

[Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª \(PCP\)](#)

Reforço dos direitos de maternidade e de paternidade

Data de admissão: 9 de março de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- I. [A INICIATIVA](#)
- II. [APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS](#)
- III. [ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL](#)
- IV. [ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL](#)
- V. [ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR](#)
- VI. [CONSULTAS E CONTRIBUTOS](#)
- VII. [ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO](#)

Elaborada por: Vanessa Louro e Gonçalo Sousa Pereira (DAC), Rosalina Espinheira (BIB), José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Rui Brito (DILP).

Data: 27.04.2023

I. A INICIATIVA

A presente iniciativa legislativa assume como propósito o reforço dos direitos de maternidade e paternidade, propondo alterações ao [Código do Trabalho](#); ao [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#), que «Regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente» ; e, ainda, ao [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), que «Estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho».

Na exposição de motivos, os proponentes começam por invocar o carácter constitucional do direito à maternidade e paternidade¹, salientando a necessidade de promover o seu reforço e garantir a sua efetivação, face à subsistência de situações de discriminação vividas pelos trabalhadores que são pais e mães. Por outro lado, sublinham a situação de défice demográfico em que o país se encontra, afirmando que esta é resultado «da degradação de direitos, salários e condições de vida, que impulsionam a emigração e limitam a livre decisão de ter filhos».

Sobre a questão demográfica em concreto, dizem ser necessárias «medidas multissetoriais», dando vários exemplos, dos quais destacamos os que contendem com condições laborais, como sejam a estabilidade dos vínculos contratuais, a melhoria dos rendimentos, a organização do tempo de trabalho que favoreça a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e, também, a garantia de uma fiscalização efetiva ao cumprimento dos direitos consagrados.

Na mesma exposição de motivos, destaca-se a questão do aleitamento, fazendo referência aos dados disponíveis que apontam, por um lado, para o benefício desta prática e, por outro, para as dificuldades que surgem na sua conciliação com a atividade profissional, sobretudo se for exercida com horários desregulados. Outro aspeto que merece realce prende-se com o acompanhamento das crianças mais pequenas pelos pais, com impacto positivo no seu desenvolvimento, mais uma vez sendo enfatizada a

¹ Artigo 36.º da Constituição.

importância de garantir horários de trabalho que promovam este acompanhamento por parte dos pais.

Os proponentes deixam críticas à Governação «PSD/CDS», que dizem ter agravado as condições de exercício e pagamento das licenças de maternidade e paternidade, manifestando, igualmente, o seu protesto em relação aos Governos do PS que se seguiram, por terem mantido essa realidade. Chamam a atenção para o caso específico dos bebés prematuros, afirmando que a legislação atual discrimina os pais e mães nessa particular situação, e defendem o alargamento dos períodos das licenças parentais, bem como da dispensa diária para amamentação ou aleitação.

No que respeita ao Código do Trabalho, é proposta a alteração da redação dos artigos [35.º](#) (Protecção na parentalidade), [40.º](#) (Licença parental inicial), [41.º](#) (Períodos de licença parental exclusiva da mãe), [43.º](#) (Licença parental exclusiva do pai) e [47.º](#) (Dispensa para amamentação ou aleitação), conforme quadro comparativo anexo, e, ainda, o aditamento de dois novos artigos: o **artigo 33.º- A** (Obrigação de informação dos direitos de maternidade e paternidade) e o **artigo 37.º- A** (Licença especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido).

Quanto ao [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#), o projeto de lei pretende alterar os artigos [4.º](#) (Âmbito material), [11.º](#) (Subsídio parental inicial), [12.º](#) (Subsídio parental inicial exclusivo da mãe), [14.º](#) (Subsídio parental inicial exclusivo do pai), [23.º](#) (Montante dos subsídios) e [27.º](#) (Articulação com a protecção na eventualidade desemprego), prevendo, igualmente, o aditamento de um novo artigo: o **artigo 20.º-A** (Subsídio especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido). Para melhor compreensão da substância das alterações, veja-se o quadro comparativo anexo.

Por último, no que respeita ao [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), as alterações propostas incidem sobre os artigos [7.º](#) (Âmbito material), [8.º](#) (Articulação com o regime de protecção social no desemprego), [12.º](#) (Subsídio parental inicial), [13.º](#) (Subsídio parental inicial exclusivo da mãe), [15.º](#) (Subsídio parental inicial exclusivo do pai), [30.º](#) (Montante do subsídio parental inicial), [32.º](#) (Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 33 semanas), [34.º](#) (Montante do subsídio por adopção), [46.º](#) (Âmbito material), [47.º](#) (Articulação com o regime de protecção social no desemprego), [57.º](#) (Montante do subsídio social parental inicial), [59.º](#) (Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por

nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 33 semanas), [60.º](#) (Montante do subsídio social por adoção), [71.º-A](#) (Meios de prova do acréscimo à licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às 33 semanas) e [81.º](#) (Disposição geral), sendo proposto, também, o aditamento de um novo artigo, o **artigo 21.º-A** (Subsídio especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido). Tal como nos casos anteriores, para verificação das alterações propostas em concreto, remete-se para o quadro comparativo anexo.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)² (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)³ (Regimento), que consagram 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 *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.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta parece não infringir a Constituição ou os

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

³ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Apesar de ser previsível que a iniciativa em apreço gere custos adicionais, o artigo 8.º remete a respetiva entrada em vigor para a data de entrada em vigor da lei de Orçamento do Estado posterior à sua publicação, mostrando-se assim acautelado o limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e, igualmente, no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado por «lei-travão».

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 8 de março de 2023, tendo sido junta [a ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 9 de março foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª) por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária de dia 10 de março.

Por se tratar de legislação de trabalho, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública nos termos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição e do artigo 134.º do Regimento, entre os dias 22 de março e 21 de abril de 2023 [\[Separata n.º 52/XV, de 22 de março de 2023\]](#).

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)⁴ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Reforço dos direitos de maternidade e de paternidade» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), o [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de abril](#), que regulamenta a protecção na

⁴ Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente e o [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), que aprova o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, indicando-o no artigo 1.º.

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante”.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 8.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação», mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

▪ Conformidade com as regras de legística formal

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#),⁵ por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Segundo as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o ato alterado⁶. Tal como já referido, a iniciativa altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), assim como os Decretos-Leis n.ºs [89/2009, de 09 de abril](#) e [91/2009, de 9 de abril](#) e o pelo que essas menções devem constar do título. A este respeito, cumpre ainda referir que a menção aos diplomas alterados deve, em regra, seguir a sua ordem cronológica de publicação.

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo de uma análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁷ reconhece no seu [artigo 68.º](#) que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes». O n.º 1 estabelece 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 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». O n.º 4 faz remissão para a lei referindo-se especificamente aos direitos das mães e dos pais a «dispensa de trabalho

⁵ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁶ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

⁷ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar».

No domínio laboral, o seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança [alíneas *b*) e *c*) do n.º 1].

Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto [alínea *c*), n.º 2 do artigo 59.º].

O [Código do Trabalho](#)⁸, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹ vem concretizar os mencionados preceitos constitucionais relativos à proteção na parentalidade, na [Subsecção IV](#), do Capítulo I, do Título II, que integra os artigos 33.º a 65.º. Estes artigos sofreram as últimas modificações através da [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) que «Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno», que entra em vigor a partir do dia 1 de maio do presente ano.

A licença parental compreende as seguintes modalidades: licença parental inicial ([artigo 40.º](#)); licença parental inicial exclusiva da mãe ([artigo 41.º](#)); licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe ([artigo 42.º](#)); e licença parental exclusiva do pai ([artigo 43.º](#)).

Na licença parental inicial (artigo 40.º), a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo

⁸ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

⁹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril](#).

podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe (n.º 1), sendo que o gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias (n.º 2). A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe (n.º 3).

Com a licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 41.º), esta pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto (n.º 1), sendo obrigatório o gozo, por parte da mesma, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto (n.º 2).

No que diz respeito à licença parental exclusiva do pai (artigo 43.º), ó obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este (n.º 1). Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe (n.º 2).

O [artigo 47.º](#) que incide sobre a dispensa para amamentação ou aleitação, determina no n.º 1 que a «mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação». «No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano» (n.º 2). «A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador» (n.º 3).

