

## Projeto de Lei n.º 214/XIII/1.ª (PEV)

Reforça a licença parental inicial até 210 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Data de admissão: 4 de maio de 2016

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

### **Índice**

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e João Filipe (DAC), José Filipe Sousa (DAPLEN), Paula Granada (BIB), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP)

Data: 7 de março de 2017

## I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

---

O projeto de lei em apreço, que deu entrada em 4 de maio de 2016, foi admitido e anunciado no dia 5 de maio, data em que, por despacho de S. Ex.<sup>a</sup> o Presidente da Assembleia da República, baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.<sup>a</sup>). Em reunião da Comissão de 15 de junho foi distribuído à Senhora Deputada Sónia Fertuzinhos (PS).

Tratando-se de uma iniciativa que diz respeito a legislação laboral, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 134.º do RAR, foi colocada em apreciação pública entre 17 de junho a 17 de julho de 2016, tendo sido publicada na [Separata n.º 30/XIII/1.<sup>a</sup>](#).

De acordo com a respetiva exposição de motivos, mediante a alteração da redação dos artigos 40.º, 41.º, 43.º, 47.º e 48.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, o PEV propõe que *“a licença parental inicial passe para 180 dias a gozar pela mãe, garantindo condições para que esta possa amamentar o seu filho durante os primeiros 6 meses de vida. (...) Propomos, ainda, o alargamento da licença parental gozada pelo pai - 60 dias, 30 dos quais imediatamente após o nascimento - de modo a envolver ambos os progenitores, de uma forma mais presente no período que se segue ao nascimento do filho.*

*Neste projeto de Lei, Os Verdes propõem também que, em caso de nascimento prematuro, a licença parental seja alargada aos dias de internamento do filho, contando, para efeitos práticos, a partir do momento em que o bebé tem alta.*

*Por fim, o PEV propõe que a dispensa de duas horas de trabalho (em regra), atualmente prevista apenas para efeitos de amamentação ou aleitamento, seja alargada ao acompanhamento à criança, independentemente de esta estar a ser amamentada ou aleitada.”*

## II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

---

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A iniciativa legislativa em apreciação é apresentada pelos dois Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), no âmbito do poder de iniciativa da lei, consagrado no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR). A iniciativa legislativa é um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo

4.º do Regimento, como também dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Toma a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo, observa os limites à admissão da iniciativa impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, pois não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Ao propor uma alteração ao Código do Trabalho que tem efeitos no volume da atribuição de prestações sociais na área da parentalidade, é previsível que a aprovação do projeto de lei em apreço possa implicar um aumento de despesa por parte do Estado. Prevendo-se a respetiva entrada em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação, nos termos do seu artigo 2.º, mostra-se salvaguardado o limite previsto no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, que veda aos Deputados e grupos parlamentares a apresentação de iniciativas que envolvam, no ano económico em curso, aumento das despesas ou diminuição das receitas do Estado previstas no Orçamento (princípio igualmente consagrado no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e conhecido como “lei-travão”).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A lei formulário<sup>1</sup> estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão ou aquando da redação final.

O projeto de lei em apreciação, que *“Reforça a licença parental inicial até 210 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*, apresenta um título que traduz o seu objeto, mostrando-se em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário.

---

<sup>1</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#).

Pretende alterar a [Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro](#), que aprova o Código do Trabalho<sup>2</sup>. Verifica-se através da base Digesto que, em caso de aprovação, a presente constituirá a sua **décima segunda alteração**<sup>3</sup>.

Nos termos do no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário **“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”**. Apesar de referir que procede à alteração do Código do Trabalho, o presente projeto não indica qual é o número de ordem da alteração introduzido. O elenco das leis que alteraram o Código do Trabalho consta do artigo 1.º do projeto de lei, embora este deva ser alterado.

Desta forma sugere-se que, em caso de aprovação, em sede de apreciação na especialidade, seja considerada a seguinte alteração ao título da iniciativa: *“Reforça a licença parental inicial até 210 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”*.

Uma vez que o projeto de lei procede à alteração de um Código, não se justifica a republicação do diploma, tendo em conta a exceção prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário.

Em caso de aprovação, refira-se igualmente que a iniciativa em apreço, revestindo a forma de lei, deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário. A iniciativa dispõe que a lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação, nos termos do seu artigo 2.º.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

### III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

Os conceitos de maternidade e paternidade, referidos na Lei Fundamental, são substituídos na legislação laboral pelo conceito da parentalidade<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterada 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, e 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto.

<sup>3</sup> Estando pendentes outras alterações à mesma lei, em caso de aprovação, o número da ordem da alteração terá que ser revisto.

<sup>4</sup> Este conceito foi introduzido com a entrada em vigor do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A proteção à parentalidade constitui um direito constitucionalmente reconhecido. Nesse sentido, o [n.º 1 do artigo 36.º](#) da Constituição da República Portuguesa estabelece que *todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade*, dispendo o n.º 7 do mesmo artigo que *a adoção é regulada e protegida nos termos da lei*.

A importância de conciliar a atividade profissional com a vida familiar é assumida no n.º 1 do [artigo 59.º](#) da Constituição estabelecendo que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*. Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente *a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho* [alínea b) do n.º 2 do citado artigo 59.º].

O legislador constitucional enuncia ainda no [artigo 67.º](#) uma série de incumbências do Estado para a proteção da família como elemento fundamental da sociedade, designadamente *promover, através da concertação de várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar* [alínea h) do n.º 2].

Adicionalmente, o [artigo 68.º](#) reconhece que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*, estabelecendo que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado. O seu n.º 3 prevê que *as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias; a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar* (n.º 4).

Os constitucionalistas Jorge Miranda e Rui Medeiros<sup>5</sup> afirmam que o [artigo 68.º, n.º 1, da Constituição não indica, em geral, o modo como o Estado deve concretizar a proteção da paternidade e da maternidade](#). São múltiplas e de natureza muito diversa as medidas que podem ser adotadas pelo legislador (v.g. política fiscal de apoio à paternidade e à maternidade, regime de segurança social adaptado à especificidade da situação dos pais ou das mães que, em vista ao acompanhamento dos filhos, reduzem ou cessam a sua atividade profissional, flexibilização do regime laboral, criação de uma rede nacional de creches). O próprio [artigo 68.º, n.º 4](#), embora se refira especificamente aos direitos das mães e dos pais a “dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”, não deixa de fazer remissão para a lei. O legislador dispõe, por conseguinte, de uma ampla margem de liberdade na concretização do disposto

<sup>5</sup> Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, p. 703.

no artigo 68.º, pelo que, na falta de 'interpositio' do legislador, não se pode retirar do referido preceito constitucional um direito imediato a uma prestação determinada<sup>6</sup>.

