

## Projeto de Lei n.º 868/XII (4.ª)

### **Cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes (PSD, CDS-PP)**

Data de admissão: 15 de abril de 2015

Comissão de Segurança Social e Trabalho (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 (DAC), Paula Granada (BIB), António Almeida Santos (DAPLEN) e Dalila Maulide (DILP)

Data: 7 de maio de 2015

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

---

A iniciativa legislativa em apreço, que cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, foi apresentada pelo PSD e CDS-PP, deu entrada a 10/04/2015, foi admitida e anunciada em 15/04/2015, data em que ocorreu a sua discussão na generalidade em sessão Plenária, em conjunto com outras iniciativas, tendo sido aprovada na generalidade em 17/04/2015, baixando na especialidade à 10.<sup>a</sup> Comissão. Foi colocada em apreciação pública, em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 134.º do Regimento.

## **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 é apresentada pelos Grupos Parlamentares do Partido Social Democrata e do Partido Popular, nos termos do artigo 167.º da Constituição e do 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por 12 Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#), alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Quanto à entrada em vigor, em caso de aprovação, terá lugar 90 dias após a sua publicação, nos termos do artigo 4.º do projeto de lei, o que cumpre o disposto no artigo 2.º da referida lei formulário.

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**

A [Constituição da República Portuguesa](#) define no [artigo 67.º](#) a “família como elemento fundamental da sociedade” com “direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”. Neste sentido, o Estado deve “garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes.”

Por outro lado, o [artigo 68.º](#) define a “maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes”, estatuidando que os “pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”

O objetivo do projeto de lei em análise consiste em dissuadir as empresas a laborar no território nacional da prática de ações ilegais para com as trabalhadores grávidas, puérperas e lactantes, através da inibição da concessão de subsídios e subvenções públicas.

Para tal, comete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ([CITE](#)) funções no âmbito do registo de todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas em território nacional.

No desenvolvimento da tarefa cometida constitucionalmente ao Estado de promover a igualdade entre homens e mulheres ([cf. alínea h\) do artigo 9.º da Constituição](#)), o [Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#), que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atribui à CITE a missão de prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à

proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Importa ainda referir a [Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, de 29 de outubro](#), aprovada com o objetivo de aprofundar a proteção das crianças e das famílias e a promoção da natalidade, recomendando 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 este objetivo, as Comissões Parlamentares Permanentes levaram a cabo um conjunto de iniciativas – debates, audições e recolha de contributos de várias entidades – que verteram nos respetivos relatórios que foram coligidos e publicados no [Diário da Assembleia da República \(II Série-A, n.º 104, de 31 de março\)](#).

No âmbito desta Resolução, merece destaque a [Audição Parlamentar n.º 130-CSST-XII](#) feita à Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que produziu uma série de documentação disponível para consulta, de interesse para a apreciação da presente iniciativa.

Sobre esta matéria, na presente Legislatura destaca-se a apresentação pelo Grupo Parlamentar do BE do [Projeto de Lei n.º 813/XII/4.<sup>a</sup>](#) (Reforça a proteção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes no Código do Trabalho), que foi rejeitado na votação na generalidade.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

### **Bibliografia Específica**

ENCONTRO PRESENTE NO FUTURO, 1, Lisboa, 2013 - **Os portugueses em 2030: 1.º Encontro Presente no Futuro**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2013. 259, [2] p. ISBN 978-989-8424-96-9. Cota: 28.31 - 232/2013

Resumo: O capítulo “Famílias, trabalho e fecundidade” aborda e discute várias questões, como por exemplo “O trabalho é compatível com a paternidade ou maternidade?”, “As famílias estão em crise?”, “Temos menos filhos porque estamos a empobrecer e somos mais egoístas?”. Estes temas são debatidos por vários autores como José Vítor Malheiros, Anália Torres, Ana Nunes Almeida, José Galamba, Teresa Beleza, Alexandre Quintanilha, Isabel Jonet, Pedro Telhado Pereira e Maria Flor Pedroso, nas páginas 111 a 145.