O [Decreto-Lei n.º 91/209, de 9 de abril](#)¹⁰, estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

¹⁰ (Versão consolidada) Alterado pelos [Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho](#), [133/2012, de 27 de junho](#), pela [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), pelos [Decretos-Leis n.ºs 53/2018, de 2 de julho](#), [84/2019, de 28 de junho](#), e pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#).

Com a aprovação do referido diploma, «são reforçados os direitos do pai por nascimento de filho, quer no que se refere aos direitos de gozo obrigatório quer no que se refere aos direitos de gozo facultativo, e aumenta-se o período de licença parental no caso de partilha da licença parental por ambos os progenitores, garantindo-se um maior período de acompanhamento da criança nos primeiros tempos de vida e possibilitando-se uma maior partilha e flexibilização dos progenitores na conciliação da vida familiar com a gestão da sua carreira profissional».

A proteção regulada no seu [Capítulo II](#) (composto pelos artigos 4.º a 44.º) do presente diploma abrange os beneficiários dos sistema previdencial integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime dos trabalhadores independentes, bem como os beneficiários enquadrados no regime do seguro social voluntário desde que o respetivo esquema de proteção social integre a eventualidade. Esta proteção concretiza-se na concessão de um conjunto de subsídios elencados no seu [artigo 7.º](#), sendo estes desenvolvidos nos artigos seguintes: subsídio por risco clínico durante a gravidez ([artigo 9.º](#)); subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, para realização de parto ([artigo 9.º-A](#)); subsídio por interrupção da gravidez ([artigo 10.º](#)); subsídio parental ([artigo 11.º](#)); subsídio parental alargado ([artigo 16.º](#)); subsídio por adoção ([artigo 17.º](#)); subsídio por riscos específicos ([artigo 18.º](#)); subsídio para assistência a filho ([artigo 19.º](#)); subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica ([artigo 20.º](#)); subsídio para assistência a neto ([artigo 21.º](#)); subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido¹¹.

A proteção na parentalidade que é regulada no presente capítulo integra, também, a atribuição de prestações pecuniárias compensatórias de subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga, conforme prevê o [artigo 21.º-A](#).

O [artigo 12.º](#) do sobredito diploma, determina que o subsídio parental inicial é «concedido pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto», sendo estes períodos «acrescidos de 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivo, ou

¹¹ Este subsídio não está desenvolvido no diploma.

dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a seis semanas após o parto».

O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e seis semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial ([artigo 13.º](#)).

Já o subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos seguintes períodos, nos termos do ([artigo 15.º](#)):

- 1) 20 dias úteis de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados, dos quais cinco gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento e os restantes 15 nas seis semanas seguintes a este;
- 2) Cinco dias úteis de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados após o período referido na alínea anterior e em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

O montante dos subsídios previstos na [Secção III](#) do presente capítulo (integra os artigos 27.º a 38.º) é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do beneficiário.

Já no âmbito do subsistema de solidariedade previsto no [Capítulo III](#) (composto pelos artigos 45.º a 61.º), são abrangidos os cidadãos nacionais e os cidadãos estrangeiros, refugiados e apátridas não incluídos por qualquer regime de proteção social de enquadramento obrigatório, e ainda as pessoas referidas anteriormente abrangidas por regime de proteção social de enquadramento obrigatório ou pelo seguro social voluntário cujo esquema de proteção integre a eventualidade, sem direito às correspondentes prestações, conforme prevê o [artigo 45.º](#).

Neste subsistema, a proteção parental concretiza-se na concessão dos seguintes subsídios: subsídio social por risco clínico durante a gravidez; subsídio social por

interrupção da gravidez; subsídio social parental¹²; subsídio social por adoção; e subsídio social por riscos específicos ([artigo 46.º](#)).

O reconhecimento do direito aos subsídios sociais previstos no presente capítulo depende do cumprimento das condições de atribuição (residência em território nacional e o preenchimento de condição de recursos¹³) à data do facto determinante da proteção¹⁴ ([artigo 50.º](#)).

Por último, o [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#)¹⁵, regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente. Este regime «destina-se a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência da ocorrência de situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho, previstas na legislação laboral».

De acordo com o preâmbulo do presente diploma, o regime de proteção social convergente possui «uma disciplina jurídica idêntica à do regime geral de segurança social no que se refere à regulamentação da proteção nas diferentes eventualidades, designadamente quanto aos respetivos objetos, objetivos, natureza, condições gerais e específicas, regras de cálculo dos montantes e outras condições de atribuição das prestações. Por razões de aproveitamento de meios, foi mantido o modelo de organização e gestão atualmente existente, bem como o sistema de financiamento próprio, não resultando, no entanto, qualquer aumento da taxa das quotizações presentemente aplicável aos trabalhadores nele integrados».

¹² O subsídio social parental compreende as seguintes modalidades: subsídio social parental inicial; subsídio social parental inicial exclusivo da mãe; subsídio social parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro; e subsídio social parental inicial exclusivo do pai.

¹³ É definida em função dos rendimentos mensais do agregado familiar do requerente que não podem ultrapassar 80 % do IAS, cuja capitação do rendimento é ponderada segundo a escala de equivalência prevista no [Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho](#), na sua redação atual.

¹⁴ Entendem-se por factos determinantes da proteção o parto, a ocorrência de risco clínico durante a gravidez, a interrupção da gravidez, o risco específico e a confiança judicial ou administrativa com vista à adoção nos termos da legislação aplicável.

¹⁵ (Versão consolidada) Retificado pela [Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho](#), alterado pelo [Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho](#), pelas [Leis n.ºs 120/2015, de 1 de dezembro, 90/2019, de 4 de setembro](#), e pelo [Decreto-Lei n.º 14-D/2020, de 13 de abril](#).

Nos termos do seu [artigo 4.º](#), a proteção na parentalidade é realizada através da atribuição de prestações pecuniárias denominadas por subsídios, cujas modalidades são as seguintes:

- a) Subsídio de risco clínico durante a gravidez ([artigo 9.º](#));
- b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto ([artigo 9.º-A](#));
- c) Subsídio por interrupção da gravidez ([artigo 10.º](#));
- d) Subsídio por adoção ([artigo 15.º](#));
- e) Subsídio parental, inicial¹⁶ ([artigo 11.º](#)) ou alargado ([artigo 16.º](#));
- f) Subsídio por risco específico ([artigo 17.º](#));
- g) Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente ([artigo 18.º](#));
- h) Subsídio para assistência a neto ([artigo 19.º](#));
- i) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica ([artigo 20.º](#));
- j) Subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido¹⁷.

O montante diário dos subsídios supracitados é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do beneficiário, nos termos do disposto no [artigo 23.º](#).

A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ([CITE](#)), criada pelo [Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#)¹⁸, na sua redação atual, que tem por missão «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

¹⁶ O subsídio parental inicial compreende as seguintes modalidades: subsídio parental inicial; subsídio parental inicial exclusivo da mãe; subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro; subsídio parental inicial exclusivo do pai.

¹⁷ Este subsídio não está desenvolvido no diploma.

¹⁸ Alterado pela [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

setor público e no setor cooperativo», conforme prevê o seu [artigo 2.º](#). Esta entidade é responsável pelo registo de todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ **Âmbito da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do número 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do referido tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigos 151.º, 153.º, n.º 1, alínea b) c) i) e 157.º n.º 1 e 3 do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, prevendo ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), nos seus artigos 20.º e 23.º, a igualdade de todas as pessoas perante a lei e «a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração».

O mesmo diploma assegura, no seu artigo 33.º, «a proteção da família nos planos jurídico, económico e social», bem como o direito de todas as pessoas «a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho», promovendo, assim, a possibilidade de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e no seu artigo 34.º n.º 1, estabelece que «a União reconhece e respeita o direito de acesso às prestações de segurança social e aos serviços sociais que concedem proteção em casos como a maternidade (...), de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais».

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), no seu princípio 9, estipula que os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e aceder a serviços de acolhimento,

devendo as mulheres e homens beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, como ainda devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

Em 2017, a Comissão Europeia propôs uma Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e vida familiar dos progenitores e cuidadores [[COM\(2017\)253](#)]¹⁹ onde abordou o problema da sub-representação feminina no mercado de trabalho e pretendeu apoiar a sua progressão na carreira proporcionando-lhes melhores condições de conciliação das obrigações da vida profissional e da vida familiar.

