De: Comissão 10ª - CSST XII
Enviada: qui 20-12-2012 12:31
Para: Iniciativa legislativa; DRAA 2ª Série Publicação
Cc: DAPLEN Correio; DAC Correio
Assunto: Parecer da PJL n.º 244

Mensagem | NT_PJL_244_XII_PCP.doc (271 KB) | Parecer_PJL 244_ Deputada Nilza de Sena.docx (48 KB) | Nota Técnica do PJL n. º 244.PDF (919 KB) | Parecer PJL n.º 244-XII-1.ª (PCP).PDF (1 MB)

Encarrega-me o Senhor Presidente da Comissão de enviar o parecer em epígrafe, aprovado na reunião de 19 de dezembro de 2012, por unanimidade, com ausência do GT do PCP, e que teve como autor do parecer a Sra. Deputada Nilza Sena (PSD).

Purificação Nunes

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
**Purificação Nunes**
**Divisão de Apoio às Comissões**
**Secretária da Comissão de Segurança Social e Trabalho (CSST)**
Palácio de S. Bento, 1249-068 Lisboa

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Parecer

**Projeto de Lei n.º 244/XII (1.ª)**

**Reforça a proteção na maternidade, paternidade e adoção (PCP)**

**Autor:** Deputada Nilza de Sena (PSD)

**ÍNDICE**

**PARTE I - CONSIDERANDOS**

**PARTE II - OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER**

**PARTE III - CONCLUSÕES**

**PARTE IV- ANEXOS**

**PARTE I – CONSIDERANDOS**

**Considerando que:**

1. Deu entrada na Assembleia da República, por iniciativa do PCP, o Projeto de Lei n.º **244/XII (1.ª)** relativo ao reforço da **proteção na maternidade, paternidade e adoção (PCP).**

2. A iniciativa legislativa é apresentada por cinco Deputados do grupo parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Não infringe a Constituição ou os princípios nela consignados e respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

3. A presente iniciativa poderá envolver aumento das despesas previstas no Orçamento, termos em que a respetiva produção de efeitos, em caso de aprovação, deveria coincidir com a entrada em vigor do próximo Orçamento do Estado, por forma a ultrapassar o limite constante do n.º 2 do mesmo **artigo 120.º do Regimento e do n.º 3 do artigo 167.º da Constituição (lei travão).**

4. Este projeto de lei deu entrada na Assembleia da República a 1 de junho, foi admitido a 5 de junho, anunciado a 6 de junho, e baixou naquela data à Comissão de Segurança Social e Trabalho.

5. Foi designada na reunião da Comissão de Segurança Social e Trabalho de 19 de junho de 2012, a signatária autora do presente parecer.

6. O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, 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].

7. Porém, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da mesma lei, *"**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"*.

   **Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que** o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que *"Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho"* sofreu uma alteração, e que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que *"Aprova a revisão do Código do Trabalho"*, sofreu quatro alterações, pelo que, em caso de aprovação, estas serão a segunda e a quinta, respetivamente.

   Assim, sugere-se que o título da iniciativa passe a ser o seguinte: *"Reforça a proteção social na maternidade, paternidade e adoção, procedendo à segunda alteração do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à quinta alteração da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro"*.

8. De acordo com a Exposição de Motivos, refere-se que: *"O regime de proteção da maternidade e da paternidade previsto no Código do Trabalho é objeto de significativas alterações, concretizando-se importantes mecanismos de facilitação da conciliação da vida familiar com a vida profissional, de promoção da igualdade de género, numa lógica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, não apenas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho, mas também e, neste ponto com carácter particularmente inovador, no quadro do exercício dos direitos da parentalidade. Com o regime ora proposto, a proteção na adoção passa a beneficiar do mesmo regime que a maternidade e paternidade, salvaguardando as especificidades que lhe são inerentes, corrigindo-se, assim, uma solução, de profunda injustiça e desigualdade social, que não vinha valorizando e reconhecendo a importância*

*do instituto da adoção, quer pelo papel que desempenha na sociedade portuguesa, quer pela grandeza dos valores que lhe estão associados e que justificam também a sua merecida tutela".*

9. A proteção da parentalidade é também apresentada como uma das principais inovações do novo Código do Trabalho, sendo elencadas algumas medidas:

- *A matéria de proteção social é definida em diploma específico onde se estabelece o elenco das prestações substitutivas dos rendimentos não auferidos durante os períodos de ausência ao trabalho em virtude do exercício dos direitos de parentalidade.*
- *Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.*
- *Promove-se a igualdade de direitos no que se refere ao exercício da parentalidade.*
- *A licença de maternidade e paternidade passa a denominar-se licença parental a qual pode ser inicial, de gozo exclusivo pelo pai ou pela mãe.*
- *Fomenta-se a partilha da licença parental: sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, nomeadamente o gozo das seis semanas seguintes ao parto e a possibilidade de antecipar o início da licença, o direito ao gozo da licença parental passa a ser de ambos os progenitores que conjuntamente decidem o modo como vão partilhar a licença parental. Na falta de decisão conjunta, a lei determina que o gozo da licença é da trabalhadora progenitora.*
- *Alarga-se a duração da licença parental inicial, a qual é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias seguidos ou interpolados de licença parental.*
- *Reforçam-se os direitos do pai trabalhador, quer pelo aumento do período de gozo obrigatório de licença inicial após o nascimento do filho, de cinco para 10*

*dias úteis, sendo que cinco devem ser gozados imediatamente a seguir ao nascimento do filho, quer pela concessão de licença de gozo facultativo de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em simultâneo com o gozo de licença pela mãe.*

- *A licença por adoção passa a beneficiar do mesmo período de duração da licença parental.*
- *Concede-se ao pai o direito a três dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe a consultas pré-natais.*
- *Concede-se aos avós o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto menor, em substituição dos pais quando estes não faltem pelo mesmo motivo ou estejam impossibilitados de prestar a assistência devida.*

10. A revisão do Código do Trabalho foi aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 19 de outubro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho e 47/2012, de 29 de agosto.

11. Pretende o PCP com esta iniciativa alterar o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho -, concretamente, os artigos 7.º, 19.º, 28.º, 29.º, 30.º, 31.º, 32.º, 34.º, 35.º, 36.º, 38.º, 51.º, 52.º, 56.º, 57.º, 58.º, 59.º e 60.º; aditar três: 8.º-A – *Subsídio por licença especial por prematuridade*, 28.º- A – *Montante do subsídio por licença especial por prematuridade* e 44.º- A – *Casos especiais de encerramento de empresa ou extinção do posto de trabalho; e revogar dois: 53.º e 54.º*. Propõe ainda modificar os artigos 35.º, 41.º e 43.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e aditar o artigo 36.º- A – *Licença especial por prematuridade*.

