação de atraso no pagamento de salários determina, também nos termos da Lei n.º 17/86 de 14 de Junho, o registo de remunerações por equivalência.

Artigo 12.º-A

Montante do subsídio para riscos específicos

O montante diário do subsídio por riscos específicos corresponde a 100% da remuneração de referência do beneficiário.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### Artigo 12.º-E

(Montante do subsídio em situações de risco clínico)

O montante diário do subsídio para situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, corresponde a 100% da remuneração de referência da beneficiária.

### Artigo 12.º-F

(Montante do subsídio da licença especial para acompanhamento hospitalar)

O montante diário do subsídio por licença especial para acompanhamento hospitalar corresponde a 100% da remuneração de referência do beneficiário.»

### Artigo 5.º

#### **Norma revogatória**

São revogadas todas as disposições legais que contrariem o disposto no presente diploma, nomeadamente o n.º 6 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

### Artigo 6.º

#### **Orçamento do Estado**

O Orçamento do Estado deverá consagrar e transferir anualmente para o orçamento da segurança social as verbas necessárias à



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

implementação das normas do presente diploma correspondentes às prestações por ele já suportadas.

### Artigo 7.º

#### **(Contra-ordenações)**

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do artigo 10.º e do n.º 3 do artigo 11.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção e renumeração do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e com as alterações introduzidas pela presente lei.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do artigo 11.º, n.ºs 1, 2, 4 e 5 do artigo 12.º, dos n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 13.º, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 14.º e dos artigos 15.º a 18.º, 21.º, 22.º e 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção e renumeração do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e com as alterações introduzidas pela presente lei.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do artigo 32.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção e renumeração do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e com as alterações introduzidas pela presente lei.

### Artigo 8.º

#### **Entrada em vigor**

1 — A presente lei entra em vigor cinco dias após a publicação.

2 — As normas com incidência orçamental entram em vigor com o Orçamento do Estado subsequente.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Assembleia da República, 28 de Novembro de 2001. — Os Deputados do PCP: *Odete Santos — Margarida Botelho — Bernardino Soares — António Filipe — Honório Novo — Luísa Mesquita — Agostinho Lopes.*