Acrescenta ainda a Comissão Europeia na sua Comunicação «Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores» [[COM\(2017\)252](#)] que uma das principais razões para este problema reside na desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, estando comprovado que uma conceção das licenças desequilibrada em matéria de género, incentivos insuficientes para os homens utilizarem licenças para prestação de cuidados a filhos e/ou familiares dependentes, possibilidades limitadas de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis, insuficiência de serviços de cuidados formais e desincentivos económicos são fatores que agravam as dificuldades das mulheres no domínio do emprego.

Esta proposta de Diretiva foi adotada pelo Parlamento Europeu e do Conselho, que originou a [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#) relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores, onde estabeleceu requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Concretamente, no que concerne à licença de paternidade²⁰, a Diretiva estabelece que:

- Os pais ou segundos progenitores equivalentes têm o direito de gozar uma licença de paternidade de 10 dias úteis por ocasião do nascimento de um filho;

¹⁹ A Assembleia da República [escrutinou](#) esta iniciativa europeia.

²⁰ «Licença de paternidade» - dispensa de trabalho remunerada para os pais, ou para um segundo progenitor equivalente, se e na medida em que for reconhecido pela legislação nacional, por ocasião do nascimento de um filho, com a finalidade de prestar cuidados (Artigo 3.º n.º 1 al. a) da Diretiva (UE) 2019/1158).

- A licença de paternidade deve ser remunerada com referência ao valor do subsídio de doença a nível nacional;
- O direito à licença de paternidade não deve ser subordinado a períodos de trabalho ou a requisitos de antiguidade;
- Os países da UE podem subordinar o direito a uma remuneração ou a um subsídio a períodos de emprego anteriores, que não podem ser superiores a seis meses imediatamente antes da data prevista para o nascimento da criança;

Relativamente à licença parenta²¹, é estatuído que:

- Cada trabalhador tem um direito individual a uma licença parental remunerada de quatro meses, dois meses dos quais não são transferíveis entre os progenitores;
- Pelo menos dois meses da licença parental por progenitor têm de ser remunerados a um nível adequado;
- Os países da UE podem subordinar o direito à licença parental a um período de trabalho ou a um requisito de antiguidade, que não pode ser superior a um ano;
- Os países da UE devem garantir que os trabalhadores podem pedir para gozar a licença parental de forma flexível, tal como a tempo parcial, ou em períodos alternados de licença e de trabalho;

De salientar, ainda que a Diretiva prevê que os países da UE devem introduzir regras para garantir que os trabalhadores estejam protegidos contra discriminações e despedimentos com fundamento de terem pedido ou gozado uma licença relativa à família ou a regimes de trabalho flexíveis.

Por fim, destaca-se a [Estratégia para a Igualdade entre homens e mulheres](#) adotada pela Comissão Europeia para o quinquénio 2020-2025, onde se assume a defesa por uma partilha equitativa das responsabilidades familiares e se definem objetivos políticos ações até 2025, no sentido de uma Europa que garanta a igualdade de género.

²¹ «Licença parental» - dispensa de trabalho dos progenitores por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança (Artigo 3.º n.º 1 al. a) da Diretiva (UE) 2019/1158).

▪ Âmbito internacional

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

ESPANHA

O n.º 2 do [artículo 39](#) da [Constitución española de 1978](#)²² determina que os poderes públicos asseguram a proteção integral dos filhos e das mães. A proteção das trabalhadoras grávidas inicia-se no momento em que se inicia a gravidez e termina 12 meses após o nascimento do menor, nos termos do n.º 5 do [artículo 55](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)²³, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

Em 2019 foi publicado o [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), que veio redefinir e unificar as prestações de maternidade e paternidade numa única prestação denominada de [nascimento e cuidado de menor](#)²⁴. A duração da licença por parto encontra-se definida nos n.ºs 4, 5 e 6 do [artículo 48](#) do já referido *Real Decreto Legislativo 2/2015*, correspondendo a 16 semanas de licença concedidos à mãe por nascimento do filho, das quais 6 semanas são de usufruto obrigatório, correspondendo a prestação a 100% da remuneração base no mês anterior. Com base no n.º 4 do [artículo 37](#), a redução de horário em 1 hora por motivo de aleitamento pode ser usufruída até aos 9 meses do menor, caso seja utilizada por apenas um dos progenitores. Existe a possibilidade de estender esta redução de horário de trabalho até aos 12 meses do menor, quando usufruída por ambos os progenitores, neste caso com uma redução proporcional da remuneração a partir dos 9 meses. Em caso de nascimento prematuro, o n.º 5 do mesmo *artículo* permite a ausência diária durante 1 hora, durante o período de internamento. Podem ainda estender esta ausência a 2 horas diárias, mas neste caso com redução proporcional de salário. Existe

²² <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>

²³ Diplomas consolidados retirado do portal oficial [boe.es](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas em 23/03/2023.

²⁴ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

uma outra medida de proteção da maternidade, neste caso relacionada com o [cuidado de menores com doença cancerígena ou outra doença grave](#)^{25 26}, permitindo a redução em 50% da jornada de trabalho do cuidador, com redução proporcional do vencimento, mas com uma prestação compensatória por parte da segurança social.

Relativamente aos funcionários públicos, estes são regulados pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). As alíneas a), b) e c) do [artículo 49](#) do EBEP regulam a duração destas licenças, sendo concedidas as mesmas 16 semanas de licença da mãe por nascimento de um filho, das quais 6 semanas são de usufruto obrigatório. A este número acrescem mais 2 semanas em caso de incapacidade do menor, ou por cada filho a partir do segundo em caso de nascimentos múltiplos - embora neste caso seja atribuída uma semana a cada um dos progenitores. A redução de horário em 1 hora para aleitamento resulta do disposto na alínea f) do [artículo 48](#) também do EBEP - que pode também ser usufruída em dois períodos de meia hora, ao início e ao final do dia. Em caso de nascimento prematuro, ou internamento hospitalar, a alínea g) do mesmo *artículo* concede ao trabalhador público uma redução horária diária de até 2h, sem redução de remuneração. Existe também uma medida de proteção relacionada com o cuidar de menores com doença cancerígena ou outra doença grave, permitindo a redução em 50% da jornada de trabalho do cuidador, nos termos da alínea e) do [artículo 49](#).

FRANÇA

Neste país [proteção da gravidez e da maternidade](#)²⁷ em contexto laboral é regulada nos [articles L1225-1 a L1225-34](#) do [Code du travail](#)²⁸.

²⁵ [https://www.seg-](https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/1941)

[social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/1941](#)

²⁶ As doenças abrangidas são as constantes do [anexo](#) ao [Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio](#), para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

²⁷ <https://code.travail.gouv.fr/themes/femme-enceinte-maternite>

²⁸ Diplomas consolidados retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas em 23/03/2023.

A duração da [licença de maternidade](#)²⁹, regulada nos [articles L1225-16 a L1225-28](#), é variável nos seguintes termos, sendo obrigatório o usufruto de um mínimo de 8 semanas, 6 das quais obrigatoriamente após o parto:

	Antes do parto (licença pré-natal)	Depois do parto (licença pós-natal)	Total
Caso geral			
1º ou 2º nascimento	6 semanas	10 semanas	16 semanas
3º nascimento	8 semanas	18 semanas	26 semanas
Nascimento de gémeos	12 semanas	22 semanas	34 semanas
Nascimento simultâneo de mais de duas crianças	24 semanas	22 semanas	46 semanas

Em caso de doença resultante da gravidez, medicamente atestada, a licença pode ser estendida até mais 2 semanas antes do parto e até mais 4 semanas após o parto. O subsídio diário é calculado com base na média da remuneração dos últimos 3 meses, dividindo esse valor total trimestral por 91,25 (dias). No entanto, existe um teto a esse valor mensal admitido como base, 3.666€ mensais para o ano de 2023. A redução do horário de trabalho em 1 hora diária durante o primeiro ano do menor é concedida pelos [articles L1225-30 a L1225-33](#). A licença de paternidade de 25 dias, ou 32 no caso de nascimentos múltiplos, é concedida pelos [articles L1225-35 a L1225-36](#). Os primeiros 4 dias desta licença devem ser obrigatoriamente usufruídos após a licença por nascimento de filho, prevista no n.º 3 do [article L3142-1](#).