12. Este tema tem vindo a ser recorrentemente trabalhado, pelo que, na última Legislatura deram entrada as iniciativas seguintes:

- Projeto de Lei n.º 242/XI - *Altera o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, reforçando o regime de proteção na parentalidade do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade*, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda;
- Projeto de Lei n.º 245/XI - *Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando o regime de proteção na parentalidade*, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda;
- Projeto de Lei n.º 166/XI - *Reforça a proteção social na maternidade, paternidade e adoção*, do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

**A primeira e a terceira iniciativas foram rejeitadas** com os votos contra do Grupo Parlamentar do Partido Socialista e do Partido Social Democrata, a abstenção do CDS-Partido Popular e os votos a favor do Bloco de Esquerda, do Partido Comunista Português e de Os Verdes. Já o Projeto de Lei n.º 245/XI veio a caducar, em 16 de junho de 2011, com o fim da XI Legislatura.

13. No sentido de reforçar o regime de proteção na parentalidade foi apresentada pelo Governo, já nesta Legislatura, a Proposta de Resolução 25/XII - *Aprova a Convenção 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, a 15 de junho de 2000,* iniciativa que foi aprovada por unanimidade, na Reunião Plenária de 8 de junho de 2012.

## PARTE II - OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

***Esta parte reflete a opinião política da autora do parecer, Deputada Nilza de Sena.***

A autora do presente parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião política sobre a iniciativa em apreço, a qual é, de resto, de *"elaboração facultativa"* em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 137.º do Regimento da Assembleia da República.

## PARTE III - CONCLUSÕES

Pelo que atrás se expôs, emite-se o parecer seguinte:

1. O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP) apresentou o Projeto de Lei n.º 244/XII/1.ª que visa reforçar a proteção na maternidade, paternidade e adoção.
2. A presente iniciativa legislativa (Projeto de Lei n.º 244/XII/1.ª) reúne os requisitos constitucionais, legais, e regimentais para ser agendado para apreciação pelo plenário da Assembleia da República, reservando os grupos parlamentares as suas posições e decorrente sentido de voto para o debate.

**PARTE IV- ANEXOS**

Ao abrigo do disposto do artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República anexa-se a nota técnica elaborada pelos serviços.

Palácio de S. Bento, 12 de dezembro de 2012.

**A Deputada autora do Parecer**

***(Nilza de Sena)***

**O Presidente da Comissão**

***(José Manuel Canavarro)***

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

# Nota Técnica

**Projeto de Lei n.º 244/XII (1.ª)**

**Reforça a proteção na maternidade, paternidade e adoção (PCP)**

Data de admissão: 5 de junho de 2012

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 e Maria João Costa (DAC), António Almeida Santos (DAPLEN), Fernando Bento Ribeiro e Maria Leitão (DILP).



Data: 19 de junho de 2012

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

O presente projeto de lei, que reforça a proteção na maternidade, paternidade e adoção, deu entrada na Assembleia da República a 1 de junho, foi admitido a 5 de junho, anunciado a 6 de junho, e baixou naquela data à Comissão de Segurança Social e Trabalho, tendo sido designada a 19 de junho de 2012 autora do parecer a Senhora Deputada Nilza Sena (PSD).

Ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril - Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho -, a presente iniciativa visa alterar 18 artigos: 7.º, 19.º, 28.º, 29.º, 30.º, 31.º, 32.º, 34.º, 35.º, 36.º, 38.º, 51.º, 52.º, 56.º, 57.º, 58.º, 59.º e 60.º; aditar três: 8.º-A – *Subsídio por licença especial por prematuridade*, 28.º-A – *Montante do subsídio por licença especial por prematuridade* e 44.º-A – *Casos especiais de encerramento de empresa ou extinção do posto de trabalho; e revogar dois: 53.º e 54.º*. Propõe ainda modificar os artigos 35.º, 41.º e 43.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e aditar o artigo 36.º-A – *Licença especial por prematuridade*.

## 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 pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, 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 cinco 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, 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].

Porém, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da mesma lei, *"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"*.

**Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que** o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que *"Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho"* sofreu uma alteração, e que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que *"Aprova a revisão do Código do Trabalho"*, sofreu quatro alterações, pelo que, em caso de aprovação, estas serão a segunda e a quinta, respetivamente.

Assim, sugere-se que o título da iniciativa passe a ser o seguinte: *"Reforça a proteção social na maternidade, paternidade e adoção, procedendo à segunda alteração do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à quinta alteração da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro"*.

Quanto à entrada em vigor, em caso de aprovação, terá lugar na data da aprovação do Orçamento do Estado posterior à sua publicação, nos termos do artigo 6.º do projeto.

## III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

A Constituição da República Portuguesa (CRP) vem estabelecer no n.º 1 do seu artigo 68.º 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 n.º 2 acrescenta que a *maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*, enquanto o n.º 3 determina 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.* Por último, o n.º 4 dispõe que *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.*

A presente redação dos n.ºs 1 e 2 foi introduzida pela Lei Constitucional n.º 1/82, enquanto a Lei Constitucional n.º 1/97 alterou a redação do n.º 3 e aditou o n.º 4.