FERREIRA, Virgínia - **A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal** [Em linha]: **políticas e circunstâncias**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2010. 362 p. (Estudos). ISBN 978-972-8399-47-4. [Consult. 4 maio 2015]. Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/homem\\_mulher\\_trabalho.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/homem_mulher_trabalho.pdf)>.

Resumo: Trata-se de uma coletânea de textos de cientistas sociais e curriculum reconhecido na abordagem das desigualdades entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. São apresentadas análises multidisciplinares sobre as transformações ocorridas recentemente na sociedade portuguesa, focando vários temas como a sempre difícil conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, a flexibilização dos produtos, as modalidades de organização do trabalho, os tempos de trabalho, etc.

FUNDAÇÃO FRANCISCO MANUEL DOS SANTOS; INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA – **Inquérito à Fecundidade 2013**. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, 2014. 117 p. ISBN | 978-989-25-0270-0. [Consult. 4 maio 2015]. Disponível em WWW:<URL: [http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/inquerito\\_fecundidade.pdf](http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2015/inquerito_fecundidade.pdf)>.

Resumo: O presente inquérito, realizado em 2013, pretendeu contribuir para um maior conhecimento sobre a fecundidade em Portugal, o número de filhos que as mulheres e homens têm, os que pensam ou desejam ter e os motivos subjacentes e condicionantes das suas escolhas relativamente à fecundidade. Na primeira parte, é analisada a fecundidade nas últimas décadas; a segunda parte apresenta e interpreta os principais resultados do inquérito e a terceira parte constitui uma reflexão crítica das medidas e características da fecundidade em Portugal.

GRIMSHAW, Damian; RUBERY, Jill - **The motherhood pay gap** [Em linha]: **a review of the issues, theory and international evidence**. Geneva: ILO, 2015. 82 p. (Conditions of Work and Employment Series; 57). ISSN 2226-8952. [Consult. 29 abr. 2015]. 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 depende do conjunto de legislação na área da 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 pais; 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 família e o trabalho 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; e 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. 204 p. [Consult. 28 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**. Lisboa. ISSN 0873-8858. 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, 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, estes 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. 279 p. ISBN 978-92-64-09873-2. [Consult. 28 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 familiar 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 terem 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? Como é que as várias formas de trabalho flexível podem ajudar? Qual é o melhor momento para as mães voltarem ao trabalho, depois do parto? Quais são as melhores políticas para reduzir a pobreza entre as famílias monoparentais?

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 - **The future of families to 2030** [Em linha]. Paris: OECD, 2012. 283 p. ISBN 978-92-64-16836-7. [Consult. 28 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, as situações de ausência legítima ao serviço para o exercício da parentalidade (maternidade e paternidade), nas páginas 98 e seguintes.

**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. 1ª 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.

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

O [artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#) assegura a protecção da família nos planos jurídico, económico e social, estabelecendo o direito universal à protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho.

No [Programa de Trabalho da Comissão Europeia \(CE\) para 2015](#), Jean-Claude Juncker, o novo Presidente da CE, apresentou 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 introdução de uma proposta da Comissão Europeia ([COM \(2008\) 637 final](#)), aceite em 2010 pelo Parlamento Europeu (com algumas [alterações](#)), mas que se mantém num impasse no Conselho da União Europeia, mais de quatro anos depois, sem grandes desenvolvimentos.

A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, estabelece, entre outras medidas, que a licença de maternidade deve ter, pelo menos, 14 semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais, sendo que, dessas, duas devem obrigatoriamente ser tiradas antes ou após o parto. A Diretiva consagra a obrigatoriedade de dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas efetuarem exames pré-natais, sem perda de remuneração, caso esses exames tenham de ser efetuados durante o horário de trabalho. Prevê-se que os Estados membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras sejam despedidas durante o período compreendido entre o



início da gravidez e o termo da licença de maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo. De igual modo, cabe aos Estados membros garantir os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras e a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

Em 2008, a Comissão Europeia apresentou uma proposta para alterar, em especial, os artigos 8.º (licença de maternidade), 10.º (proibição de despedimento) e 11.º (direitos decorrentes do contrato de trabalho) da referida Diretiva. De acordo com a proposta pretendia-se prolongar a duração da licença de maternidade até 18 semanas, seis das quais deveriam ser tiradas após o parto. Propunha-se ainda que as mulheres abrangidas pela diretiva pudessem escolher livremente o momento (antes ou depois do parto) em que tiram o período não obrigatório da licença, deixando de ser obrigadas a gozar uma parte específica dessa licença antes do parto.