²⁹ <https://code.travail.gouv.fr/fiche-ministere-travail/le-conge-de-maternite>

No caso dos funcionários públicos, a licença de maternidade está prevista nos [articles L631-1 a L631-5](#) do [Code général de la fonction publique](#), remetendo para os [articles L1225-17 a L1225-21](#) do *Code du travail*. Relativamente às licenças de nascimento e de paternidade, os [articles L631-6](#) e [L631-9](#) do *Code général de la fonction publique* remetem também para as disposições anteriormente referidas no *Code du travail*.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

A consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), permitiu apurar que, na atual Legislatura, com objeto conexo ao projeto de lei vertente, se encontra pendente o [Projeto de Lei n.º 730/XV/1.ª \(CH\)](#) — Modifica o regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares alterando o Código do Trabalho.

▪ Antecedentes parlamentares

Compulsada a mesma base de dados, constata-se que, ainda na presente Legislatura, foi apresentada a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) — Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno e o [Projeto de Lei n.º 175/XV/1.ª \(PAN\)](#) — Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que estão na origem da aprovação da [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), que «Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno». Este diploma alterou o Código do Trabalho em diversos aspetos, designadamente no que aos respeita aos direitos do trabalhador de proteção na parentalidade.

A referida proposta de lei foi apreciada em conjunto com outras iniciativas, das quais destacamos, por versarem sobre o objeto do projeto de lei em apreço, as seguintes:

- [Projeto de Lei n.º 169/XV/1.ª \(L\)](#) — Alarga os direitos de parentalidade no âmbito do Código do Trabalho, reforçando os direitos das crianças e reforçando a igualdade de género na parentalidade (23.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho);

Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

- [Projeto de Lei n.º 176/XV/1.ª \(PAN\)](#) — Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho e à sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Ambos os projetos de lei foram rejeitados na generalidade, na sessão plenária do dia 10 de fevereiro de 2023.

Quanto à XIV Legislatura, foi possível identificar as iniciativas legislativas abaixo elencadas com objeto semelhante ao projeto de lei vertente:

- [Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.ª \(BE\)](#) — Alarga e garante a atribuição da licença parental inicial igualitária em termos de género, às famílias monoparentais e por via da adoção, alarga a licença inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação, aleitação e acompanhamento da criança; *(iniciativa caducada)*

- [Projeto de Lei n.º 857/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) — Reforça a proteção dos Advogados em caso de parentalidade; *(iniciativa caducada)*

- [Projeto de Lei n.º 841/XIV/2.ª \(PAN\)](#) — Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho e à sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade; *(iniciativa rejeitada em 2021-11-26)*

- [Projeto de Lei n.º 645/XIV/2.ª \(PCP\)](#) — Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade; *(iniciativa caducada)*

- [Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) — Promove a igualdade no exercício das responsabilidades parentais estabelecendo uma licença parental inicial paritária; *(iniciativa caducada)*

- [Projeto de Lei n.º 524/XIV/2.ª \(CH\)](#) — Pelo aumento da licença parental atribuída às mães e pais do país, contribuindo, desta forma, para um fortalecimento dos laços familiares e, consequentemente, da taxa de natalidade; *(iniciativa rejeitada em 2021-10-08)*

- [Projeto de Lei n.º 472/XIV/1.ª \(BE\)](#) — Estabelece a igualdade no exercício da parentalidade em caso de adoção e promove o acompanhamento do pai às consultas pré-natais (16.ª alteração ao Código do Trabalho e 6.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril); *(iniciativa caducada)*

Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

- [Projeto de Lei n.º 113/XIV/1.ª \(PAN\)](#) — Confere aos advogados a prerrogativa de suspensão de processos judiciais nos quais sejam mandatários ou defensores oficiosos em caso de doença grave ou exercício de direitos de parentalidade; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 111/XIV/1.ª \(CDS-PP\)](#) — Acresce em 60 dias o período de licença parental inicial, em caso de nascimento de criança com deficiência ou doença rara e aumenta o montante do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, procedendo à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), à 7.ª alteração ao Decreto-Lei Nº 91/2009, de 9 de Abril (Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade) e à 4.º alteração Decreto-Lei Nº 89/2009, de 9 de Abril (Regime Jurídico de Proteção Social na Parentalidade dos Trabalhadores da Função Pública Integrados no Regime de Proteção Social Convergente); (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 102/XIV/1.ª \(PAN\)](#) — Reforça a proteção social e laboral dos pais num quadro de assistência do filho com doença oncológica; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 95/XIV/1.ª \(PCP\)](#) — Reforço de direitos e condições de acompanhamento a filho com doença crónica, oncológica ou resultante de acidente; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 91/XIV/1.ª \(BE\)](#) — Alarga a proteção na parentalidade aos progenitores com filhos com deficiência, doença rara ou doença oncológica e determina o pagamento a 100% do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 88/XIV/1.ª \(PS\)](#) — Reforçando a proteção de advogados em matéria de parentalidade ou doença grave, alterando o Código do Processo Civil e o Código do Processo Penal; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 62/XIV/1.ª \(PCP\)](#) — Garante o direito das crianças até 3 anos a serem acompanhadas pelos progenitores; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 60/XIV/1.ª \(BE\)](#) — Cria a dispensa para acompanhamento a filhos até aos três anos, procedendo à 16.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro; (*iniciativa caducada*)
- [Projeto de Lei n.º 55/XIV/1.ª \(CDS-PP\)](#) — Cria a dispensa para assistência a filho até aos 2 anos, em substituição da dispensa para amamentação ou aleitação, procedendo à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho; (*iniciativa caducada*)

Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

- [Projeto de Lei n.º 26/XIV/1.ª \(PEV\)](#) — Garante o direito à redução de horário de trabalho, para efeitos de amamentação, aleitação ou acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (*iniciativa caducada*)

Na XIV Legislatura, foi igualmente apreciada a [Petição n.º 129/XIV/2.ª](#) — Covid19 - Alargamento Licença Maternidade para 1 ano a 100%, da iniciativa de Ângela Maria Oliveira Galvão, subscrita por um total de 25277 cidadãos.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Tal como referido anteriormente, foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 52/XV, DAR, de 22 de março de 2023](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, designadamente de 22 de março a 21 de abril de 2023

Foram recebidos contributos das entidades abaixo elencadas, que podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública](#) dedicada a este projeto de lei:

- [União dos Sindicatos Independentes \(USI\)](#);
- [Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira](#);
- [Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro](#);
- [Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário Calçado e Peles de Portugal \(FESETE\)](#);
- [Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos \(SITAVA\)](#);
- [Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal \(SINTAB\)](#);
- [Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal \(FESAHT\)](#);
- [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses \(CGTP-IN\)](#);

Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

- [Comissão do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal \(SINTAB\) da Empresa ESIP.](#)

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **Care at work** [Em linha] : **investing in care leave and services for a more gender equal world of work**. Geneva : ILO, 2022. [Consult. 23 mar. de 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=138632&img=27332&save=true>>.

Resumo: Este relatório da OIT fornece uma visão global das leis e práticas nacionais relativas às políticas de proteção à maternidade, paternidade, licença parental e outras políticas relacionadas com serviços de cuidados infantis e cuidados de longa duração. Com base numa pesquisa jurídica realizada em 185 países, o relatório analisa o progresso feito em todo o mundo na última década e, simultaneamente, avalia as lacunas legais persistentes e significativas que se traduzem na falta de proteção e apoio a milhões de trabalhadores com responsabilidades familiares em todo o mundo. O relatório dá ainda atenção aos trabalhadores excluídos com mais frequência – os trabalhadores independentes, os trabalhadores da economia informal, os migrantes, os pais adotivos e LGBTQI+.

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH – **18 th International Review of Leave Policies and Related Research 2022** [Em linha] : **research report**. Wien : Fakultät für Sozialwissenschaften Universität, 2022. [Consult. 23 mar. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=142672&img=30715&save=true>>.

Resumo: Este estudo realizado em 49 países, incluindo Portugal, documenta os resultados obtidos sobre o gozo de férias, licenças de maternidade, paternidade e parental e licença para cuidar de crianças doentes, entre outras medidas relacionadas

com o suporte aos pais que trabalham, bem como as medidas relacionadas com a proteção materno-infantil.