Segundo os Professores Doutores Gomes Canotilho e Vital Moreira, a Constituição, no artigo 68.º, reconhece e garante *um verdadeiro direito fundamental dos pais e das mães, enquanto tais; i. é, nas suas relações com os filhos. Sendo-lhes constitucionalmente garantido o direito e o dever de educação dos filhos (cfr. artigo. 36.º, n.º 5), têm também o direito à proteção (i. é, ao auxílio) da sociedade e do Estado no desempenho dessa tarefa, abrangendo designadamente a cooperação do Estado (artigo 67.º -2/c), de modo a não impedir a sua realização profissional e a participação na vida cívica do país (n.º 1, in fine). Tratando-se de um «direito social», em sentido próprio, traduzido essencialmente em direito a prestações públicas, a concretizar por lei, os direitos dos pais e das mães à proteção valem também face à «sociedade», ou seja, face aos particulares, em especial as entidades empregadoras, nos termos das leis concretizadoras deste direito (eficácia direta de direitos fundamentais entre privados).*[1]

Afirmam também que *ao caracterizar a paternidade e a maternidade como «valores sociais eminentes» (n.º 2), reconhece-as igualmente como garantias constitucionais, protegendo-as como valores sociais e constitucionais objetivos. Facto de particular significado é a ênfase posta na afirmação da igualdade dos pais e das mães, que decorre do enunciado dos n.ºs 1 e 2, quer no respeitante às tarefas em relação aos filhos, quer na consideração social e constitucional do valor da maternidade e da paternidade. Trata-se de um corolário do princípio da igualdade entre homens e mulheres (cfr. artigo 13.º-2) e, em particular, da igualdade dos cônjuges, sobretudo no que concerne à manutenção e educação dos filhos (artigo 36.º-3, 2.ª parte).*

*Igual importância reveste a igualdade do estatuto constitucional dos pais e das mães em relação aos filhos, independentemente de serem ou não casados. Os direitos dos pais e mães e o valor social eminente da paternidade e da maternidade não dependem da existência de um vínculo matrimonial, não podendo aliás estabelecer-se qualquer discriminação entre os filhos de acordo com o facto de os pais serem ou não casados (artigo 36.º - 4).*[2] (...) *Por outro lado, na categoria constitucional de «filhos» (n.º 1) entram não somente os gerados pelos pais mas também as crianças adotadas.*[3]

De salientar ainda os comentários, feitos pelos mesmos constitucionalistas, aos n.ºs 3 e 4 do artigo 68.º da CRP: *a norma do n.º 3 contém dois segmentos claramente diferenciados pela LC n.º 1/97: (1) o primeiro refere-se ao direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, direito que, pela sua própria*

[1] *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada** - Volume I. Coimbra Editora, 2007, págs. 863 e 864.
[2] *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada** - Volume I. Coimbra Editora, 2007, págs. 864 e 865.
[3] *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada** - Volume I. Coimbra Editora, 2007, pág. 865.

*natureza, é um direito informado pelo princípio da universalidade (todas as mulheres) e análogo aos «direitos, liberdades e garantias» (...); (2) o segundo segmento contempla o direito das mulheres trabalhadoras (a acrescer ao primeiro) e que se reconduz fundamentalmente a direitos tendencialmente prestacionais, ou seja, a dispensa de trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. AcTC n.º 663/99). A duração do «período adequado» é deixada à competência do legislador, que goza de alguma discricionariedade, desde que garantido um mínimo necessário e desde que ressalvada a proibição de regressão arbitrária ou injustificada. Como é evidente, a manutenção da retribuição não tem de impender sobre o empregador (até para não criar um encargo que poderia constituir argumento contra o emprego das mulheres), mas sim sobre o sistema de segurança social (art. 63.º).*

*A norma do n.º 4 (...) contém uma imposição constitucional de legislação para regular os direitos de dispensa de trabalho por parte das mães e dos pais, a acrescentar à dispensa prevista na alínea anterior que respeita somente à dispensa da mãe, imediatamente a seguir ao nascimento. Trata-se agora de dar centralidade aos interesses da criança ou do agregado familiar, reconhecendo-se a licença por maternidade (...) e a licença de paternidade. Estes direitos não consomem outras licenças especiais (ex.: dispensa ou redução do período de trabalho para assistência a menores com deficiências; dispensas para consultas, amamentações e aleitação; assistência inadiável e imprescindível a menores; licenças parentais para assistência a filho ou adotado, licença para a assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica).*[4]

De acordo com os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros, *se em geral a Constituição remete para o legislador a tarefa de concretização da proteção da maternidade e da paternidade, não é menos verdade que, no n.º 3 do artigo 68.º, na esteira, aliás, do disposto no artigo 59.º, n.º 2, alínea c), a Constituição reivindica especificamente uma especial proteção para as mulheres durante a gravidez e após o parto, conferindo, em concreto, no que às mulheres trabalhadoras se refere, o direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.*[5] (...).

*O âmbito de aplicação da previsão artigo 68.º é muito vasto, revelando a amplitude com que o legislador constitucional recorta a paternidade e a maternidade. Desde logo o texto constitucional, em coerência com o disposto no artigo 36.º e, em especial, com a proibição da discriminação dos filhos nascidos fora do casamento, protege a maternidade e a paternidade, em si mesmos, independentemente de qualquer ligação com o casamento. (...) Por outro lado, além da questão de saber se a referência aos pais para este efeito tem em vista apenas os pais biológicos (...), para efeitos de direito à proteção do Estado e da sociedade, e sem*

[4] *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada** - Volume I. Coimbra Editora, 2007, pág. 866

[5] *In*: MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I. Coimbra Editora, 2010, pág.1376.

*prejuízo do disposto na segunda parte do artigo 68.º, n.º 2, os pais e as mães têm o direito consagrado no artigo 69.º, n.º 1, quer sejam trabalhadores quer não o sejam*[6].

*Naturalmente, compete ao legislador concretizar o disposto no artigo 68.º, n.º 3, da Constituição. Assim, por exemplo, cabe desde logo à lei, legitimada democraticamente, esclarecer a duração do período adequado ou concretizar o conceito de retribuição.*[7] (...)

*Todavia, em face da 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 e 18.º, n.º 1, se esteja perante um direito fundamental que, em algumas das suas dimensões, apresenta uma natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias.*[8]

De referir também, o n.º 1 do artigo 67.º da Constituição que estabelece que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.* De acordo com as alíneas *c), d)* e *h)* do n.º 2 do mesmo artigo incumbe, designadamente, *ao Estado para proteção da família, cooperar com os pais na educação dos filhos, organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes* e *promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

A atual redação do n.º 1 do artigo 67.º foi introduzida pela Lei Constitucional n.º 1/82, enquanto a Lei Constitucional n.º 1/97 alterou a redação da alínea *d)* do n.º 2 e, finalmente, a Lei Constitucional n.º 1/2004 aditou a alínea *h)* ao n.º 2.