Os mesmos autores defendem que em face de maior determinação constitucional do conteúdo dos direitos enunciados no artigo 68.º, n.º 3, é possível que, para efeitos do disposto nos artigos 17.º<sup>7</sup> e 18.º, n.º 1<sup>8</sup>, se esteja perante um direito fundamental que, em alguma das suas dimensões, apresenta uma natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias<sup>9</sup>.

Em cumprimento das normas constitucionais supra referidas, foi publicado o atual [Código do Trabalho](#)<sup>10</sup> - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>11</sup>, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)<sup>12</sup>, [53/2011, de 14 de outubro](#)<sup>13</sup>, [23/2012, de 25 de junho](#)<sup>14</sup>, [47/2012, de 29 de agosto](#)<sup>15</sup>, [69/2013, de 30 de agosto](#)<sup>16</sup> e [27/2014, de 8 de maio](#)<sup>17</sup>, [55/2014, de 25 de agosto](#)<sup>18</sup>, [28/2015, de 14 de abril](#)<sup>19</sup>, [120/2015, de 01 de setembro](#)<sup>20</sup>, [8/2016, de 1 de abril](#)<sup>21</sup>, e [28/2016, de 23 de agosto](#)<sup>22</sup>, cujos artigos 33.º a 65.º regulam a proteção na parentalidade de que beneficiam os trabalhadores progenitores. Estas normas também se aplicam aos trabalhadores da administração pública por força do artigo 4.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que remete para o mencionado Código do Trabalho (CT2009) a regulação de vários aspetos da relação de trabalho em funções públicas, entre os quais a matéria da parentalidade, nos termos do n.º 1, alínea d) daquele preceito, o que determina a aplicação dos citados artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho quer aos trabalhadores que se encontrem na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, quer na modalidade de nomeação.

<sup>6</sup> *Idem*.

<sup>7</sup> Dispõe que o regime dos direitos, liberdades e garantias aplica-se aos enunciados no título II e aos direitos fundamentais de natureza análoga.

<sup>8</sup> Estabelece que os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.

<sup>9</sup> Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, p. 704.

<sup>10</sup> Revogou o anterior [Código de Trabalho](#) (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

<sup>11</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3.ª](#).

<sup>12</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª](#).

<sup>13</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª](#).

<sup>14</sup> Teve origem na [Proposta de lei n.º 46/XII/1.ª](#).

<sup>15</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª](#).

<sup>16</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª](#).

<sup>17</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª](#).

<sup>18</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª](#).

<sup>19</sup> Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª](#) (PS).

<sup>20</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª](#) (PCP), [867/XII/4.ª](#) (PSD e CDS-PP), e [814/XII/4.ª](#) (BE).

<sup>21</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª](#) (PS), [8/XIII/1.ª](#) (PCP), [20/XIII/1.ª](#) (PEV), e [33/XIII/1.ª](#) (BE).

<sup>22</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII](#) (BE) e [146/XIII](#) (PS).

A licença parental admite quatro modalidades, a licença parental inicial (artigo 40.º), a licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 41.º), a licença parental inicial a gozar exclusivamente pelo pai por impossibilidade da mãe (artigo 42.º), e a licença parental exclusiva do pai (artigo 43.º).

A proteção na parentalidade<sup>23</sup> concretiza-se através da atribuição dos direitos consagrados no [artigo 35.º](#) do CT aos trabalhadores progenitores, que se aplicam após o nascimento do filho àqueles trabalhadores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício das responsabilidades parentais, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à proteção durante a amamentação.

Nos termos do n.º 1 do [artigo 65.º](#) do CT2009, as ausências ao trabalho resultantes das situações previstas nas suas alíneas a) a j) não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, exceto quanto à retribuição. Ou seja, o empregador não tem de proceder ao pagamento da remuneração relativa àquelas ausências. Nesta situação encontram-se:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez ([artigo 37.º](#));
- Licença por interrupção de gravidez ([artigo 38.º](#));
- Licença parental, em qualquer das modalidades ([artigos 39.º a 43.º](#));
- Licença por adoção ([artigo 44.º](#));
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades ([artigo 51.º](#));
- Falta para assistência a filho ([artigo 49.º](#));
- Falta para assistência a neto ([artigo 50.º](#));
- Dispensa de prestação de trabalho no período noturno ([artigo 60.º](#));
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde ([artigo 62.º](#));
- Dispensa para avaliação para adoção ([artigo 45.º](#)).

A perda da retribuição é compensada pela atribuição, no caso dos trabalhadores que sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público constituída até 31 de dezembro de 2005, dos subsídios previstos no [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#)<sup>24</sup> (texto consolidado) e, no caso dos restantes trabalhadores, pela atribuição dos subsídios previstos no [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#)<sup>25</sup> (texto consolidado).

<sup>23</sup> Pode consultar a brochura intitulada [Subsídio parental](#) publicada pelo Instituto da Segurança Social. I.P.

<sup>24</sup> Retificado pela Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade dos Trabalhadores da Função Pública Integrados no Regime de Proteção Social Convergente.

<sup>25</sup> Alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 70/2010, de 16 de junho, 133/2012, de 27 de junho, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que aprovou o Regime jurídico de proteção social na parentalidade.

No quadro legislativo, foi publicada a [Resolução da Assembleia da República n.º 108/2012, de 08 de agosto](#) que aprovou a [Convenção<sup>26</sup>, n.º 183, Relativa à Revisão da Convenção \(Revista\) sobre a Proteção da Maternidade, 1952](#), adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 88.ª Sessão, realizada em Genebra em 15 de junho de 2000, que recomenda um conjunto de medidas sobre a proteção da maternidade, nomeadamente de proteção à saúde da mulher grávida, à licença em caso de doença ou de complicações, à licença por maternidade, à proteção do emprego e não discriminação às mães que amamentam.