OCDE - **Family Database** [Em linha] : **PF2.1: Parental leave systems**. [Paris] : OECD, 2022. [Consult. 23 mar. 2023]. Disponível em WWW: <URL: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf>.

Resumo: Este indicador, retirado da Base de Dados da OCDE sobre as famílias, fornece uma visão geral dos sistemas de licença parental nos países da OCDE e da União Europeia, estando atualizado a dezembro de 2022. São abordados os vários tipos de licenças parentais: as licenças de maternidade, as licenças parentais concedidas aos pais, as licenças parentais suplementares e as licenças de assistência à família para cuidar das crianças até aos 3 anos de idade. São ainda apresentados quadros com os respetivos subsídios nos vários países da OCDE.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas. In **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho : o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional**. Lisboa : AAFDL, 2018. ISBN 978-972-629-188-6. P. 101-116. Cota: 12.06.9 - 69/2018.

Resumo: Neste artigo a autora aborda as implicações laborais do tema da conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Faz a análise da evolução do direito da União Europeia relativo à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; da evolução do direito nacional em matéria de conciliação da vida profissional com a vida familiar, exemplificando como instrumentos importantes desta evolução: a *Lei da Igualdade* (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro) e a *Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade* (Lei n.º 4/84, de 5 de abril) e a sua replicação no Código do Trabalho; e o tempo de trabalho na temática acima descrita, observando as diferentes licenças existentes e a sua proteção pelo Estado e os dois contratos de trabalho especiais: o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato de teletrabalho.

REBELO, Glória – As licenças, as faltas e as dispensas no âmbito da protecção da parentalidade no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. ISSN 0873-4895. Coimbra. Nº 1 (2020), p. 173-199. Cota: RP-214

Resumo: «Desde 2009 com a Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho que a tutela da maternidade e a tutela da paternidade se encontram unificadas num mesmo regime no Código do Trabalho, sob a expressão "parentalidade" associada não só à ideia de protecção da maternidade e da paternidade mas também ao propósito da afirmação da igualdade de género no trabalho.»

No texto em apreço a autora «analisa as ausências ao trabalho no âmbito destes direitos, assim como as alterações introduzidas pela Lei nº 120/2015, de 1 de Setembro, que procedeu à nona alteração ao Código do Trabalho, assim e pela Lei nº 90/2019, de 4 de Setembro, que procedeu à décima quarta alteração ao Código do Trabalho.»

UNIÃO EUROPEIA. Instituto Europeu para a Igualdade de Género – **Eligibility for parental leave in EU Member States** [Em linha]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. [Consult. 23 mar. 2023]. Disponível na intranet da AR:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130162&img=15378&save=true>>.

Resumo: Este relatório avalia a licença parental e a elegibilidade dos pais no acesso a esta licença.

A licença parental é uma medida destinada a dar a ambos os pais oportunidades iguais de dedicar tempo ao cuidado de uma criança pequena, geralmente após a licença de maternidade. Embora a licença parental muitas vezes corresponda a benefícios, o seu principal objetivo é fornecer protecção profissional aos pais de crianças pequenas, isto é, o direito dos pais de se ausentarem do trabalho para cuidarem dos filhos sem perderem o emprego. Como tal, é uma das ferramentas políticas mais importantes para promover não só o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal dos pais, mas também a igualdade de género. Uma vez que a responsabilidade de cuidar das crianças na maioria dos países da UE recai desproporcionalmente sobre as mulheres, a disponibilidade de uma boa licença parental é essencial para apoiar o emprego das mulheres e a igualdade de género no mercado de trabalho.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia – **Flash eurobarometer 470** [Em linha] : **work-life balance**. Bruxelas : European Commission, 2018. [Consult. 23 mar. 2023]. Disponível na intranet da AR: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=127032&img=12710&save=true>>

Resumo: Com o objetivo de abordar a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho, a Comissão Europeia lançou uma iniciativa sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, que visa permitir às pessoas com responsabilidades de cuidar das crianças equilibrarem a sua vida profissional e familiar e incentivar uma melhor partilha das responsabilidades entre mulheres e homens. A iniciativa foi publicada em 26 de abril de 2017 e introduz novas ou reforça as normas mínimas existentes para a licença de paternidade, licença parental, licença profissional e regimes de trabalho flexíveis.

O inquérito Eurobarómetro que apresentamos ajuda a comparar as necessidades dos cidadãos, a disponibilidade e utilização prática das licenças e as modalidades de trabalho flexíveis nos Estados-Membros. Neste documento são apresentadas as opiniões dos cidadãos europeus relativamente a diferentes medidas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. E, uma vez que um dos principais objetivos da iniciativa é melhorar a igualdade entre homens e mulheres, as diferenças nas respostas dadas pelas mulheres e pelos homens são de particular interesse.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu – **Maternity and paternity leave in the EU** [Em linha]. [Brussels] : European Parliament, 2022. [Consult. 23 jun 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=138414&img=27172&save=true>>.

Resumo: Esta infografia tem por objetivo apresentar a situação atual da licença de maternidade e de paternidade nos Estados-Membros da União Europeia. Encontra-se atualizada a março de 2022.

UNICEF – **Early Moments Matter** [Em linha]. New York : UNICEF, 2017. [Consult. 23 mar. de 2023]. Disponível em WWW:<URL: https://www.unicef.org/sites/default/files/press-releases/glo-media-UNICEF_Early_Moments_Matter_for_Every_Child_report.pdf>. ISBN: 978-92-806-4901-7.

Resumo: Os primeiros anos de vida têm um efeito profundo no futuro de uma criança – no desenvolvimento do cérebro, na saúde, na felicidade, na capacidade de aprendizagem na escola, no bem-estar e até no vencimento que poderá auferir na idade adulta. Nesta fase de formação da vida, o cérebro de um bebé pode formar mais de 1 milhão de novas conexões cerebrais a cada segundo – um ritmo nunca mais repetido.

Os primeiros momentos importam. É por isso que a alimentação, o estímulo e os cuidados certos – comer, brincar, amar – são essenciais para o desenvolvimento do cérebro do bebé nos primeiros 1.000 dias da sua vida.

A campanha *Early Moments Matter* da UNICEF tem como objetivo aumentar a consciencialização sobre a importância do desenvolvimento saudável do cérebro nos primeiros anos de vida, aumentar o investimento de governos e empresas em programas, políticas e serviços de desenvolvimento na primeira infância e apoiar pais e cuidadores a dar aos seus filhos o melhor começo de vida.

ANEXOS

ANEXO I – Quadro comparativo entre o Código do Trabalho e Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)

Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril	Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)
	<p>Artigo 33.º-A Obrigação de informação dos direitos de maternidade e paternidade 1 – As entidades empregadoras são obrigadas a fornecer informações escritas sobre o exercício dos direitos de maternidade e paternidade, no momento da admissão. 2 – É ainda obrigatória a afixação, em local adequado e visível, da legislação aplicável em matéria de proteção da maternidade e paternidade.</p>
<p>Artigo 35.º Protecção na parentalidade 1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos: a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto; c) Licença por interrupção de gravidez; d) Licença parental, em qualquer das modalidades; e) Licença por adopção; f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas. g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades; h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde; i) Dispensa para consulta pré-natal; j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar; k) Dispensa para amamentação ou aleitação; l) Faltas para assistência a filho; m) Faltas para assistência a neto; n) Licença para assistência a filho;</p>	<p>Artigo 35.º [...]</p> <p>1 – (...):</p> <p>a) (...); b) (...); c) (...); d) (...); e) (...); f) (...); g) (...); h) (...); i) (...); j) (...); k) (...); l) (...); m) (...); n) (...);</p>

<p>o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;</p> <p>p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;</p> <p>q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;</p> <p>r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;</p> <p>s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;</p> <p>t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.</p> <p>2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.</p>	<p>o) (...);</p> <p>p) (...);</p> <p>q) (...);</p> <p>r) (...);</p> <p>s) (...);</p> <p>t) (...);</p> <p>u) [Novo] Subsídio por prematuridade e por internamento de recém-nascido.</p> <p>2 – Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 180 dias de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.</p>
	<p align="center">Artigo 37.º-A</p> <p align="center">Licença especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido</p> <p>O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é independente da concessão da licença de maternidade ou paternidade e é concedido nas seguintes situações:</p> <p>a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;</p> <p>b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o recém-nascido seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;</p>
<p align="center">Artigo 40.º</p> <p align="center">Licença parental inicial</p> <p>1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental</p>	<p align="center">Artigo 40.º</p> <p align="center">(...)</p> <p>1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental</p>

inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

4 - Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5 - Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

7 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 6.

inicial até 210 dias, concedida nos seguintes termos:

a) No caso da mãe, a licença parental inicial é concedida por um período até 180 dias, exclusivamente gozados por esta;

b) No caso do pai, a licença parental inicial é concedida por um período até 30 dias, exclusivamente gozados pelo pai;

2 – Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai que deverá obrigatoriamente coincidir com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo da licença parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período da licença parental inicial definido para a mãe.