Segundo os Professores Doutores Gomes Canotilho e Vital Moreira, a Constituição, na alínea *h)*, do artigo 67.º, *aponta igualmente para a concertação de políticas sectoriais ao serviço da conciliação de atividade profissional com a vida familiar. A conciliação da atividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família: política do trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados a maternidade; licença por maternidade e licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho (cfr. art. 68.º-2 e 3); promoção e segurança da saúde de trabalhadoras grávidas; direito a férias em consonância com os interesses da família; institucionalização de horários de trabalho flexíveis, declinação familiar do regime de trabalho em tempo parcial, do trabalho domiciliário* (...).[9]

---

[6] *In*: MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I. Coimbra Editora, 2010, pág. 1375.
[7] *In*: MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I. Coimbra Editora, 2010, pág. 1377.
[8] *In*: MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I. Coimbra Editora, 2010, pág. 1378.
[9] *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada** - Volume I. Coimbra Editora, 2007, pág. 860.

Por último, é de mencionar o n.º 5 do artigo 36.º da Lei Fundamental que determina que *os pais têm o direito e o dever de educação e manutenção dos filhos.*

O n.º 5 da redação deste artigo foi introduzido pela lei Constitucional n.º 1/89, enquanto o n.º 7 foi alterado pela Lei Constitucional n.º 1/82, tendo a redação sido fixada pela Lei Constitucional n.º 1/97.

Relacionado com esta matéria importa mencionar a Declaração Universal dos Direitos da Criança, assinada em 20 de novembro de 1959, que prevê no seu Princípio 4.º que *a criança deve beneficiar da segurança social. Tem direito a crescer e a desenvolver-se com boa saúde; para este fim, deverão proporcionar-se quer à criança quer à sua mãe cuidados especiais, designadamente, tratamento pré e pós-natal. A criança tem direito a uma adequada alimentação, habitação, recreio e cuidados médicos.*

O XVII Governo Constitucional incluiu no seu Programa um capítulo intitulado *Famílias, Igualdade e Tolerância*[10]. Neste pode ler-se que o *Governo reconhece o contributo imprescindível das famílias para a coesão, o equilíbrio social e o desenvolvimento sustentável do nosso País. Para este Governo, deve haver uma responsabilidade partilhada entre o Estado, as autarquias, os parceiros sociais, as associações não-governamentais em parceria com as próprias famílias na criação de condições que permitam às famílias o exercício dos seus direitos e o cumprimento das suas responsabilidades sociais.*[11]

Consequentemente, o Governo apresentou a Proposta de Lei n.º 216/X que deu entrada na Mesa da Assembleia da República em 9 de julho de 2008. Após a correspondente tramitação, esta iniciativa foi objeto de votação final global na Reunião Plenária de 7 de novembro de 2008, tendo recebido os votos contra de cinco Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista, dois Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata, do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, do Grupo Parlamentar do Partido Os Verdes e da Deputada não inscrita Luísa Mesquita e a abstenção do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata e do Grupo Parlamentar do CDS - Partido Popular e os votos a favor do Grupo Parlamentar do Partido Socialista. A sua aprovação deu origem ao Decreto da Assembleia da República n.º 255/X.

Na exposição de motivos da Proposta de Lei podemos encontrar diversas referências à proteção da parentalidade, cumprindo destacar a seguinte:

*O regime de proteção da maternidade e da paternidade previsto no Código do Trabalho é objeto de significativas alterações, concretizando-se importantes mecanismos de facilitação da conciliação da vida familiar com a vida profissional, de promoção da igualdade de género, numa lógica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, não apenas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho, mas também e, neste ponto com carácter particularmente inovador, no quadro do exercício dos direitos da parentalidade. Com o regime ora proposto, a proteção na adoção passa a beneficiar do mesmo regime que a*

[10] Págs. 72 e seguintes do Programa do XVII Governo Constitucional.
[11] Pág. 73 do Programa do XVII Governo Constitucional.

*maternidade e paternidade, salvaguardando as especificidades que lhe são inerentes, corrigindo-se, assim, uma solução, de profunda injustiça e desigualdade social, que não vinha valorizando e reconhecendo a importância do instituto da adoção, quer pelo papel que desempenha na sociedade portuguesa, quer pela grandeza dos valores que lhe estão associados e que justificam também a sua merecida tutela.*

A proteção da parentalidade é também apresentada como uma das principais inovações do novo Código do Trabalho, sendo apresentadas as seguintes medidas:

- *A matéria de proteção social é definida em diploma específico onde se estabelece o elenco das prestações substitutivas dos rendimentos não auferidos durante os períodos de ausência ao trabalho em virtude do exercício dos direitos de parentalidade.*
- *Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.*
- *Promove-se a igualdade de direitos no que se refere ao exercício da parentalidade.*
- *A licença de maternidade e paternidade passa a denominar-se licença parental a qual pode ser inicial, de gozo exclusivo pelo pai ou pela mãe.*
- *Fomenta-se a partilha da licença parental: sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, nomeadamente o gozo das seis semanas seguintes ao parto e a possibilidade de antecipar o início da licença, o direito ao gozo da licença parental passa a ser de ambos os progenitores que conjuntamente decidem o modo como vão partilhar a licença parental. Na falta de decisão conjunta, a lei determina que o gozo da licença é da trabalhadora progenitora.*
- *Alarga-se a duração da licença parental inicial, a qual é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias seguidos ou interpolados de licença parental.*
- *Reforçam-se os direitos do pai trabalhador, quer pelo aumento do período de gozo obrigatório de licença inicial após o nascimento do filho, de cinco para 10 dias úteis, sendo que cinco devem ser gozados imediatamente a seguir ao nascimento do filho, quer pela concessão de licença de gozo facultativo de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em simultâneo com o gozo de licença pela mãe.*
- *A licença por adoção passa a beneficiar do mesmo período de duração da licença parental.*
- *Concede-se ao pai o direito a três dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe a consultas pré-natais.*
- *Concede-se aos avós o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto menor, em substituição dos pais quando estes não faltem pelo mesmo motivo ou estejam impossibilitados de prestar a assistência devida.*

A revisão do Código do Trabalho foi aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 19 de outubro,

53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho e 47/2012, de 29 de agosto. Foi ainda declarada a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do n.º 1 do artigo 356.º, pelo Acórdão n.º 338/2010, 8 de novembro. Encontra-se disponível uma versão consolidada deste diploma.
De mencionar que o Código do Trabalho veio consagrar, nos artigos 33.º a 65.º, os direitos dos trabalhadores no que se refere ao regime de proteção da parentalidade.

