

Projeto de Lei n.º 169/XV/1.ª (L)

Título: 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)

Data de admissão: 21 de junho de 2022

Projeto de Lei n.º 176/XV/1.ª (PAN)

Título: 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

Data de admissão: 22 de junho de 2022

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

ÍNDICE

- I. AS INICIATIVAS
- 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), Helena Medeiros (BIB), Patrícia Pires (DAPLEN), Luísa Colaço e Teresa Montalvão (DILP)

Data: 01.07.2022

I. AS INICIATIVAS

Os projetos de lei em apreço visam reforçar os direitos dos trabalhadores no âmbito da proteção da parentalidade, prevendo alterações ao Código do Trabalho (CT) em matéria de licença parental e de dispensa para amamentação ou aleitação.

Justificando a sua pretensão, o proponente do Projeto de Lei n.º 169/XV/1.^a (L) frisa que o direito à licença parental não é um direito apenas dos pais, mas igualmente das crianças, afirmando que o seu reforço permitirá melhorar a natalidade e contribuir para a superação dos desafios demográficos que o país enfrenta. O proponente sublinha que, a par do aumento do período para gozo da licença parental, é necessário «assegurar e incentivar a sua justa repartição entre progenitores, promovendo uma maior igualdade de género na repartição do tempo de vida familiar e vida profissional». Assume igualmente a preocupação em rebustecer «de forma mais acentuada» estes direitos nos casos «de existência de deficiência de um dos progenitores, ou da própria criança», tendo em conta aquele que é o papel do Estado Social na proteção dos mais vulneráveis. Com estes fundamentos, a iniciativa legislativa referida propõe a alteração da redação dos artigos [40.º](#), [43.º](#) e [47.º](#) do CT.

Quanto ao Projeto de Lei n.º 176/XV/1.^a (PAN), a sua proponente começa por mencionar o exemplo de vários países nos quais o período de licença parental é superior ao aplicável em Portugal, salientando a relevância desse período quer para a criança, quer para os pais. A esse propósito, enfatiza, em particular, a importância de «proteger, promover e apoiar o aleitamento materno», fazendo referência às diretrizes da Organização Mundial da Saúde e a outros estudos e posições de especialistas sobre a matéria. Considera a proponente que, em Portugal, se colocam vários constrangimentos às mulheres que pretendam exercer o seu direito a amamentar e que muitas «por não conseguirem ultrapassar estas dificuldades acabam por desistir de amamentar, sendo o aleitamento materno substituído por aleitamento artificial e/ou antecipada a introdução de diversificação alimentar antes do tempo recomendado, com prejuízo para a saúde do bebé e da mãe». Nestes termos, a proponente defende que é preciso «repensar o modelo de parentalidade existente no nosso ordenamento jurídico» e propõe a alteração da redação dos artigos [36.º](#) e [40.º](#) do CT, bem como uma alteração ao [Decreto-Lei n.º](#)

Projetos de Lei n.ºs 169/XV/1.^a (L) e 176/XV/1.^a (PAN)

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

[91/2009, de 9 de abril](#), que «define e regulamenta a protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade», designadamente, à redacção do seu [artigo 12.º](#), relativo ao subsídio parental inicial.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

O Projeto de Lei n.º 169/XV/1.^a é apresentado pelo Deputado único representante do Livre (L) e o Projeto de Lei n.º 176/XV/1.^a pela Deputada única representante do Partido Pessoas Animais Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)¹ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (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.

As iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontram-se redigidas sob a forma de artigos, são precedidas de uma breve exposição de motivos e têm 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 das iniciativas estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que estas parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O Projeto de Lei n.º 169/XV/1.^a (L) deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 21 de junho foi admitido e baixou

¹ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

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

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 do dia 22 do mesmo mês.

O Projeto de Lei n.º 176/XV/1.^a (PAN) deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 22 de junho 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 do dia 23 do mesmo mês.

A discussão das iniciativas em causa encontra-se agendada para a sessão plenária do dia 7 de julho.