3 – (...).

4 – (...).

5 – Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, pelo tempo necessário e medicamente

8 - Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

10 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.os 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

12 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

13 - Na falta da declaração referida no n.º 10, a licença é gozada pela mãe.

14 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

15 - O acréscimo da licença previsto nos n.os 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

certificado, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 4.

6 – Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 36 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7 – Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 36 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

8 – (...).

9 – (...).

10 – (...).

11 – (...).

12 – (...).

13 – (...).

14 – Revogado.

15 – (...).

<p>16 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 7 e 8.</p> <p>17 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4, 6 a 10, 12 ou 13.</p>	
<p style="text-align: center;">Artigo 41.º</p> <p style="text-align: center;">Períodos de licença parental exclusiva da mãe</p> <p>1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.</p> <p>2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.</p> <p>3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 41.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 – (...)</p> <p>2 – É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de nove semanas de licença a seguir ao parto.</p> <p>3 – (...).</p> <p>4 – (...).</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 43.º</p> <p style="text-align: center;">Licença parental exclusiva do pai</p> <p>1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.</p> <p>2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.</p> <p>3 - Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no n.º 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.</p> <p>4 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.</p> <p>5 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 43.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 – É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 30 dias consecutivos gozados imediatamente após o nascimento;</p> <p>2 – Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 30 dias de licença, seguidos ou interpolados, podendo ou não coincidir com o período de gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe.</p> <p>3 – (...).</p> <p>4 – (...).</p> <p>5 – (...).</p>

<p>6 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.</p>	
<p style="text-align: center;">Artigo 47.º</p> <p>Dispensa para amamentação ou aleitação</p> <p>1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.</p> <p>2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.</p> <p>3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.</p> <p>4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.</p> <p>5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.</p> <p>6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 47.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 – (...).</p> <p>2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer dois anos.</p> <p>3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora e trinta minutos cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador e desde que mais favorável ao trabalhador.</p> <p>4 - No caso de filhos com diferentes idades mas em idade de amamentação ou nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 1 hora por cada filho além do primeiro.</p> <p>5 – (...).</p> <p>6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador e desde que mais favorável ao trabalhador.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.</p>

ANEXO II – Quadro comparativo entre o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, e Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)

<u>Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril</u>	Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)
<p>Artigo 4.º Âmbito material</p> <p>1 - A protecção é efectuada através da atribuição de prestações pecuniárias, denominadas por subsídios, cujas modalidades são as seguintes:</p> <p>a) Subsídio de risco clínico durante a gravidez;</p> <p>b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto;</p> <p>c) Subsídio por interrupção da gravidez;</p> <p>d) Subsídio por adopção;</p> <p>e) Subsídio parental, inicial ou alargado;</p> <p>f) Subsídio por risco específico;</p> <p>g) Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente;</p> <p>h) Subsídio para assistência a neto;</p> <p>i) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;</p> <p>j) Subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido.</p> <p>2 - O subsídio parental inicial compreende as seguintes modalidades:</p> <p>a) Subsídio parental inicial;</p> <p>b) Subsídio parental inicial exclusivo da mãe;</p> <p>c) Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro;</p> <p>d) Subsídio parental inicial exclusivo do pai.</p>	<p>Artigo 4.º [...]</p> <p>1 – (...)</p> <p>a) (...);</p> <p>b) (...);</p> <p>c) (...);</p> <p>d) (...);</p> <p>e) (...);</p> <p>f) (...);</p> <p>g) (...);</p> <p>h) (...);</p> <p>i) (...);</p> <p>j) (...);</p> <p>k) [Novo] Subsídio por prematuridade;</p> <p>2 – (...).</p>
<p>Artigo 11.º Subsídio parental inicial</p> <p>1 - O subsídio parental inicial é atribuído pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, que os progenitores podem partilhar livremente após o parto, consoante opção dos mesmos, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.</p> <p>2 - Aos períodos de 120 e de 150 dias podem acrescer 30 dias consecutivos de atribuição do subsídio, no caso de partilha da licença em que cada um dos progenitores goze, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias</p>	<p>Artigo 11.º [...]</p> <p>1 – O subsídio parental inicial é concedido por um período até 210 dias cujo gozo o casal pode, por sua livre decisão, partilhar, sem prejuízo dos direitos da mãe e do pai a que se referem os artigos 12.º e 14.º respetivamente.</p> <p>2 – O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período até 180 dias e o subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido por um período até 30 dias.</p>

<p>consecutivos, após o período obrigatório de licença parental inicial exclusiva da mãe.</p> <p>3 - No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos nos números anteriores acrescem 30 dias consecutivos por cada gémeo além do primeiro.</p> <p>4 - No caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, aos períodos previstos nos números anteriores acresce o período de internamento, com o limite máximo de 30 dias.</p> <p>5 - Nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, aos períodos previstos nos n.os 1, 2 e 3 acresce todo o período de internamento da criança, bem como 30 dias após a alta hospitalar.</p> <p>6 - A atribuição dos acréscimos previstos nos números anteriores depende da apresentação de certificação do estabelecimento hospitalar que comprove o período de internamento.</p> <p>7 - A atribuição do subsídio parental inicial depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar, de modo exclusivo ou partilhado.</p> <p>8 - No caso em que não seja apresentada declaração de partilha da licença parental inicial e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, há lugar à atribuição do subsídio parental inicial ao progenitor que justifique, perante a entidade empregadora, o gozo da respectiva licença, desde que o outro progenitor exerça actividade profissional e não a tenha gozado.</p> <p>9 - Quando o outro progenitor seja trabalhador independente, a justificação a que se refere o número anterior é substituída pela apresentação de certificado de não ter sido requerido o correspondente subsídio, emitido pelas respectivas entidades competentes.</p> <p>10 - Caso não seja apresentada declaração de partilha e o pai não justifique o gozo da</p>	<p>3 – (...)</p> <p>4 – Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai que deverá obrigatoriamente coincidir com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo do subsídio parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período do subsídio parental inicial definido para a mãe.</p> <p>5 – (Anterior n.º 4).</p> <p>6 – Nas situações em que o parto ocorra até às 36 semanas inclusive, aos períodos previstos nos n.os 1, 2 e 3 acresce todo o período de internamento da criança medicamente certificado, bem como 30 dias após a alta hospitalar.</p> <p>7 – (Anterior n.º 6).</p> <p>8 – (Anterior n.º 7).</p> <p>9 – (Anterior n.º 8).</p>
--	---

<p>licença, o direito ao subsídio parental inicial é reconhecido à mãe.</p> <p>11 - O subsídio parental inicial pelos períodos de 150, 180 ou o acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro é atribuído apenas no caso de nado-vivo.</p>	<p>10 – O subsídio parental inicial ou o acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro é atribuído apenas em caso de nado-vivo.</p>
<p>Artigo 12.º Subsídio parental inicial exclusivo da mãe O subsídio parental inicial exclusivo da mãe pode ser atribuído por um período de até 30 dias antes do parto e, obrigatoriamente, por um período de seis semanas após o parto, os quais se integram no período de atribuição de subsídio parental inicial.</p>	<p>Artigo 12.º [...] O subsídio parental inicial da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e nove semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial.</p>
<p>Artigo 14.º Subsídio parental inicial exclusivo do pai 1 - O subsídio parental inicial exclusivo do pai é atribuído pelos períodos seguintes: a) 20 dias úteis obrigatórios, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este; b) 5 dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados, desde que coincidam com a licença parental inicial gozada pela mãe.</p> <p>2 - No caso de nascimentos múltiplos, o subsídio previsto no número anterior é acrescido de dois dias úteis por cada gémeo além do primeiro, a gozar imediatamente seguir a cada um dos períodos.</p> <p>3 - O subsídio previsto na alínea b) do n.º 1 bem como o correspondente aos dias acrescidos em caso de nascimentos múltiplos só são atribuídos no caso de nado-vivo.</p>	<p>Artigo 14.º [...] 1- O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos seguintes períodos: a) 30 dias consecutivos de gozo obrigatório, os quais são gozados imediatamente após o nascimento; b) 30 dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, gozados após o período referido na alínea anterior, em simultâneo ou após o gozo da licença inicial exclusiva da mãe. 2 – (...). 3 – (...).</p>
	<p>Artigo 20.º-A Subsídio especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido 1 – O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é concedido nas seguintes situações: a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido; b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o recém-</p>