O Presidente da República requereu que o Tribunal Constitucional apreciasse a conformidade com a Constituição, da norma constante da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, constante do Decreto n.º 255/X da Assembleia da República, recebido na Presidência da República no dia 5 de dezembro de 2008 para ser promulgado como lei.
Nessa sequência foi proferido o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, em que o Tribunal se pronunciou pela inconstitucionalidade, por violação do disposto nos artigos 53.º e 18.º, n.º 2, da Constituição, da norma contida na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, na revisão aprovada pelo Decreto n.º 255/X da Assembleia da República, quando aplicada aos trabalhadores que exercem trabalho indiferenciado.

Após reapreciação do Decreto e votação das propostas de alteração, foi aprovado o Decreto n.º 262/X, na Reunião Plenária de 22 de janeiro de 2009, com os votos contra de cinco Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista, do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, do Grupo Parlamentar do Partido Os Verdes e da Deputada não inscrita Luísa Mesquita e a abstenção do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata e do Grupo Parlamentar do CDS - Partido Popular e do Deputado não inscrito José Paulo Areia de Carvalho e os votos a favor do Grupo Parlamentar do Partido Socialista.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, veio estabelecer o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revogar o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho. Este diploma foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho.

Justificando a aprovação e publicação deste diploma afirma-se no preâmbulo que *reconhecendo a importância e a necessidade de criar medidas que contribuam para a criação de condições favoráveis ao aumento da natalidade, por um lado, mas também à melhoria da conciliação da vida familiar e profissional e aos cuidados da primeira infância, o Governo elaborou um conjunto de medidas de alteração do regime de proteção na parentalidade, primeiro no âmbito do Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal e mais recentemente plasmadas no Código do Trabalho.*

*Também no III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010)*[12] *está prevista a adoção de medidas e ações destinadas a combater as desigualdades de género, promover a igualdade entre mulheres e homens bem como a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, elegendo-se como prioridade, nomeadamente, a criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares.*

Ainda segundo o preâmbulo deste diploma *o presente decreto-lei estabelece o regime de proteção social na parentalidade em adequação à recente alteração do quadro jurídico-laboral, constante do Código do Trabalho, e promove a consolidação jurídica, num único texto normativo, do regime de proteção social do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade tendo em vista assegurar uma maior equidade, clareza e facilidade no acesso aos direitos que assistem aos seus destinatários.* E acrescenta, *no âmbito da proteção à parentalidade, que constitui um direito constitucionalmente reconhecido, a segurança social intervém através da atribuição de subsídios de natureza pecuniária que visam a substituição dos rendimentos perdidos por força da situação de incapacidade ou indisponibilidade para o trabalho por motivo de maternidade, paternidade e adoção.*

*O novo regime de proteção social elege como prioridades o incentivo à natalidade e a igualdade de género através do reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença, ao mesmo tempo que promove a conciliação entre a vida profissional e familiar e melhora os cuidados às crianças na primeira infância através da atribuição de prestações pecuniárias na situação de impedimento para o exercício de atividade profissional.*

No que diz respeito à taxa de natalidade, e de acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) de 25 de setembro de 2011, esta tem vindo a diminuir, no período de 2002 a 2010, como se pode verificar no quadro seguinte:

Quadro (I)[13]

| Local de residência | Taxa bruta de natalidade (‰) por Local de residência; Anual | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Período de referência dos dados | | | | | | | | |
| | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 | 2002 |
| | ‰ | ‰ | ‰ | ‰ | ‰ | ‰ | ‰ | ‰ | ‰ |
| Portugal | 9,5 | 9,4 | 9,8 | 9,7 | 10,0 | 10,4 | 10,4 | 10,8 | 11,0 |
| Continente | 9,5 | 9,3 | 9,8 | 9,6 | 9,9 | 10,3 | 10,3 | 10,7 | 10,9 |
| Região Autónoma dos Açores | 11,1 | 11,4 | 11,6 | 11,7 | 11,6 | 12,5 | 12,5 | 12,9 | 12,9 |
| Região Autónoma da Madeira | 10,2 | 9,6 | 10,9 | 11,0 | 11,9 | 12,1 | 12,2 | 13,1 | 12,9 |

Taxa bruta de natalidade (‰) por Local de residência; Anual - INE, Indicadores Demográficos

*Última atualização destes dados: 25 de novembro de 2011*

[12] A Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, veio aprovar o IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013.

[13] *Fonte: INE*

Inversamente, a idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho tem vindo a aumentar, conforme resulta da análise dos dados constantes do seguinte quadro:

Quadro (II)[14]

| Local de residência (NUTS - 2002) | Idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho (Anos) por Local de residência (NUTS - 2002); Anual | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Período de referência dos dados | | | | | | | | |
| | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 | 2002 |
| | Ano | Ano | Ano | Ano | Ano | Ano | Ano | Ano | Ano |
| Portugal | 28,9 | 28,6 | 28,4 | 28,2 | 28,1 | 27,8 | 27,5 | 27,4 | 27,0 |

Idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho (Anos) por Local de residência (NUTS - 2002); Anual - INE, Indicadores Demográficos

*Última atualização destes dados: 25 de novembro de 2011*

Por fim, apresenta-se um terceiro quadro relativo ao índice de fecundidade, caso em que se pode constatar que a média tem vindo a diminuir, tendo registado, em 2000, o valor de 1,6% e, em 2010, o valor de 1,4%.

Quadro (III)[15]

| Local de residência (NUTS - 2002) | Índice sintético de fecundidade (N.º) por Local de residência (NUTS - 2002); Anual | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Período de referência dos dados | | | | | | | | | | |
| | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 | 2002 | 2001 | 2000 |
| | N.º | N.º | N.º | N.º | N.º | N.º | N.º | N.º | N.º | N.º | N.º |
| Portugal | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 1,4 | 1,4 | 1,4 | 1,5 | 1,5 | 1,6 |

Índice sintético de fecundidade (N.º) por Local de residência (NUTS - 2002); Anual - INE, Indicadores Demográficos

*Última atualização destes dados: 25 de novembro de 2011*

Cumpre destacar a Comissão para o Trabalho na Igualdade e no Emprego – CITE, que tem como objetivos a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral; a proteção na parentalidade; e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