*Conforme prevê a Convenção, a mulher tem direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução da duração do trabalho diário para amamentar o seu filho; o período durante o qual são permitidas as pausas para amamentação ou a redução da duração do trabalho diário, o número e a duração das pausas, bem como as modalidades da redução da duração do trabalho diário, devem ser determinados pela legislação e a prática nacionais. As pausas ou a redução da duração do trabalho diário devem ser contadas como tempo de trabalho e remuneradas em conformidade.*

Adicionalmente, no que diz respeito à dispensa para amamentação ou aleitação cujo direito é atribuído à mãe, durante o tempo que durar a amamentação, que materializa a proteção na parentalidade, a [Organização Mundial da Saúde \(OMS\) e a UNICEF](#) recomendam, em matéria de benefícios da alimentação para o bebé, *que as mães amamentem exclusivamente durante os primeiros seis meses de vida* e continuem a alimentar os seus bebés com leite materno em complemento aos alimentos sólidos nos primeiros dois anos.

A [Ordem dos Médicos](#) defende acompanhamento parental dos bebés até aos três anos. Para o efeito, apresentou à Assembleia da República a [Petição n.º 113/XIII/1](#).<sup>a27</sup> *pela redução do horário laboral em duas horas diárias para um dos progenitores para acompanhamento dos filhos até estes completarem 3 anos. Esta redução já está consagrada no Código do Trabalho mas apenas para efeitos de amamentação e até os bebés terem um ano. Após este período as mulheres devem fazer prova – através de atestado médico – de que estão a amamentar. A OM pretende que esta redução de horário seja estendida – para benefício das crianças – até três anos e a um dos progenitores, independentemente de a criança ser ou não amamentada.*

Refira-se também a [Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro](#), que cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, prevendo impedimentos às empresas que nos dois anos anteriores à candidatura a subsídios ou subvenções públicos tenham sido condenadas por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes. Nos termos deste diploma, compete aos tribunais a obrigação de comunicarem diariamente à [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#)

<sup>26</sup> Entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa a 8 de novembro de 2013.

<sup>27</sup> Encontra-se em [apreciação](#) na Comissão de Trabalho e Segurança Social.



(CITE) as sentenças transitadas em julgado que tenham condenado empresas por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes (artigo 2.º).

Ainda no âmbito de políticas de promoção para a natalidade foi publicado o [Relatório Final da Comissão para a Política da Natalidade em Portugal](#) – *Por um Portugal amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035) – Remover os obstáculos à natalidade desejada*, apresentado em 15 de julho de 2014. Neste documento consta um conjunto de medidas de promoção à natalidade que vão desde medidas fiscais, laborais, educacionais, saúde ou responsabilidade social. Este relatório foi elaborado tendo como base os dados do [Inquérito à Fecundidade de 2013](#)<sup>28</sup>, realizado em 2013, numa parceria do [INE](#) e da [Fundação Francisco Manuel dos Santos](#).

Através da [Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, de 29 de outubro](#) (Aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade), a Assembleia da República recomenda *que as comissões parlamentares permanentes, no prazo de 90 dias, apresentem relatórios que integrem orientações estratégicas, bem como uma definição de medidas setoriais concretas, promovendo, se possível, um quadro de compromisso que envolva as forças políticas representadas no Parlamento, com vista à adoção de políticas públicas para a promoção da natalidade, a proteção das crianças e o apoio às famílias*.

Com efeito, as Comissões Parlamentares Permanentes convidaram várias entidades e personalidades para audições na Assembleia da República, apresentando, assim, os respetivos [relatórios](#) com os contributos, sugestões e propostas *com vista à adoção de políticas públicas para a promoção da natalidade, a proteção de crianças e o apoio às famílias*.

Os autores da iniciativa em apreço consideram que é possível empreender uma *política de incentivo à natalidade, que passa justamente por oferecer melhores condições de apoio às famílias, gerando-lhes mais segurança no futuro*. Exemplo mais recente dessas iniciativas foi o [Projeto de Resolução n.º 1070/XII](#) (PEV), apresentado na passada legislatura, que contemplava 10 medidas concretas para incentivar a natalidade em Portugal, mas que foi chumbado pelo PSD e pelo CDS-PP.

---

<sup>28</sup> Este inquérito teve a sua génese na preocupação de contribuir para um mais amplo conhecimento sobre a Fecundidade em Portugal, informando acerca do número de filhos que mulheres e homens têm, pensam ou desejam ter ao longo das suas vidas, e sobre os motivos subjacentes e condicionantes das escolhas relativamente à fecundidade. A informação obtida e agora divulgada representa as mulheres residentes em Portugal em idade fértil, dos 18 aos 49 anos, e os homens residentes em Portugal entre as idades em que é mais provável que tenham ou venham a ter filhos, dos 18 aos 54 anos. A publicação estrutura-se em três partes. Uma primeira parte de análise da fecundidade ao longo das últimas décadas; uma segunda parte de apresentação e interpretação dos principais resultados do inquérito, nomeadamente sobre os contextos familiares atuais e de origem de mulheres e homens, a entrada na conjugalidade e na fecundidade, as práticas e atitudes face à vida familiar, fecundidade e parentalidade e as opiniões quanto às medidas de incentivo à natalidade; e uma terceira parte de reflexão crítica das medidas e das características da fecundidade em Portugal.

Assim, com vista a estabelecer melhores condições promotoras da natalidade, os mesmos autores propõem alterações ao atual [Código do Trabalho](#) - CT2009, no âmbito da licença parental inicial ([artigo 40.º](#)), dos períodos de licença parental exclusiva da mãe ([artigo 41.º](#)), da licença parental exclusiva do pai ([artigo 43.º](#)), da dispensa para amamentação ou aleitação ([artigo 47.º](#)), e do procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação ([artigo 48.º](#)).

As políticas de natalidade compreendem um conjunto de medidas de apoio à família, tais como apoiar os pais na parentalidade, horários de trabalho flexíveis, melhorar a qualidade de vida das famílias com filhos, assegurar apoio para conciliar a vida familiar com a vida laboral, promoção do aumento das taxas de fertilidade, medidas fiscais, medidas de proteção às mulheres grávidas, puérperas e lactantes, etc.

Neste domínio, diversos Grupos Parlamentares apresentaram um conjunto de iniciativas de adoção de políticas públicas para a promoção da natalidade, na passada (consultar [iniciativas](#)) e presente (consultar [iniciativas](#)) legislaturas.

Para melhor desenvolvimento da matéria em análise, pode consultar<sup>29</sup> o sítio da [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#) (CITE), na página - [proteção na parentalidade](#).

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

### **Bibliografia Específica**

GRIMSHAW, Damian; RUBERY, Jill - **The motherhood pay gap** [Em linha]: **a review of the issues, theory and international evidence**. Geneva: ILO, 2015. (Conditions of Work and Employment Series; 57). ISSN 2226-8952. [Consult. 7 nov. 2016]. Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/motherhood\\_pay\\_gap.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/motherhood_pay_gap.pdf)>.