	<p>nascido seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;</p> <p>2 – O subsídio previsto no número anterior é independente da concessão de outros subsídios previstos no artigo 4.º.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 23.º Montante dos subsídios</p> <p>1 - O montante diário dos subsídios por risco clínico durante a gravidez, por riscos específicos, por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e por interrupção da gravidez corresponde a 100 % da remuneração de referência da beneficiária.</p> <p>2 - O montante diário do subsídio parental inicial corresponde às seguintes percentagens da remuneração de referência do beneficiário:</p> <p>a) No período relativo à licença de 120 dias, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º, 100 %;</p> <p>b) No período relativo à licença de 150 dias, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º, 80 %;</p> <p>c) No período relativo à licença de 150 dias, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º, 100 %;</p> <p>d) No período relativo à licença de 180 dias, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º, 83 %.</p> <p>3 - O montante diário do subsídio parental inicial devido pelos períodos acrescidos, nos termos dos n.os 3, 4 e 5 do artigo 11.º, é de 100 % da remuneração de referência do beneficiário.</p> <p>4 - O montante diário dos restantes subsídios previstos no presente decreto-lei corresponde às seguintes percentagens da remuneração de referência do beneficiário:</p> <p>a) Subsídio parental exclusivo do pai, 100 %;</p> <p>b) Subsídio parental alargado, 25 %;</p> <p>c) Subsídio por adoção é igual ao previsto nos n.os 2 e 3;</p> <p>d) Subsídio para assistência a filho, 100 %;</p> <p>e) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, 65 %, tendo como limite máximo mensal o valor correspondente a duas vezes o indexante dos apoios sociais (IAS);;</p> <p>f) Subsídio para assistência a neto:</p> <p>i) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 19.º, 100 %;</p> <p>ii) Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º, 65 %.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 23.º [...]</p> <p>1 – (...).</p> <p>2 – Independentemente da forma de gozo pela qual os progenitores optem, o montante diário do subsídio parental inicial corresponde a 100% da remuneração de referência do beneficiário.</p> <p>3 – (...).</p> <p>4 – (...).</p>

Artigo 27.º	Artigo 27.º
<p>Articulação com a protecção na eventualidade desemprego</p> <p>1 - A protecção dos beneficiários que estejam a receber prestações de desemprego concretiza-se através da atribuição dos seguintes subsídios:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Subsídio por risco clínico durante a gravidez;b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida;c) Subsídio por interrupção da gravidez;d) Subsídio por parentalidade inicial;e) Subsídio por adopção. <p>2 - A atribuição dos subsídios referidos no número anterior determina a suspensão do pagamento das prestações de desemprego, durante o período de duração daqueles subsídios, nos termos do respectivo regime jurídico.</p>	<p>[...]</p> <p>1 – (...):</p> <ul style="list-style-type: none">a) (...);b) (...);c) (...);d) (...);e) (...);f) [Novo] Subsídio por prematuridade ou internamento de recém-nascido. <p>2 – (...).</p>

ANEXO III – Quadro comparativo entre o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)

<u>Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril</u>	Projeto de Lei n.º 647/XV/1.ª (PCP)
<p>Artigo 7.º Âmbito material</p> <p>1 - A protecção regulada no presente capítulo concretiza-se na atribuição dos seguintes subsídios:</p> <p>a) Subsídio por risco clínico durante a gravidez;</p> <p>b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, para realização de parto;</p> <p>c) Subsídio por interrupção da gravidez;</p> <p>d) Subsídio parental;</p> <p>e) Subsídio parental alargado;</p> <p>f) Subsídio por adopção;</p> <p>g) Subsídio por riscos específicos;</p> <p>h) Subsídio para assistência a filho;</p> <p>i) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;</p> <p>j) Subsídio para assistência a neto;</p> <p>k) Subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido.</p> <p>2 - A protecção regulada no presente capítulo integra, também, a atribuição de prestações pecuniárias compensatórias de subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.</p> <p>3 - O direito aos subsídios previstos nas alíneas c) a h) do n.º 1 apenas é reconhecido, após o nascimento do filho, aos beneficiários que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito da mãe ao subsídio parental inicial de 14 semanas e do subsídio por riscos específicos durante a amamentação.</p> <p>4 - A protecção conferida aos trabalhadores independentes não integra as prestações previstas no n.º 2.</p>	<p>Artigo 7.º [...]</p> <p>1 – (...):</p> <p>a) (...);</p> <p>b) (...);</p> <p>c) (...);</p> <p>d) (...);</p> <p>e) (...);</p> <p>f) (...);</p> <p>g) (...);</p> <p>h) (...);</p> <p>i) (...);</p> <p>j) (...);</p> <p>k) (...);</p> <p>l) [Novo] Subsídio por prematuridade;</p> <p>2 – (...).</p> <p>3 - O direito aos subsídios previstos nas alíneas c) a h) do n.º 1 apenas é reconhecido, após o nascimento do filho, aos beneficiários que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito da mãe ao subsídio parental inicial de 180 dias e do subsídio por riscos específicos durante a amamentação.</p> <p>4 – (...).</p>
<p>Artigo 8.º Articulação com o regime de protecção social no desemprego</p> <p>1 - A protecção dos beneficiários que estejam a receber prestações de desemprego concretiza-se na atribuição dos seguintes subsídios:</p>	<p>Artigo 8.º [...]</p> <p>1 – (...):</p>

<p>a) Subsídio por risco clínico durante a gravidez; b) Subsídio por interrupção da gravidez; c) Subsídio parental; d) Subsídio por adopção.</p> <p>2 - A atribuição dos subsídios referidos no número anterior determina a suspensão do pagamento das prestações de desemprego, durante o período de concessão daqueles subsídios, nos termos regulados no respectivo regime jurídico.</p>	<p>a) (...); b) (...); c) (...); d) (...); e) [Novo] Subsídio por prematuridade ou por internamento hospitalar do recém-nascido; 2 – (...).</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 12.º Subsídio parental inicial</p> <p>1 - O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.</p> <p>2 - Os períodos referidos no número anterior são acrescidos de 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivo, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a seis semanas após o parto.</p> <p>3 - No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos nos números anteriores acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.</p> <p>4 - No caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, aos períodos previstos nos números anteriores acresce o período de internamento, com o limite máximo de 30 dias.</p> <p>5 - Nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, aos períodos previstos nos n.os 1, 2 e 3 acresce todo o período de internamento da criança, bem como 30 dias após a alta hospitalar.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 12.º [...]</p> <p>1 – O subsídio parental inicial é concedido por um período até 210 dias cujo gozo o casal pode, por sua livre decisão partilhar, sem prejuízo dos direitos da mãe e do pai a que se referem os artigos 13.º e 15.º respetivamente.</p> <p>2 – O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período até 180 dias e o subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido por um período até 60 dias.</p> <p>3 – Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai que deverá obrigatoriamente coincidir com os primeiros 30 dias após o parto, o período definido para o gozo do subsídio parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período do subsídio parental inicial definido para a mãe.</p> <p>4 – (...).</p> <p>5 – Nas situações em que o parto ocorra até às 36 semanas inclusive, aos períodos previstos nos n.os 1, 2 e 3 acresce todo o período de internamento da criança medicamente certificado, bem como 30 dias após a alta hospitalar.</p> <p>6 – No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos nos números</p>