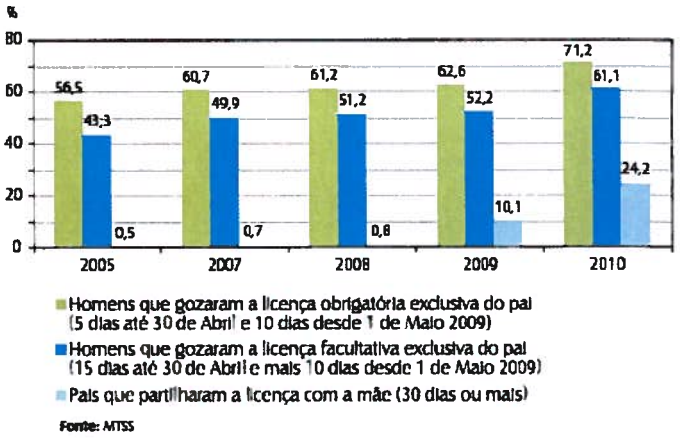
Segundo informação disponível no seu *site apesar do gozo pelos pais dos 10 dias de licença parental ser obrigatório, pouco mais de metade dos homens trabalhadores gozam esta licença*, como se pode verificar pelo seguinte quadro:

[14] *Fonte: INE*
[15] *Fonte: INE*

Quadro IV[16]

Evolução no Uso das Licenças de Parentalidade, 2005-2010

Em 2010, registou-se um aumento substancial de pais que partilharam a licença com as mães. No mesmo ano, 70% dos homens que foram pais gozaram os 10 dias de licença obrigatória e 61% utilizaram os 10 dias facultativos exclusivos do pai.




A presente iniciativa menciona ainda uma notícia publicada em 29 de maio de 2012, pelo Jornal I, na qual se pode ler que *para Clara Soares, coordenadora da urgência da Maternidade Alfredo da Costa, o peso da carreira é incontornável. "Hoje é raro ver uma gravidez programada entre os 20 e os 25 anos." Casos de mulheres com receio de serem despedidas durante a gravidez ou dificuldades em reduzir o horário de trabalho mesmo com indicação médica são "frequentes", alerta a obstetra, e a crise veio piorar a situação. "Acontece com a mulher que trabalha na reposição de um supermercado e com a advogada."*

*Como inverter o fenómeno? Lisa Vicente* da Divisão de Saúde Reprodutiva da Direcção-Geral de Saúde, *hesita numa resposta: esta é a pergunta a que todos os países estão a tentar responder. Para Clara Soares, seria importante reforçar o cumprimento da lei – como o direito a ser dispensada para amamentação – e melhorar a proteção da maternidade, por exemplo com a hipótese de redução dos horários de trabalho depois da licença, como fazem os países nórdicos, mesmo que fosse preciso dar incentivos às empresas. Ana Alexandre Fernandes,* demógrafa da Universidade Nova de Lisboa, *destaca a necessidade de melhorar a acessibilidade a creches públicas, garantia maior do que os atuais abonos.*

*Ambas concordam que há ausência de políticas: a obstetra conclui que nada está vocacionado para ser mãe e a demógrafa que nunca houve uma política de natalidade no país. "Tem havido uma grande falta de sensibilidade", diz Ana Alexandre Fernandes.*

Sobre esta matéria foram apresentadas na XI Legislatura as seguintes iniciativas:

[16] *Fonte: CITE.*

- Projeto de Lei n.º 242/XI - *Altera o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, reforçando o regime de proteção na parentalidade do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade*, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda;
- Projeto de Lei n.º 245/XI - *Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando o regime de proteção na parentalidade*, do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda;
- Projeto de Lei n.º 166/XI - *Reforça a proteção social na maternidade, paternidade e adoção*, do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

A primeira e a terceira iniciativas foram rejeitadas com os votos contra do Grupo Parlamentar do Partido Socialista e do Partido Social Democrata, a abstenção do CDS – Partido Popular e os votos a favor do Bloco de Esquerda, do Partido Comunista Português e de Os Verdes. Já o Projeto de Lei n.º 245/XI veio a caducar, em 16 de junho de 2011, com o fim da XI Legislatura.

No sentido de reforçar o regime de proteção na parentalidade foi apresentada pelo Governo, já nesta Legislatura, a Proposta de Resolução 25/XII - *Aprova a Convenção 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, a 15 de junho de 2000,* iniciativa que foi aprovada por unanimidade, na Reunião Plenária de 8 de junho de 2012.

Por último, importa mencionar que no *site* da Segurança Social pode ser consultado o *Guia da Parentalidade*, datado de outubro de 2011.

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

A proteção na maternidade, paternidade e adoção encontra-se enquadrada, no âmbito do Direito da União Europeia, por duas diretivas: 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[17], a UEAPME[18], o CEEP[19] e a CES[20] e que revoga a Diretiva 96/34/CE[21] (Texto relevante para efeitos do EEE) e a 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).

[17] União das Confederações da Indústria e do Patronato na Europa (BUSINESSEUROPE).
[18] União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UEAPME).
[19] Centro Europeu das Empresas de Participação Pública (CEEP).
[20] Confederação Europeia dos Sindicatos (CES).
[21] A Diretiva 96/34/CE encontra-se transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

• *Da Diretiva 2010/18/UE*

A Diretiva 2010/18/UE[22] surgiu na sequência e visando aplicar o novo acordo-quadro celebrado, em 18 de junho de 2009, pelos Parceiros sociais europeus (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES), que veio rever as provisões relativas à licença parental, que tinham sido estabelecidos no acordo-quadro de 1995.

Em concreto, a Diretiva 2010/18/UE dá aplicação ao acordo, nos termos em que o mesmo foi celebrado. Assim, estabelece-se como âmbito de aplicação todos os trabalhadores do sexo masculino ou feminino, independentemente do tipo de contrato (a termo incerto, a termo certo, a tempo parcial ou trabalho temporário) e da entidade contratante ser pública ou privada. Estatui-se também que todos os trabalhadores têm direito a uma licença parental aquando do nascimento ou adoção de um filho. Esta licença pode ser gozada até que a criança atinja uma idade determinada pelas legislações nacionais e/ou pelas convenções coletivas, no entanto, estabelece-se como limite etário os oito anos de idade da criança. A licença parental é concedida durante um período mínimo de quatro meses. Em princípio, a licença deve poder ser utilizada plenamente por cada trabalhador, pelo que não deverá ser transferível de um progenitor para outro. No entanto, este tipo de transferência pode ser autorizado, desde que cada progenitor conserve, pelo menos, um dos quatro meses de licença.