Resumo: Este documento aborda a diferença de remuneração na maternidade, ou seja, mede a diferença de remuneração entre mães e não-mães, sendo esta última designação entendida como as mulheres que não têm filhos a seu cargo. Mede também a diferença de remuneração entre mães e pais, o que é diferente do fosso salarial entre géneros, que mede a diferença de remuneração entre todas as mulheres e todos os homens no mercado de trabalho.

A disparidade salarial na maternidade está dependente do conjunto de legislação no que respeita à conciliação entre o trabalho e a família, das políticas e medidas implementadas, do mercado de trabalho, dos estereótipos de género e das expectativas da sociedade de cada país. No entanto, existem algumas opções políticas que podem ser usadas como referência, a saber: a proteção do trabalho através duma licença parental de duração adequada, com pagamento da remuneração com base no rendimento, para os homens e mulheres que são

---

<sup>29</sup> Consultar também a brochura da CGTP-IN [Direitos de Parentalidade](#) – Conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

país; o fácil acesso a creches de qualidade e opções de trabalho flexível; benefícios fiscais para as mães, por forma a permitir que elas sejam economicamente independentes; colmatar lacunas na implementação da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e nas respetivas políticas sociais; prevenir e eliminar a discriminação na maternidade e nas inerentes responsabilidades familiares e criação de uma cultura de trabalho amiga das famílias, bem como o direito a um horário de trabalho flexível, e ao trabalho a tempo parcial, para mulheres e homens.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **Maternity and paternity at work** [Em linha]: **law and practice across the world**. Geneva: ILO, 2014. [Consult. 13 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/maternity\\_paternity\\_atwork.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/maternity_paternity_atwork.pdf)>.

Resumo: Este estudo analisa a legislação e as práticas nacionais, no que respeita à maternidade e à paternidade no trabalho, em 185 países, entre os quais Portugal. Aborda as licenças de maternidade e paternidade, os respetivos subsídios, a proteção no emprego, a proteção na saúde e as disposições relativas à amamentação e à prestação de cuidados às crianças.

LEITÃO, Maria Josefina - Os cuidados à família na legislação do trabalho: da lei à prática = Family care in employment legislation: from law to practice. **Sociedade e trabalho**. ISSN 0873-8858. Lisboa. N.º 42 (set./dez. 2010), p. 27-39. Cota: RP- 435

Resumo: A autora considera que as políticas legislativas sobre as relações entre trabalho e cuidados à família não foram totalmente seguidas na prática, não só por razões relacionadas com os papéis tradicionalmente atribuídos aos homens e às mulheres no trabalho e na família, mas também por razões de racionalidade económica. Defende que as políticas de partilha das responsabilidades familiares só serão eficazes se também se corrigirem as desigualdades que afetam as mulheres no trabalho e destaca que, por mais direitos que se reconheçam, esses direitos só serão exercidos se forem acompanhados da garantia de subsídios que compensem o rendimento perdido.

METELO, Carina; GONÇALVES, João - A conciliação da vida familiar e atividade profissional: desafios presentes e futuros = Reconciling work and family life : present and future challenges. **Sociedade e trabalho**. Lisboa. ISSN 0873-8858. N.º 43-44-45 (jan./dez. 2011), p. 25-34. Cota: RP- 435

Resumo: Os autores consideram que as novas tendências demográficas, as alterações dos modelos familiares e da estrutura do mercado de trabalho colocam novos desafios à gestão da vida familiar e da atividade profissional. Neste artigo, são analisados alguns fatores que dão origem à tensão entre homens e mulheres na gestão das responsabilidades profissionais e familiares. Concluem que a prossecução de políticas públicas amigas das famílias é da maior importância na melhoria do equilíbrio trabalho-família, quer no incentivo à incorporação de modelos flexíveis nas organizações, quer através da produção de legislação que apoie a parentalidade e que vise a proteção social dirigida à família.

MOREIRA, Maria Margarida Góis - O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar: algumas considerações. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 20, n.º 41 (jan./jun. 2013), p. 131-172. Cota: RP- 577

Resumo: A análise do princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar restringe-se, neste artigo, ao regime da parentalidade. A autora estuda a sua vertente constitucional e comunitária e considera que este problema se prende mais com questões económicas do que culturais, razão pela qual defende que seria fundamental, para uma adequada promoção da conciliação que o direito comunitário evoluísse nesse sentido.

OCDE - **Doing better for families** [Em linha]. Paris: OECD, 2011. ISBN 978-92-64-09873-2. [Consult. 13 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/better\\_families.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/better_families.pdf)>.

Resumo: Este livro analisa a forma como a política da família se está a desenvolver num contexto em mudança e analisa as diferentes formas de apoio dos governos às famílias. Procura responder às seguintes questões: Será que os apoios às famílias têm aumentado? Esses apoios são adequados à idade das crianças? Qual é a melhor forma de apoiar os pais a ter o número de filhos que desejam? Quais são os efeitos dos regimes de licença parental no trabalho das mulheres e no bem-estar infantil? Os custos de assistência à infância constituem uma barreira ao emprego dos pais? Qual é o melhor momento para as mães voltarem ao trabalho, depois do parto? O capítulo IV: “*Reducing barriers to parental employment*” fornece uma visão geral de como as políticas de licença parental, as políticas de assistência à infância, as práticas de trabalho flexível, os sistemas nacionais de impostos/benefícios e os incentivos financeiros podem influenciar a decisão dos pais de terem um trabalho remunerado.

OCDE - **Family Database** [Em linha]: PF2.1: **Key characteristics of parental leave systems**. [Paris]: OCDE, 2016. [Consult. 7 nov. 2016]. Disponível em: WWW: <URL: [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)>.

Resumo: Este indicador, retirado da Base de Dados da OCDE sobre as famílias, fornece uma visão geral dos sistemas de licença parental nos países da OCDE e da União Europeia, estando atualizado até 28 de fevereiro de 2016. São abordados os vários tipos de licenças parentais: as licenças de maternidade, as licenças parentais concedidas aos pais, as licenças parentais suplementares e as licenças de assistência à família para cuidar das crianças até aos 3 anos de idade. São ainda apresentados quadros com os respetivos subsídios nos vários países da OCDE.

OCDE - **The future of families to 2030** [Em linha]. Paris: OECD, 2012. ISBN 978-92-64-16836-7. [Consult. 13 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: <http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/families2030.pdf>>.