Por se tratar de legislação de trabalho, as iniciativas foram colocadas 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 25 de junho e 25 de julho de 2022.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)³ 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 do 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)» e o título do 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» - traduzem o seu objeto, mostrando-se conformes ao disposto no n.º 2

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

do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, os títulos poderão ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

As iniciativas em causa procedem à alteração da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho. Através da consulta do Diário da República Eletrónico verifica-se que estas poderão constituir a sua décima nona alteração, e não a vigésima terceira alteração, ou a décima sexta alteração, tal como previsto no título das iniciativas, respetivamente.

O Projeto de Lei n.º 176/XV/1.ª (PAN) altera ainda o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que aprova o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade. Através da consulta do Diário da República Eletrónico verifica-se que o Decreto-Lei em causa foi alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho, e 133/2012, de 27 de junho, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho e pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pelo que esta poderá constituir a sua sétima alteração, e não a sua sexta alteração, tal como previsto no título da iniciativa.

As iniciativas, ao indicarem no título o número de ordem de alteração e o Projeto de Lei n.º 176/XV/1.ª (PAN), ao indicar no seu artigo 1.º, o elenco de alterações anteriores, cumprem o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece 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, pelo que se sugere que se retire a referência ao número de ordem dos diplomas em causa, constante do título das iniciativas, e a referência ao elenco de alterações, constante do artigo 1.º do Projeto de Lei n.º 176/XV/1.ª (PAN).

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º do Projeto de Lei n.º 169/XV/1.ª (L) estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «início do ano civil seguinte ao da sua publicação», e o artigo 4.º do Projeto de Lei n.º 176/XV/1.ª (PAN) estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá com «a entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação», mostrando-se assim conformes 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». Relativamente à norma de entrada em vigor do Projeto de Lei n.º 169/XV/1.ª (L), sugere-se, no entanto, a alteração da sua redação atual, «início do ano civil seguinte (...)», para «primeiro dia do ano civil seguinte ao da sua publicação», por motivos de segurança jurídica.

Nesta fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição da República Portuguesa](#)⁴ (doravante Constituição) enuncia, [no artigo 67.º](#), que «a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado», prevendo um conjunto de incumbências do Estado para a garantia dessa proteção, onde se insere a de promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Para Gomes Canotilho e Vital Moreira⁵, «A conciliação da actividade profissional com a vida familiar impõe a **concertação de várias políticas sectoriais** e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de *discriminações positivas* a favor da família (justificando derrogações do princípio da igualdade em abstracto): política do trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados a maternidade; licença por maternidade e

⁴ Todas as referências legislativas à Constituição nesta parte da nota técnica são feitas para o portal oficial da Assembleia da República, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 29/06/2022.

⁵ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada**, 4.ª edição revista. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, Vol. I, pág. 860.

licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho [...]; promoção e segurança da saúde de trabalhadoras grávidas [...].».

No [artigo 68.º](#) estabelece-se a proteção da paternidade e da maternidade, reconhecendo-os como valores sociais eminentes e garantindo aos pais e às mães o «direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos».

Afirmam os mesmos autores⁶ que, «Ao caracterizar a **paternidade e a maternidade** como “valores sociais eminentes” (n.º 2), ela [a Constituição] reconhece-as igualmente como *garantias institucionais*, protegendo-as como valores sociais e constitucionais objectivos.

Facto de particular significado é a ênfase posta na afirmação da **igualdade dos pais e das mães**, que decorre do enunciado dos n.ºs 1 e 2, quer no respeitante às tarefas em relação aos filhos, quer na consideração social e constitucional do valor da maternidade e da paternidade. Trata-se de um corolário do princípio da igualdade entre homens e mulheres [...] e, em particular da igualdade dos cônjuges ».

De acordo com o n.º 3 deste mesmo artigo, «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.» E o número seguinte estipula que «A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.»

A nível legislativo, a regulação da proteção da maternidade e da paternidade encontra-se na [Lei n.º 4/84, de 5 de abril](#)⁷. De acordo com o n.º 1 do [artigo 3.º](#), «incumbe ao Estado o dever de informar e divulgar conhecimentos úteis referentes aos direitos das mulheres grávidas, dos nascituros, das crianças e dos pais, designadamente através da utilização dos meios de comunicação social e da elaboração e difusão gratuita da adequada documentação», sendo «assegurado à mulher o direito de efectuar

⁶ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital - **Constituição da República Portuguesa Anotada**, 4.ª edição revista. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, Vol. I, pág. 864.