Relativamente ao exercício da licença, permite-se que as condições de acesso e de adaptação sejam definidas pelas legislações nacionais e/ou convenções coletivas, podendo os Estados membros e/ou os parceiros sociais adaptar a licença às necessidades dos pais e dos empregadores, concedendo uma licença a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um sistema de créditos de tempo; fazer depender este direito de um período de antiguidade não superior a um ano (se aplicável, este período deve ser calculado levando em conta todos os sucessivos contratos a termo certo com o mesmo empregador); autorizar um adiamento da licença pelo empregador, por motivos justificáveis relacionados com o funcionamento da empresa; autorizar acordos particulares para assegurar o bom funcionamento das pequenas empresas.

De igual modo, determina-se que os trabalhadores que desejarem gozar uma licença parental devem proceder a um aviso prévio ao empregador, sendo a duração desse aviso prévio fixada por cada Estado Membro.

Não são estabelecidas medidas ou condições específicas no que diz respeito ao acesso à licença pelos pais adotivos, nem pelos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou com doença prolongada, contudo, os Estados membros devem avaliar da necessidade de adaptar a legislação às situações em apreço.

Relativamente ao regresso ao trabalho, consagra-se o direito do trabalhador, após ter gozado uma licença parental, de ser reintegrado no seu posto de trabalho, prevendo-se que, em caso de impossibilidade, o empregador deve propor-lhe um trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de

[22] A Diretiva 2010/18/UE tinha como data limite de transposição o dia 8 de março de 2012, contudo ainda não foi transposta para o Direito nacional.

trabalho. Acresce que se estabelece que os direitos adquiridos ou que estavam em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença, bem como se estabelece que cabe aos Estados membros garantirem que os trabalhadores são protegidos contra um tratamento menos favorável ou contra um despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental.

Finalmente, estabelece-se que, após gozo da licença, os trabalhadores devem poder solicitar alterações ao respetivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado e os empregadores devem considerar e dar resposta a pedidos deste tipo, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. Consagra-se ainda que os trabalhadores podem também pedir licença por motivo de força maior, associado a razões familiares. Esta licença pode, em particular, ser solicitada em caso de doença ou acidente que torne indispensável a presença imediata do trabalhador junto da sua família.

Exclui-se ainda explicitamente do âmbito de aplicação todas as questões relativas à segurança social e aos rendimentos associadas à licença parental, que continuam a ser determinadas pelos Estados membros e/ou pelos parceiros sociais nacionais. O acordo não prevê ainda quaisquer disposições relativas ao pagamento de remuneração ou de uma indemnização durante a licença parental.

- *Da Diretiva 92/85/CEE*

A 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 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 duas das quais 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 excecionais 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[23] 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 propunha proibir quaisquer preparativos para um eventual despedimento não relacionado com circunstâncias excecionais, durante a licença de maternidade, estendendo a obrigação do empregador fundamentar circunstanciadamente e por escrito os motivos do despedimento, não apenas se o mesmo ocorrer durante a licença de maternidade, mas também no espaço de seis meses após o termo da licença de maternidade, caso a mulher solicite 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 sejam 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[24] 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:

[23] COM(2008)637 *in* http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0637:FIN:PT:HTML
[24] Cfr. http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2008/0193(COD)&l=en

- 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, paga, 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.

- **Enquadramento internacional**

**Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da UE: Espanha, França, Itália e Reino Unido.

**ESPANHA**

Nos termos do n.º 1 do artigo 39.º da Constituição Espanhola, artigo este referente à proteção da família e da infância, os poderes públicos asseguram a proteção social, económica e jurídica da família.

No desenvolvimento deste princípio foram aprovados diversos diplomas que consagram a proteção da maternidade e paternidade:

- Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad.
- Estatuto de los Trabajadores (R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo). (Artículo 45.1.d, artículo 48.4. y artículo 48 bis.)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (Artículo 49).
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. (Disposición adicional sexta)
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Resolución de 13 de julio de 1995, de la Dir. Gral. Ord. Jur. y Ent. Col. de la Seguridad Social, sobre exclusión de la prestación por maternidad al Clero Diocesano, Iglesias cristianas Adventistas del Séptimo Día y Comunidades Israelitas.

Em Espanha a duração da licença de maternidade é de 16 semanas. Estas 16 semanas têm que ser gozadas de forma ininterrupta, sendo que 6 semanas terão sempre que ser usufruídas após o parto. O número de semanas é aumentado em duas semanas por cada filho a partir do segundo em caso de parto, adoção ou acolhimento múltiplo. A duração da licença de maternidade também é aumentada em caso de deficiência ou de hospitalização do recém-nascido. Quando ambos os pais sejam trabalhadores, o pai pode optar por gozar parte dessa licença de forma simultânea ou sucessiva com a mãe, com exceção das 6 semanas posteriores ao parto.

O subsídio de maternidade consiste no pagamento a 100% da base reguladora correspondente, que se reconhece a todos os trabalhadores que disfrutem dos períodos de descanso laboral legalmente estabelecidos em caso de maternidade biológica, adoção, acolhimento familiar e tutela.

Em caso de parto múltiplo, de adoção ou acolhimento de mais de um menor realizados simultaneamente, haverá direito a um subsídio especial por cada filho, a partir do segundo, igual ao recebido pelo primeiro.

No caso de as trabalhadoras reunirem todos os requisitos para aceder à prestação de maternidade, com exceção do período mínimo de contribuições, terão direito a um subsídio não contributivo durante 42 dias seguintes ao parto, em quantia equivalente a 100% do IPREM (*Indicador público de renta de efectos múltiples*) vigente em cada momento, exceto quando as bases de contribuição sejam inferiores àquele.

São beneficiários deste subsídio os trabalhadores por conta própria ou por conta de outrem, incluindo os contratados a tempo parcial, e todos aqueles que tenham celebrado contratos de formação, independentemente do seu sexo, que usufruam de licenças por maternidade, adoção, acolhimento familiar e tutela.

No *site* da *Seguridad Social* poderá ainda ser encontrada diversa informação sobre esta matéria.

**FRANÇA**

Em França, a licença de maternidade é de 16 semanas até ao 2.º filho. A duração desta licença aumenta consoante o número de crianças a cargo e as que vão nascer. A partir da 3.ª criança a mãe passa a ter direito a 26 semanas.

A licença pode ser prolongada devido ao estado de saúde da mãe, situação a ser confirmada pelo médico, de acordo com a *Loi n° 2008-67, du 21 janvier 2008*.