Resumo: O objetivo deste projeto “Famílias 2030” foi identificar e analisar as tendências das estruturas domésticas e familiares ao longo dos próximos 20 anos e explorar as implicações dessas tendências em áreas políticas fundamentais. O capítulo III: “*Work-family life balance: future trends and challenges*” propõe fazer uma análise global a vários níveis sobre o futuro, relacionada com as políticas de conciliação da vida familiar com a vida profissional para famílias com crianças pequenas, e mostrar como essas crianças vão interagir com as atitudes e comportamentos dos pais. Apresenta uma visão geral das tendências atuais da vida das famílias relacionada com o trabalho. Identifica e descreve os principais fatores-chave de mudança ao longo da última década e destaca as dramáticas mudanças organizacionais que têm vindo a ocorrer nos locais de trabalho e o seu impacto nas estratégias dos pais para conciliar o trabalho com a vida familiar. Finalmente, traça alguns cenários para 2030 relativamente a estas temáticas.

PIMENTEL, Francisco - **Consequências da reforma da Administração Pública sobre o regime jurídico das férias, faltas e licenças dos trabalhadores da Administração Pública**. Coimbra: Almedina, 2009. 606 p. ISBN 978-972-40-3930-5. Cota: 04.36 - 647/2009

Resumo: No presente livro, o autor apresenta algumas considerações introdutórias à relação jurídica de emprego público na Administração Pública, analisando nomeadamente, no capítulo IV, páginas 98 e seguintes, as situações de ausência legítima ao serviço para o exercício da parentalidade (maternidade e paternidade).

**POR UM PORTUGAL amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035): remover os obstáculos à natalidade desejada**. Coord. Joaquim Azevedo. Lisboa: Instituto Francisco Sá Carneiro, 2014. [Consult. 27 abr. 2015]. Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/criancas\\_natalidade.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/criancas_natalidade.pdf)>.

Resumo: Trata-se do Relatório Final da Comissão para a Política da Natalidade em Portugal, que integrou uma equipa de 11 personalidades de várias áreas disciplinares e recebeu o mandato de propor uma política para a promoção da natalidade. Apresenta várias propostas de medidas específicas no sentido da promoção de uma maior justiça fiscal, mais harmonização responsável entre o trabalho e a família, mais educação e solidariedade social, mais saúde, e mais compromisso social.

PORTUGAL. Leis, decretos, etc. - **A protecção social dos trabalhadores em funções públicas: legislação anotada**. Anot. Isabel Viseu, Vasco Hilário. 1.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, 2011. 463 p. ISBN 978-972-32-1944-9. Cota: 28.36 - 466/2011

Resumo: Na parte VIII do capítulo I deste livro, designada: *A eventualidade maternidade, paternidade e adopção (parentalidade)* são abordados os fundamentos e a evolução da protecção na maternidade e na paternidade, assim como a concretização da protecção social na parentalidade.

**TEMAS atuais da sociologia do trabalho e da empresa**. Coord. Ilona Kovács. Coimbra: Almedina, 2014. 481 p. (Coleção Económicas, 2.<sup>a</sup> Série; 24). ISBN 978-972-40-5800-9. Cota:44 - 21/2015

Resumo: Este livro, que conta com a colaboração de Sara Falcão Casaca, Maria da Conceição Cerdeira e João Peixoto, apresenta vários temas atuais relativos às mudanças no trabalho, nas empresas e nas relações laborais. São abordados temas centrais como a interação entre o trabalho e as macroestruturas socioeconómicas, as transformações do trabalho remunerado, as várias formas de trabalho, o aumento das desigualdades no mercado de trabalho, as novas configurações organizacionais, as novas formas de organização do trabalho, a relação entre o trabalho e as outras esferas da vida e as alterações nas relações laborais.

UNIÃO EUROPEIA. PARLAMENTO EUROPEU - **Maternity and paternity leave in the EU** [Em linha]. [Brussels]: European Parliament, 2014. [Consult. 7 nov. 2016]. Disponível em: WWW:<URL:[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS\\_ATA\(2014\)545695\\_REV1\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)>.

Resumo: À luz da evolução recente da questão da licença de maternidade, esta infografia tem por objetivo apresentar a situação atual da licença de maternidade e de paternidade nos Estados-Membros da União Europeia.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

Os [artigos 2.º e 3.º do Tratado da União Europeia \(TUE\)](#) e o [artigo 8.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia \(TFUE\)](#) incidem na eliminação das desigualdades e na promoção da igualdade entre homens e mulheres. Por seu turno, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) contém no [artigo 153.º](#) disposições relativas à *“melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores”*; *“segurança social e proteção social dos trabalhadores; “igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”*.

Por sua vez na [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#) o artigo 9.º prevê o *“direito de contrair casamento e de constituir família”* e o artigo 33.º a *“proteção da família nos planos jurídico, económico e social”* e que *“a fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho”*.

No [Programa de Trabalho da Comissão Europeia \(CE\) para 2015](#), Jean-Claude Juncker, o novo Presidente da CE, apresenta como uma das medidas em destaque a intenção de impulsionar a revisão da [Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992](#), relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da [Diretiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989](#), relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho), [processo](#) iniciado em 2008 com a aprovação de uma proposta da Comissão Europeia ([COM \(2008\) 637 final](#)), aceite em 2010 pelo Parlamento Europeu (com algumas [alterações](#)), mas que se manteve num impasse no Conselho da União Europeia, mais de quatro anos depois, sem grandes desenvolvimentos. A Diretiva de 1992 fixa o período de licença de maternidade em 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o carácter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos 2 semanas, repartidas antes e/ou após o parto, a aplicar em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais (artigo 8.º). A proposta de 2008 da Comissão Europeia alargava a licença de maternidade a um período de 18 semanas, com pelo menos 6 semanas obrigatórias após o parto, e um subsídio no montante integral do salário. O Parlamento Europeu, por seu lado, [propunha um período de 20 semanas](#) de licença de maternidade e adicionava mais 2 semanas de licença de paternidade, nas mesmas condições da licença de maternidade.

A Comissão Europeia acabou por retirar a sua proposta de Diretiva “Licença de Maternidade”, cujo processo legislativo estava bloqueado desde 2008, [comprometendo-se](#) a inscrever uma nova iniciativa no [Programa de](#)

[Trabalho da Comissão Europeia para 2016](#), após a apresentação de um [roteiro](#) para uma nova iniciativa e da promoção de uma consulta pública para recolher contributos, em especial, dos parceiros sociais.