A proposta apresentada pela Comissão Europeia propunha ainda que caberia aos Estados membros decidir quanto à duração do período adicional de licença em caso de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, recém-nascido portador de deficiência ou nascimentos múltiplos. O período adicional deveria permitir às mulheres recuperarem do *stress* geralmente ocasionado por um parto prematuro, uma hospitalização da criança à nascença, o nascimento de uma criança portadora de uma deficiência e nascimentos múltiplos. Previa-se ainda que qualquer período de baixa por doença, até quatro semanas antes do parto, em caso de doença ou de complicações decorrentes da gravidez ou do parto, não provoca qualquer redução do período de licença de maternidade.

No que diz respeito à proibição de despedimento, a proposta proibia quaisquer preparativos para um eventual despedimento não relacionado com circunstâncias excepcionais, durante a licença de maternidade, estendendo a obrigação do empregador fundamentar circunstanciadamente e por escrito os motivos do despedimento, não apenas se o mesmo ocorresse durante a licença de maternidade, mas também no espaço de seis meses após o termo da licença de maternidade, caso a mulher solicitasse tal motivação por escrito.

Por último, a proposta clarificava que, após a licença de maternidade, a mulher teria direito a retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhe fossem menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teria tido direito durante a sua ausência. A proposta estabelecia ainda o princípio do pagamento por inteiro do salário mensal que a trabalhadora recebia antes da licença de maternidade, contudo, esta disposição não se previa obrigatória, já que o pagamento pode estar sujeito a um limite a determinar por cada Estado-Membro, não podendo contudo ser inferior ao subsídio por doença. Os Estados membros podiam ainda decidir se o nível do pagamento a efetuar durante a licença de maternidade corresponderia ao último salário mensal antes da licença de maternidade ou a uma média calculada ao longo de um dado período.

O processo legislativo europeu esteve em discussão no Parlamento Europeu<sup>1</sup> até 20 de outubro de 2010, encontrando-se atualmente a aguardar a posição do Conselho em primeira leitura. No [texto aprovado](#) pelo Parlamento Europeu, em primeira leitura, destacam-se as seguintes propostas:

- Prolongamento da licença de maternidade para, pelo menos, 20 semanas repartidas antes e/ou depois do parto;
- Período mínimo obrigatório integralmente remunerado de seis semanas após o parto, sem prejuízo das legislações nacionais vigentes que prevejam um período obrigatório de licença de maternidade antes do parto (o período obrigatório de seis semanas de licença de maternidade aplica-se a todas as trabalhadoras, independentemente do número de dias trabalhados antes do parto) - este período pode ser partilhado com o pai, de acordo com a legislação de cada Estado-Membro, em caso de acordo e solicitação do casal;
- Se um Estado-Membro tiver previsto um período de licença de maternidade de, pelo menos, 18 semanas, poderá decidir que as duas últimas semanas sejam preenchidas pela licença de paternidade existente a nível nacional, com o mesmo nível de remuneração;
- Garantia de um período adicional de licença remunerado na íntegra em caso de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, criança com deficiência, mãe com deficiência ou nascimentos múltiplos [a duração deste período adicional deve ser proporcionada e responder às necessidades específicas da mãe e do(s) filho(s)];
- O período total de licença de maternidade deve ser alargado de pelo menos oito semanas após o nascimento, no caso do nascimento de uma criança portadora de deficiência e deve ser assegurado um período adicional de licença de seis semanas no caso de um nado-morto;
- Previsão expressa da licença de paternidade (os trabalhadores cuja parceira tenha recentemente dado à luz têm direito a um período contínuo de licença de paternidade não transferível de, pelo menos, duas semanas, pagas, em moldes equivalentes - salvo no que respeita à duração - aos da licença de maternidade, a gozar após o parto do seu cônjuge/parceira durante o período de licença de maternidade);
- Previsão expressa da licença de adoção (aplica-se à adoção as licenças de maternidade e paternidade previstas na diretiva desde que em causa esteja a adoção de criança com idade inferior a 12 meses);
- Previsão de dispensa de trabalho para amamentação.