Também a licença de paternidade recebe tratamento idêntico no sítio "Service-Public.fr". No caso de nascimento de um filho, o pai beneficia de uma licença de paternidade. Não é exigida nenhuma condição de anos de serviço na função pública. Todavia, para que a licença seja paga, o agente não titular deve ter pelo menos 6 meses de serviço.

Para mais informações ver no sítio «Service-Public.fr», a ligação 'Indemnisation du congé maternité et du congé paternité'.

O Código da Segurança Social considera o direito a subsídio de maternidade desde que a mãe cesse a atividade durante no mínimo 8 semanas, tenha trabalhado pelo menos 200 horas durante os 3 meses anteriores ao início da gravidez ou da licença pré-natal. São ainda condições cumulativas que a trabalhadora

tenha descontado sobre um salário equivalente a 1015 vezes o SMIC horário durante os 6 meses anteriores ao início da licença e tenha 10 meses de registo na segurança social.

O subsídio é calculado a partir da média dos salários dos 3 últimos meses, excluindo os 20% de cotizações sociais até ao limite máximo de 3031 euros mensais (janeiro 2008). O subsídio diário não pode ser inferior a 8,90 euros, nem superior a 80,04 euros após deduções.

**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, para o direito a cuidados e à formação e de coordenação dos *tempos das cidades*".

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 em termos idênticos aos previstos na legislação portuguesa e agora alvo de proposta de aditamento; acrescentando o caso em que a mãe abandone a criança ou tenha sido atribuído o poder paternal em exclusivo ao pai.

O artigo 29.º do DL 151/2001 remete para o artigo 22.º do mesmo diploma, que trata da licença de maternidade e equipara a situação em caso de licença de paternidade havendo direito ao que este projeto de lei propõe: 80% da remuneração de referência. O tratamento previdencial é idêntico ao proposto pelo presente projeto de lei – o tempo de licença é contado como trabalho efetivamente prestado (artigo 25.º e 30.º do DL 151/2001).

O artigo 32.º do DL 151/2001, prevê aquilo que podemos traduzir literalmente por "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 o que supera em muito o previsto na legislação portuguesa.

Quando se trate de licença para assistência a menores, o período previsto para cada um dos progenitores – que pode chegar aos 10 meses (artigo 32.º do mesmo diploma) é remunerado em 30% e, em termos de previdência social, o mesmo é contado como trabalho efetivamente prestado (artigo 34.º e 35.º do DL 151/2001).

Para um maior desenvolvimento, consultar o portal "*Tutto Famiglia" (Indennità di maternità o paternità)* no sítio do INPS (Instituto Nacional de Previdência Social).

**REINO UNIDO**

No *Statutory Maternity Pay, Social Security (Maternity Allowance) and Social Security (Overlapping Benefits) (Amendment) Regulations 2006*, a licença de maternidade é um direito e o subsídio de maternidade (statutory maternity pay pode ser usufruído por assalariadas que tenham trabalhado e descontado para a segurança social durante 2 ou 5 anos (em tempo parcial).

Este subsídio de maternidade é pago durante 26 semanas. A quantia média atribuída é de 102.80 Libras ou 90% do rendimento bruto semanal, se for inferior à quantia referida.

As assalariadas que não usufruam do "*Statutory Maternity Pay*" beneficiam durante 26 semanas de um outro subsídio de maternidade (*maternity allowance*) atribuído pela segurança social, na condição de terem trabalhado e feito os descontos sociais durante pelo menos 26 semanas dentro das 66 precedendo a data presumível do parto.

Relativamente aos apoios à paternidade, os mesmos são regulados pelo *Ordinary Statutory Paternity Pay*, disponível no sítio "Directgov".

O individuo que gozará dessa licença terá de ser o pai biológico ou adotante da criança ou ser marido da mãe (ou adotante), companheiro ou parceiro civil ou ter ou esperar ter responsabilidade na educação da criança.

Se o seu salário semanal médio for de £ 107 libras ou mais (antes de impostos), o valor da licença de paternidade é pago por uma ou duas semanas consecutivas, no valor de £ 135,45 libras ou 90 por cento do seu salário semanal médio se este for inferior.

No caso da **adoção**, aplica-se o Statutory Adoption Leave (UK adoptions). Ao adotar uma criança, pode-se ter o direito a 52 semanas de licença por adoção legal. Mais informação, disponível em "Directgov", na ligação 'Statutory Adoption Leave'.

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

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não existem quaisquer iniciativas legislativas nem petições versando sobre idêntica matéria.

## V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Trata-se de legislação do trabalho, pelo que há 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 15 de junho a 16 de julho.

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**

Caso a Comissão assim o entenda, e em sede de eventual apreciação na especialidade, poderá ser suscitada a audição ou solicitado o parecer escrito do Governo.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Durante a apreciação pública, foi remetido um contributo da CGTP-IN, que pode ser consultado neste link. Em síntese, depois de assinalar alguns aspetos menos explícitos no projeto de lei, e "solicitando a ponderação das suas dúvidas tendo em vista o aperfeiçoamento do regime proposto para melhor proteção dos beneficiários, a CGTP-IN concorda com o projeto apresentado".

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

Em caso de aprovação, a presente iniciativa implicará um acréscimo de custos para o Orçamento do Estado, em virtude das medidas de reforço da proteção social previstas, a saber:

- A alteração da fórmula de cálculo dos subsídios por maternidade e paternidade, tendo sempre por base na sua atribuição 100% do salário líquido;
- O alargamento do tempo de licença obrigatória da mulher de 6 para 9 semanas;
- A decisão livre do casal sobre o período do gozo de licença de 120, 150 ou 180 dias, garantindo sempre o seu pagamento a 100%;
- A criação de uma licença de maternidade específica de prematuridade com duração do período de internamento hospitalar do nascituro, garantindo o pagamento do respetivo subsídio com base em 100% do salário líquido;
- O pagamento do subsídio por riscos específicos a 100% da remuneração de referência;

- O pagamento do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica a 100% da remuneração de referência;

- O aumento da licença de 30 para 90 dias, no caso de filho com deficiência ou doença crónica;

- O alargamento do número de 10 para 20 dias de licença de paternidade nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho;

- A eliminação da condição de recursos para efeitos de atribuição dos subsídios sociais, e a indexação do seu limite mínimo não a 80% mas à totalidade do valor do Indexante dos Apoios Sociais;

- A garantia de que a licença para assistência aos filhos não determina a perda do subsídio de desemprego, no caso de encerramento da empresa ou extinção do seu posto de trabalho.