No sentido de salvaguardar a aplicação dos direitos ligados à maternidade e à paternidade dos trabalhadores independentes e dos cônjuges que com eles trabalham, e garantir o acesso às prestações familiares, foi aprovada a [Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Julho de 2010](#), relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, revogando a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986.

O artigo 8.º estabelece que os Estados-Membros devem *tomar as medidas necessárias para que as trabalhadoras independentes, os cônjuges femininos e as pessoas que vivam em união de facto (...) possam ter direito, nos termos da legislação nacional, a um subsídio de maternidade suficiente que lhes permita interromper a sua atividade profissional por motivo de gravidez ou maternidade por um período mínimo de 14 semanas.*

A [Diretiva 2010/18/UE](#) do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o **Acordo-Quadro revisto sobre licença parental** celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE, procura uma melhor conciliação entre as responsabilidades profissionais e parentais determinando o direito de todos os trabalhadores a uma licença parental, a ambos os pais, durante um período mínimo de quatro meses, sem prejuízo dos Estados-Membros poderem adotar limites superiores nas legislações nacionais.

Em 17 de junho de 2011, o Conselho da União Europeia adotou [Conclusões](#) relativas à conciliação da vida laboral e familiar no contexto das mudanças demográficas, em que convida os Estados-Membros a tomar as medidas apropriadas para promover um melhor equilíbrio trabalho/vida pessoal para mulheres e homens, tal como defendido no [Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres \(2011-2020\)](#).

Por [Resolução de 12 de maio de 2016](#), sobre a aplicação da Diretiva que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, o Parlamento Europeu, entre outros considerandos, regista a “disparidade entre os Estados-Membros no atinente à duração máxima e à forma legal da licença parental”, solicita à Comissão e aos parceiros sociais que analisem a possibilidade de extensão deste período mínimo de licença parental de quatro para seis meses, no mínimo, a fim de garantir uma melhor conciliação entre vida familiar e profissional” e de “aumentarem a idade da criança até à qual a licença parental pode ser gozada.”<sup>30</sup>

- **.Enquadramento internacional**

### **Países europeus**

---

<sup>30</sup> Cfr. §§ 25 a 27 da Resolução.

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha, França e Itália.

## ESPANHA

No âmbito das políticas de proteção à natalidade, o [artigo 39.º](#) da [Constituição](#) espanhola estabelece que as autoridades públicas asseguram a proteção social, económica e jurídica da família. Igualmente, asseguram a proteção integral das crianças, que são iguais perante a lei, independentemente da sua filiação, e das mães, independentemente do seu estado civil. Os pais devem prestar todo o tipo de assistência aos filhos nascidos dentro e fora do casamento, enquanto menores de idade e noutros casos legalmente competentes. O mesmo artigo também consagra a proteção às crianças ao abrigo de acordos internacionais que zelam pelos seus direitos.

Face ao previsto no citado preceito constitucional, foram aprovados os princípios gerais que consagram a proteção da maternidade e paternidade que decorrem da Lei Geral da Segurança Social ([Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social), do Estatuto dos Trabalhadores ([Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), e do Estatuto Básico do Funcionário Público ([Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).

No ordenamento jurídico espanhol, o regime de maternidade e paternidade aplicado aos trabalhadores dos setores público e privado é similar.

A licença parental (de maternidade e paternidade) respeitante ao setor privado constitui uma, entre outras, causas de suspensão do contrato de trabalho, conforme dispõe o [artigo 45.º](#) do aludido Estatuto do Trabalhador. O [artigo 48.º](#) elenca as situações em que os progenitores suspendem o contrato de trabalho, no âmbito da referida licença. Os trabalhadores têm direito, uma vez terminado o período de licença, a regressar ao seu posto de trabalho, bem como a beneficiar de qualquer melhoria das condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

A duração da licença parental é de 16 semanas (igualmente no setor público<sup>31</sup>), sendo obrigatório o gozo por parte da mãe de seis semanas de licença a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença referido é acrescido de duas semanas por cada filho/a a partir do segundo.

---

<sup>31</sup> De acordo com a alínea c) do [artigo 49.º](#) do [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



Se ambos os progenitores trabalharem, o mencionado período de licença parental pode ser distribuído de forma simultânea ou sucessiva sempre com períodos ininterruptos e com os limites estabelecidos no mesmo artigo. Os referidos períodos de licença parental podem ser gozados em regime de período normal de trabalho ou a tempo parcial, com prévio acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

A licença pode ser alargada no caso de nascimento prematuro<sup>32</sup>, ou por qualquer outra causa o recém-nascido deva permanecer hospitalizado a seguir ao parto, o período de suspensão do contrato pode considerar-se, a pedido da mãe ou, na falta desta, do outro progenitor, a partir da data da alta hospitalar do recém-nascido (excluem-se as seis semanas gozadas obrigatoriamente posteriores ao parto). Quando o recém-nascido tem pouco peso e precise de acompanhamento clínico ou de ficar hospitalizado por um período superior a sete dias, o período de suspensão do contrato é igualmente alargado em tantos dias quantos o recém-nascido se encontrar hospitalizado, com um máximo de 13 semanas adicionais.

O pai tem direito à suspensão do contrato, por nascimento de filho, de quatro semanas ininterruptas (o mesmo período na função pública)<sup>33</sup>. Em caso de nascimentos múltiplos acrescem dois dias por cada filho a partir do segundo.

Com o objetivo de conciliar a vida familiar com a profissional, as trabalhadoras têm direito a dispensa diária de uma hora, sem perda de salário, podendo dividir em duas pausas distintas para amamentar os seus filhos até perfazerem nove meses (de doze meses na função pública<sup>34</sup>), sendo aumentado proporcionalmente em caso de parto, adoção, nascimentos múltiplos. Para o efeito, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 15 dias, ou a que determine a convenção coletiva aplicável, precisando a data em que inicia e termina a licença e a redução da jornada ([artigo 37.º 4](#)).

Relativamente ao nascimento de filhos prematuros, ou que por alguma razão permaneçam hospitalizados depois do parto, a mãe ou o pai têm direito a ausentar-se do trabalho durante uma hora todos os dias (de duas horas no setor público<sup>35</sup>). Além disso também têm direito a reduzir a sua jornada de trabalho até um máximo de duas horas com a diminuição proporcional do salário ([artigo 37.º 5](#)).

Ainda com o desiderato de conciliar a vida familiar com a profissional, o [artigo 37.º 6](#) do Estatuto dos Trabalhadores permite que o trabalhador que tenha a seu cuidado menor de 12 anos tem direito a uma redução do período normal de trabalho com a diminuição proporcional do salário.