<sup>1</sup> Cfr. [http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0193\(COD\)&l=en](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0193(COD)&l=en).

Também com relevância nas matérias que dizem respeito ao projeto de lei em apreço, refere-se a [Diretiva n.º 2010/18/CE, 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, que concede aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar até uma determinada idade que poderá ir até aos oito anos, por um período mínimo de quatro meses.

Refere-se, finalmente, que em 17 de junho de 2011 o Conselho da União Europeia adotou [Conclusões](#) relativas à reconciliação 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 \(2011-2020\)](#)

- **Enquadramento internacional**

### **Países europeus**

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

#### **ESPANHA**

O artigo 14.º da [Constituição Espanhola](#) garante a igualdade dos cidadãos espanhóis perante a lei, proibindo qualquer forma de discriminação em razão de nascimento, raça, sexo, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social. A proteção social, económica e jurídica da família é assegurada pelo artigo 39.º.

O n.º 5 do artigo 55.º do [Estatuto dos Trabalhadores](#) determina a nulidade do despedimento que tenha como causa os motivos de discriminação proibidos na Constituição ou na lei, ou que se produza com violação de direitos fundamentais e liberdades públicas do trabalhador. Assim é nulo o despedimento de trabalhadores em período de suspensão de contrato por maternidade, risco durante a gravidez, risco durante a amamentação, doença causada pela gravidez, parto ou amamentação, adoção ou acolhimento ou paternidade, de trabalhadoras grávidas, de trabalhadores em exercício de direitos em virtude de violência doméstica, e de trabalhadores que tenham regressado ao trabalho depois dos períodos de suspensão motivados por maternidade, adoção ou acolhimento ou paternidade, no período de nove meses que se segue ao nascimento, adoção ou acolhimento do filho.

A [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) determina, no artigo 3.º, que o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres pressupõe a ausência de qualquer

discriminação, direta ou indireta, por razão de sexo e, em especial, as derivadas da maternidade, da assunção de obrigações familiares e estado civil.

No desenvolvimento deste pressuposto, o artigo 34.º, n.º 2, estabelece que, no âmbito da contratação pública, os órgãos de contratação podem estabelecer cláusulas que determinem a preferência na adjudicação dos contratos às propostas apresentadas por empresas que prevejam condições de execução que visem promover a igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho.

No âmbito das subvenções públicas, determina o artigo 35.º que os planos estratégicos de subvenções das administrações estabelecem os domínios em que, por força de uma situação de desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres, as normas que regulam a concessão dos apoios correspondentes possam incluir a valoração de atuações que prossigam a igualdade efetiva de género.

## FRANÇA

O [Code du travail](#), *Sous-section 1: Embauche, mutation et licenciement*, dispõe sobre os direitos que protegem as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, especificamente nos [artigos L1225-1 a L1225-6](#).

Para a legislação francesa a gravidez não pode constituir fator de discriminação da mulher ([artigos L1132-1 e L1142-1](#)).

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. Interditamente, atos de investigação e obtenção de informação sobre a gravidez da mulher trabalhadora ([artigos L1225-1 a 1225-4](#)).

Contudo, o empregador pode fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente do estado de gravidez, por falta grave da interessada ou por motivo económico de reorganização ou encerramento da empresa/estabelecimento ([artigo L1225-4-1 a L1225-6](#)).

O Código, no *Chapitre II: Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant*, [artigos L4152-1 e L4152-2](#), proíbe a execução de determinadas tarefas suscetíveis de colocar em risco a saúde ou segurança das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes.

Em conformidade com o *Chapitre III: Infractions aux règles concernant le travail des jeunes et des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant*, [artigos L4743-1 e L4743-2](#), as infrações às normas de proteção dos direitos das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes são apreciadas em jurisdição própria.

A discriminação é prevista pelos [artigos 225-1 e seguintes do Código Penal](#), sendo punida com pena de até três anos de prisão e de 45 000 euros de multa. Dispõe adicionalmente o artigo 225-4 que as pessoas declaradas penalmente responsáveis incorrem em multas.