<p>6 - A concessão do subsídio parental inicial depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar ou gozados pelos progenitores, de modo exclusivo ou partilhado.</p> <p>7 - Caso a licença parental inicial não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, há lugar à concessão do subsídio parental inicial ao progenitor que o requeira nas situações em que o outro progenitor exerça actividade profissional e não tenha requerido o correspondente subsídio.</p> <p>8 - Caso não seja apresentada a declaração de partilha, o direito ao subsídio parental inicial é reconhecido à mãe.</p>	<p>anteriores acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.</p> <p>7 – (Anterior n.º 6).</p> <p>8 – (Anterior n.º 7).</p> <p>9 – (Anterior n.º 8).</p>
<p>Artigo 13.º Subsídio parental inicial exclusivo da mãe O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e seis semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial.</p>	<p>Artigo 13.º [...] O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e nove semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial.</p>
<p>Artigo 15.º Subsídio parental inicial exclusivo do pai 1 - O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos períodos seguintes: a) 20 dias úteis de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados, dos quais cinco gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento e os restantes 15 nas seis semanas seguintes a este; b) Cinco dias úteis de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados após o período referido na alínea anterior e em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe. 2 - No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos no número anterior acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro, a gozar imediatamente após os referidos períodos. 3 - A atribuição do subsídio parental inicial exclusivo do pai depende de declaração dos períodos a gozar ou gozados pelo mesmo.</p>	<p>Artigo 15.º [...] 1- O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos seguintes períodos: a) 30 dias consecutivos de gozo obrigatório, os quais são gozados imediatamente após o nascimento; b) 30 dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, gozados após o período referido na alínea anterior, em simultâneo ou após o gozo da licença inicial exclusiva da mãe. 2 – (...). 3 – (...).</p>
	<p>Artigo 21.º-A Subsídio especial por prematuridade ou internamento de recém-nascido 1 – O subsídio por prematuridade ou por internamento de recém-nascido é concedido nas seguintes situações:</p>

	<p>a) Quando, na sequência do nascimento prematuro medicamente certificado, se verifica uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;</p> <p>b) Quando, na sequência de complicações de saúde ou razões medicamente certificadas, o recém-nascido seja internado desde o seu nascimento, verificando-se uma situação de impedimento para o exercício da atividade laboral decorrente daquele facto, durante um período variável e correspondente ao período total de internamento do recém-nascido;</p> <p>2 – O subsídio previsto no número anterior é independente da concessão de outros subsídios previstos no artigo 7.º.</p>
<p>Artigo 30.º Montante do subsídio parental inicial O montante diário do subsídio parental inicial é o seguinte:</p> <p>a) No período correspondente à licença de 120 dias, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário;</p> <p>b) No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, o montante diário é igual a 80 % da remuneração de referência do beneficiário;</p> <p>c) No caso de opção pelo período de licença de 150 dias nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário;</p> <p>d) No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83 % da remuneração de referência do beneficiário.</p>	<p>Artigo 30.º [...]</p> <p>Independentemente da forma de gozo pela qual os progenitores optem, o montante diário do subsídio parental inicial corresponde a 100% da remuneração de referência do beneficiário.</p>
<p>Artigo 32.º Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 33 semanas O montante diário dos subsídios devidos nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às 33 semanas, previstos nos n.os 3, 4 e</p>	<p>Artigo 32.º Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 36 semanas O montante diário dos subsídios devidos nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às 36 semanas, previstos nos n.os 3, 4 e</p>

<p>5 do artigo 12.º, é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.</p>	<p>5 do artigo 12.º, é igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.</p>
<p>Artigo 34.º Montante do subsídio por adopção O montante diário do subsídio por adopção é igual ao previsto em cada uma das alíneas do artigo 30.º, consoante a modalidade a que corresponda, e no artigo 32.º em caso de adopções múltiplas.</p>	<p>Artigo 34.º [...] O montante diário do subsídio por adopção é igual ao previsto no artigo 30.º, aplicando-se, no caso de adopções múltiplas, o previsto no artigo 32.º do presente decreto-lei.</p>
<p>Artigo 46.º Âmbito material A protecção regulada no presente capítulo concretiza-se na concessão dos seguintes subsídios: a) Subsídio social por risco clínico durante a gravidez; b) Subsídio social por interrupção da gravidez; c) Subsídio social parental; d) Subsídio social por adopção; e) Subsídio social por riscos específicos.</p>	<p>Artigo 46.º [...] (...): a) (...); b) (...); c) (...); d) (...); e) (...); f) [Novo] Subsídio social por prematuridade ou internamento do recém-nascido.</p>
<p>Artigo 47.º Articulação com o regime de protecção social no desemprego 1 - A protecção dos beneficiários que estejam a receber prestações de desemprego concretiza-se na concessão dos seguintes subsídios: a) Subsídio social parental; b) Subsídio social por adopção. 2 - À protecção referida no número anterior é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 8.</p>	<p>Artigo 47.º [...] 1 – (...): a) (...); b) (...); c) [Novo] Subsídio por prematuridade ou internamento do recém-nascido. 2 – (...).</p>
<p>Artigo 57.º Montante do subsídio social parental inicial O montante diário do subsídio social parental inicial é o seguinte: a) No período de 120 dias, o montante diário é igual a 80 % de um 30 avos do valor do IAS; b) No caso de opção pelo período de 150 dias, o montante diário é igual a 64 % de um 30 avos do valor do IAS; c) No caso de opção pelo período de 150 dias nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 80 % de um 30 avos do valor IAS; d) No caso de opção pelo período de 180 dias, nas situações em que cada um dos</p>	<p>Artigo 57.º [...] O montante diário do subsídio parental inicial, independentemente da modalidade optada, é igual a 80 % de um 30 avos do valor do IAS.</p>

<p>progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 66 % de um 30 avos do valor do IAS.</p>	
<p>Artigo 59.º Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 33 semanas</p> <p>O montante diário dos subsídios devidos nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às 33 semanas, previstos nos n.os 3, 4 e 5 do artigo 12.º, é igual a 80 % de um 30 avos do valor do IAS.</p>	<p>Artigo 59.º Montante do acréscimo ao valor dos subsídios por nascimentos múltiplos, internamento hospitalar e prematuridade até às 36 semanas</p> <p>O montante diário dos subsídios devidos nos períodos de acréscimo à licença parental inicial pelo nascimento de gémeos, por internamento hospitalar e por prematuridade até às 36 semanas, previstos nos n.os 3, 4 e 5 do artigo 12.º, é igual a 80% de um 30 avos do valor do IAS.</p>
<p>Artigo 60.º Montante do subsídio social por adoção</p> <p>O montante diário do subsídio social por adoção é igual ao que resulta do fixado em cada uma das alíneas do artigo 57.º, consoante a modalidade a que corresponda, e ao valor fixado no artigo anterior no caso de adoções múltiplas.</p>	<p>Artigo 60.º [...]</p> <p>O montante diário do subsídio social por adoção é igual ao que resulta do fixado no artigo 57.º e ao valor fixado no artigo anterior, caso se trate de adoções múltiplas.</p>
<p>Artigo 71.º-A Meios de prova do acréscimo à licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às 33 semanas</p> <p>Os acréscimos ao período de licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às 33 semanas, previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 12.º, dependem de apresentação de certificação do hospital que comprove o período de internamento da criança.</p>	<p>Artigo 71.º-A Meios de prova do acréscimo à licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às 36 semanas</p> <p>Os acréscimos ao período de licença parental por internamento hospitalar da criança e por prematuridade até às 36 semanas, previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 12.º, dependem de apresentação de certificação do hospital que comprove o período de internamento da criança.</p>
<p>Artigo 81.º Disposição geral</p> <p>1 - Os subsídios previstos no presente decreto-lei são pagos mensalmente aos titulares do direito ou aos seus representantes legais, salvo se, pela especificidade da sua duração, se justificar o pagamento de uma só vez.</p> <p>2 - O pagamento do acréscimo devido por nascimento de gémeos, por internamento hospitalar da criança, por prematuridade até às 33 semanas e por adoções múltiplas é reportado aos últimos dias do período de concessão do respetivo subsídio.</p>	<p>Artigo 81.º [...]</p> <p>1 – (...).</p> <p>2 – O pagamento do acréscimo devido por nascimento de gémeos, por internamento hospitalar da criança, por prematuridade até às 36 semanas e por adoções múltiplas é reportado aos últimos dias do período de concessão do respetivo subsídio.</p>