---

<sup>32</sup> Os funcionários públicos também têm direito à licença alargada, de acordo com a alínea a) do [artigo 49.º](#) do *Estatuto Básico del Empleado Público*.

<sup>33</sup> A partir do dia 1 de janeiro de 2017. Atualmente o pai pode gozar 13 dias ininterruptos da licença parental.

<sup>34</sup> Nos termos da alínea f) do [artigo 48.º](#) do *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>35</sup> De acordo com a alínea g) do [artigo 48.º](#) do citado *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*.

O supracitado [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#) do Estatuto do Trabalhador também prevê a suspensão do contrato de trabalho da trabalhadora em situação de risco durante a gravidez e risco durante o aleitamento natural de um menor até aos nove meses [(alínea e) do [artigo 45.º](#)].

Durante o período de aleitamento, se a trabalhadora no exercício das suas funções verificar que as condições de trabalho influenciarem negativamente a sua saúde ou a do filho, e assim o certifiem os serviços médicos do Serviço Nacional de Saúde, a entidade empregadora deve proporcionar o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional. Não se verificando tal situação, a trabalhadora tem direito à suspensão do contrato por risco, até a criança perfazer nove meses (artigos 188.º e 189.º do [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, conjugados com o artigo 26.º da [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales](#)).

O sítio do Ministério do Emprego e Segurança Social disponibiliza [informação adicional](#) sobre a matéria em análise.

## FRANÇA

A licença de maternidade tem um regime semelhante para o setor privado e público. A duração total [da licença de maternidade](#) é de 16 semanas quando a mãe tenha até um filho a seu cargo (inclui 6 semanas pré-natal e 10 semanas depois do parto). A duração desta licença aumenta se a mãe já tiver a seu cargo 2 ou mais crianças, caso que em passa a ter direito a 26 semanas (que inclui 8 semanas pré-natal e 18 semanas depois do parto). Estando em causa o nascimento de gémeos ou trigémeos a duração da licença pré-natal passa para 12 e 24 semanas, respetivamente, e para 22 semanas depois do parto.

O [Código da Segurança Social](#) (artigos L331-3 a L331-6) determina as condições de exercício da licença de maternidade (duração, compensação, etc.).

A licença pode ser prolongada devido ao estado de saúde da mãe, situação a ser confirmada pelo médico, de acordo com a [Lei n.º 2008-67, de 21 de janeiro 2008](#).

Também na [licença de paternidade](#) o pai pode beneficiar de 11 dias consecutivos, no caso de nascimento de uma criança, ou de 18 dias, no caso de nascimentos múltiplos. Além do pai, pode beneficiar da licença de paternidade a pessoa com quem a mãe viva em união (no caso de não ser o pai).

A licença deve ter início durante os quatro meses após o nascimento da criança, no fim da licença de maternidade pós-natal, ou em caso de hospitalização da criança ou morte da mãe.

O [Código do Trabalho](#), *Subsecção 1: Contratação, mobilidade e despedimento*, dispõe sobre os direitos que protegem as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, especificamente nos [artigos L1225-1 a L1225-6](#). A gravidez não pode constituir objeto de discriminação da mulher ([artigo L1132-1](#)).

O regime de proteção da mulher grávida, puérpera ou lactante aplica-se sempre nas situações em que o empregador não contrata ou faça cessar o contrato de trabalho da mulher trabalhadora com base no estado de gravidez, a seguir ao parto ou nas quatro semanas a seguir ao nascimento do filho. Interdita, igualmente, atos de investigação e obtenção de informação sobre a gravidez da mulher trabalhadora ([artigos L1225-1 a 1225-4](#)).

A mãe pode amamentar durante o horário de trabalho (artigos [L1225-30 a L1225-33](#) e [R1225-5 à R1225-7](#) do Código do Trabalho), durante 1 ano a contar do nascimento da criança. A mãe tem, neste caso, uma redução do tempo de trabalho de uma hora por dia, distribuída em 30 minutos de manhã e 30 minutos no período da tarde.

Sobre esta matéria poderá ainda ser consultado o sítio [Service Public](#) ([setor privado](#) e [setor público](#)).

## ITÁLIA

Em 2000, foi aprovada em Itália a Lei n.º 53/2000, de 8 de março, que prevê medidas de apoio à maternidade e à paternidade. O [Decreto Legislativo n.º 151/2001, de 26 de março](#) (texto único das disposições legislativas em matéria de tutela e apoio à maternidade e à paternidade nos termos do artigo 15.º da Lei n.º 53/2000, de 8 de março) prevê, entre outras possibilidades, a extensão da licença de paternidade em moldes semelhantes à licença de maternidade.

Os capítulos IV a VII (artigos 28.º a 52.º) estipulam a “licença por paternidade” e os modos do seu gozo. Entre outros, o pai tem direito a ausentar-se do trabalho durante todo o período da licença de maternidade, ou pela parte residual que caberia à mãe trabalhadora.

O artigo 32.º do DL 151/2001 prevê a “licença parental” e aplica-se aos dois progenitores. Assim, por cada filho, nos primeiros oito anos de vida, cada um dos progenitores tem direito a ausentar-se do trabalho segundo as modalidades estabelecidas no mesmo artigo. De um modo geral esse período pode ir até seis meses.

De acordo com o n.º 6 do artigo 22.º da Lei n.º 53/2000, “as regiões com estatuto especial e as províncias autónomas de Trento e de Bolzano atuam de acordo com as respetivas competências”.

Veja-se a este propósito a situação na região (ilha) da Sardenha: ‘[Sostegno della maternità e della paternità](#)’; onde se prevê que em termos de relação laboral “*a lei garante, além disso, o não despedimento por todo o tempo que vai da conceção à conclusão do primeiro ano de idade da criança e de manter, no regresso, as mesmas tarefas de antes*”.

O artigo 20.º do DL 151/2001 estatui sobre a “Flexibilidade”, prevendo que “a trabalhadora pode optar por se afastar do trabalho a partir do mês anterior ao da data prevista do parto e nos quatro meses após o parto.