Acresce que a [Loi du 4 août 2014](#), para a igualdade real entre homens e mulheres, introduziu no ordenamento jurídico francês o princípio da interdição de participar em contratação pública para as entidades que tenham sido objeto, há menos de cinco anos, de uma condenação definitiva pelo delito de discriminação previsto no artigo 225-1 do Código Penal, por violação das disposições relativas à igualdade dos [artigos L. 1142-1 e L. 1142-2](#) do Código do Trabalho.

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

### • Iniciativas legislativas

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que se encontram pendentes na Comissão de Segurança Social e Trabalho as seguintes iniciativas versando sobre matéria conexa:

[Projeto de Lei n.º 814/XII/4](#) (BE) - Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e no emprego;

[Projeto de Lei n.º 816/XII/4](#) (PCP) - Reforço dos direitos de maternidade e paternidade;

[Projeto de Lei n.º 867/XII/4](#) (PSD-CDS-PP) – Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

[Projeto de Resolução n.º 1417/XII/4](#) (PCP) - Reforça os cuidados de saúde primários na saúde infantil e na prestação de cuidados a crianças e jovens;

[Projeto de Resolução n.º 1418/XII/4](#) (PCP) - Reforça os meios da Autoridade para as Condições do Trabalho e cria um Plano Nacional de Combate às Discriminações em função da Maternidade e Paternidade;

[Projeto de Resolução n.º 1419/XII/4](#) (PCP) - Medidas para a efetivação dos direitos sexuais e reprodutivos;

[Projeto de Resolução n.º 1420/XII/4](#) (PCP) - Criação de uma rede pública de equipamentos de apoio à infância de qualidade a preços acessíveis e socialmente justos;

[Projeto de Resolução n.º 1421/XII/4](#) (PCP) - Garantia da acessibilidade aos tratamentos de infertilidade;

[Projeto de Resolução n.º 1423/XII/4](#) (PCP) - Recomenda ao Governo a tomada urgente de medidas de apoio ao arrendamento por jovens com vista à sua efetiva emancipação;

[Projeto de Resolução n.º 1424/XII/4](#) (PCP) - Soluções Integradas de Incentivo à Natalidade;

[Projeto de Resolução n.º 1426/XII/4](#) (PSD e CDS-PP) - Recomenda ao Governo medidas de reforço ao apoio à criança e à família;

[Projeto de Resolução n.º 1427/XII/4](#) (PSD e CDS-PP) - Recomenda um conjunto transversal de medidas destinadas a aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade;

---

Projeto de Resolução n.º 1428/XII/4 (PS) - Propõe um debate alargado na sociedade sobre a problemática da Natalidade e apresenta propostas concretas ao Governo para a reposição de medidas que promovam a conciliação entre a vida familiar e a vida pessoal;

Projeto de Resolução n.º 1429/XII/4 (PS) - Recomenda ao Governo, no âmbito das políticas de natalidade, a criação de um organismo que tutele as políticas públicas de família para substituir a anterior Comissão para a Promoção de Políticas de Família e o anterior Conselho Consultivo das Famílias.

- **Petições**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não existe qualquer petição versando sobre matéria idêntica.

## **V. Consultas e contributos**

---

- **Consultas obrigatórias**

Por tratar-se de legislação do trabalho, houve lugar à consulta obrigatória das associações sindicais [artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP] e patronais e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, que decorreu de 23 de abril a 23 de maio de 2015, pelo período de 30 dias.

A Senhora Presidente da Assembleia da República não solicitou a consulta dos órgãos de Governo próprio das Regiões Autónomas, a qual não se afigura obrigatória no caso vertente.

- **Consultas facultativas**

Em sede de apreciação na especialidade, a Comissão competente poderá promover, designadamente, a audição dos parceiros sociais com assento na concertação social bem como a da CITE (<http://www.cite.gov.pt/>).

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Durante a apreciação pública, foram remetidos 17 contributos, os quais podem ser consultados no seguinte [link](#).

---

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

---

Da aprovação da presente iniciativa não parecem decorrer encargos para o Orçamento do Estado.