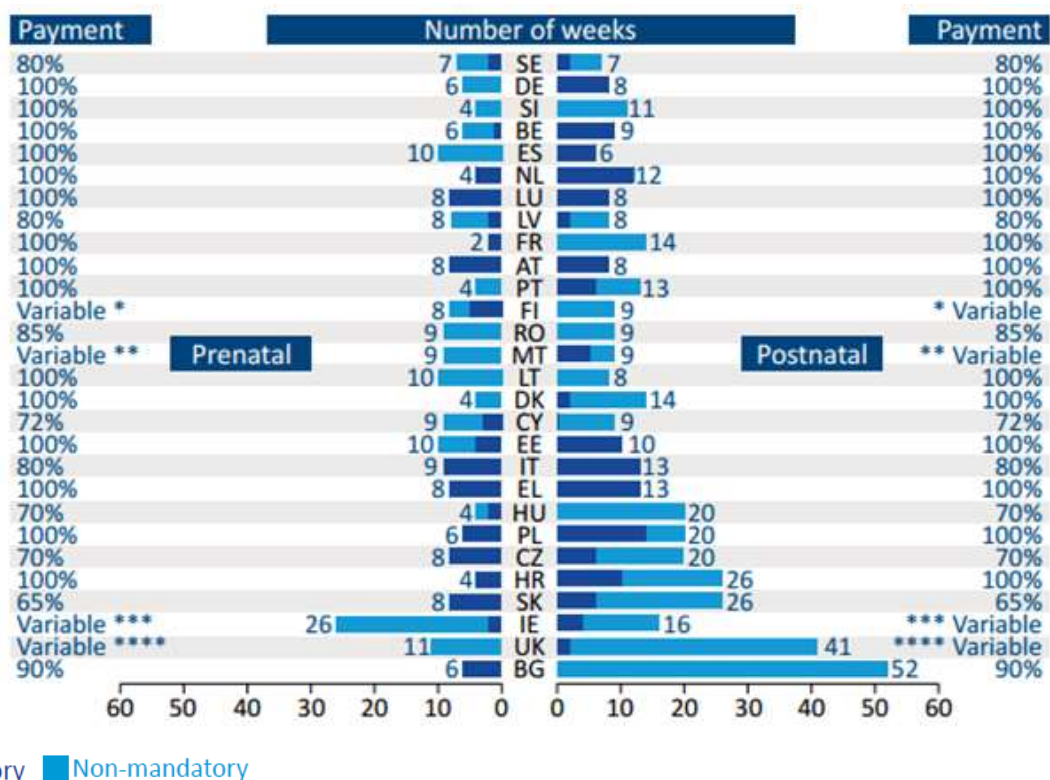
Outras disposições relativas a [políticas para a família](#) podem ser consultados no portal respetivo do sítio do INPS (Instituto Nacional de Previdência Social).

No sítio do [Departamento para a Igualdade de Oportunidades](#) (que faz parte da orgânica da Presidência do Conselho de Ministros) pode consultar-se legislação relativa à igualdade de oportunidades no mundo do trabalho e aplicação de diretivas para a sua implementação na Administração Pública.

## Organizações internacionais

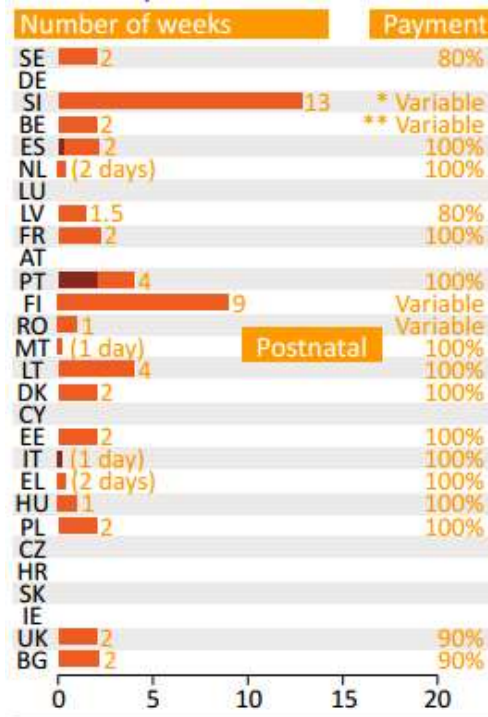
A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Parlamento Europeu disponibilizam alguma documentação de relevo sobre esta matéria. Refira-se, a título de exemplo, o [“Maternity and paternity at work Law and practice across the world”](#) (2014), publicado pela OIT, ou o estudo [“Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union”](#) (2015), do Parlamento Europeu, e, da mesma instituição, a [informação infográfica](#) (dezembro de 2014), esta última oferecendo uma visão de conjunto dos países que integram a União Europeia, tanto ao nível da licença de maternidade como de paternidade, e que aproveitamos para reproduzir em baixo (em inglês).

Figura 1: licença de maternidade nos países da UE



Fonte: EPRS | European Parliamentary Research Service, Autores: Ulla Jurviste, Martina Prpic, Giulio Sabbati

Figura 2: licença de paternidade nos países da UE



■ Mandatory ■ Non-mandatory

Fonte: EPRS | European Parliamentary Research Service, Autores: Ulla Jurviste, Martina Prpic, Giulio Sabbati

## IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas legislativas**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que se encontram em apreciação na 10.ª Comissão as seguintes iniciativas que propõem alterações ao Código do Trabalho com incidência na proteção da parentalidade:

[Projeto de Lei n.º 177/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade;

[Projeto de Lei n.º 344/XIII/2.ª \(BE\)](#) - Protege a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no período experimental, tornando obrigatório parecer prévio da cite em caso de denúncia do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora;

[Projeto de Lei n.º 354/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas;

[Proposta de Lei n.º 39/XIII/2.ª \(ALRAM\)](#) - Procede à 13.ª alteração ao Código do Trabalho e à 4.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, no sentido do reforço do regime de proteção na parentalidade.

- **Petições**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP) foi identificada a seguinte petição pendente na 10.ª Comissão sobre matéria conexa:

[Petição n.º 113/XIII/1.ª](#) - Pelo direito à redução do horário de trabalho, para acompanhamento de filhos até aos 3 anos de idade, em duas horas diárias, por parte de um dos progenitores.

## V. Consultas e contributos

---

- **Consultas obrigatórias**

Por estar em causa legislação laboral, o projeto de lei em apreço esteve em apreciação pública durante 30 dias, de 17 de junho de 2016 a 17 de julho de 2016, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os contributos das várias entidades que se pronunciaram – entre as quais a CIP, a CGTP-IN e várias federações e sindicatos que subscreveram o parecer da CGTP-IN - podem ser consultados no seguinte [link](#).

## VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

---

A aprovação da presente iniciativa parece poder implicar um aumento da despesa por força do volume de atribuição de prestações sociais na área da parentalidade, tal como referido no ponto II desta Nota Técnica. Todavia, em face da informação disponível, não é possível quantificá-la.