⁷ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas nesta parte da nota técnica são feitas para esse portal oficial, salvo indicação em contrário.

gratuitamente as consultas e os exames necessários à correta preparação e vigilância da gravidez, assim como durante os 60 dias após o parto» (n.º 1 do [artigo 4.º](#)). Por sua vez, o [artigo 5.º](#) prevê que incumbe aos serviços de saúde, relativamente aos futuros pais, sem encargos para estes, assegurar as atividades necessárias para uma assistência eficiente e humanizada, na preparação e no acompanhamento clínico da gravidez e do parto.

Os [artigos 9.º](#) e [10.º](#) regulam, respetivamente, a licença por maternidade e a licença por paternidade. O n.º 1 do artigo 9.º confere à mulher trabalhadora uma licença por maternidade de 120 dias úteis, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, prevendo-se, no seu n.º 5, que «em caso de aborto a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias». Já o artigo 10.º prevê uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, bem como a possibilidade de o pai gozar de uma licença por período de duração igual àquele que a mãe teria direito, se ocorrer uma das seguintes situações: incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver; morte da mãe; ou decisão conjunta dos pais.

Finalmente, a licença parental encontra-se prevista no [artigo 14.º](#), permitindo que o pai e a mãe possam, em alternativa, gozar de uma licença parental de três meses, trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um tempo normal de trabalho igual a metade do tempo completo, ou gozar períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências corresponda aos períodos normais de trabalho de três meses.

O [Código do Trabalho](#)⁸, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹, regula a parentalidade nos [artigos 33.º a 65.º](#), que preveem um conjunto de licenças, faltas e dispensas nesse âmbito.

⁸ Texto consolidado.

⁹ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 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](#), e [1/2022, de 3 de janeiro](#).

Este regime é igualmente aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, conforme determinado no [artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)¹⁰, aprovada pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)¹¹, que remete expressamente para o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, com as exceções legalmente previstas, num conjunto de matérias, entre as quais a da parentalidade.

O [artigo 35.º](#) do Código do Trabalho elenca o conjunto de direitos que são atribuídos aos trabalhadores para proteção da parentalidade, consubstanciados num conjunto de licenças, faltas e dispensas ao trabalho.

Neste artigo preveem-se licenças motivadas por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, bem como licença parental e licença parental complementar, em qualquer das respetivas modalidades.

Consagra-se também a dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, bem como do respetivo acompanhante, quando estejam em causa deslocações inter-ilhas das regiões autónomas, para consulta pré-natal, para avaliação para adoção, e para amamentação ou aleitação. Incluem-se também os direitos a dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, suplementar ou no período noturno, e os de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível, por parte de trabalhadores com responsabilidades familiares.

Finalmente, preveem-se as faltas para assistência a filho ou a neto, alargando-se a proteção na parentalidade, neste último caso, a outros membros da família para além do pai ou da mãe.

¹⁰ Texto consolidado.

¹¹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro, 79/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março](#).

O [artigo 36.º](#) esclarece o que se entende por trabalhadora grávida, trabalhadora puérpera e trabalhadora lactante.

A licença parental tem, de acordo com o [artigo 39.º](#), quatro modalidades:

- a licença parental inicial;
- a licença parental inicial exclusiva da mãe;
- a licença parental inicial a gozar exclusivamente pelo pai por impossibilidade da mãe,
- e a licença parental exclusiva do pai.

Nos termos do disposto no [artigo 40.º](#), a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a uma **licença parental inicial** de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto e que pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

Esta licença 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 das seis semanas seguintes ao nascimento.

Tratando-se de nascimentos múltiplos, a licença parental é acrescida de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Caso ocorra internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, esta licença é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, ou na sua totalidade se o parto ocorrer até às 33 semanas de gestação (inclusive). Nesta última situação (nascimento até às 33 semanas), acrescem sempre 30 dias à licença parental inicial. Fora destas situações, havendo internamento da criança ou do progenitor que esteja a gozar a licença, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

No mesmo artigo prevê-se ainda a obrigação de o pai, a mãe ou ambos informarem os respetivos empregadores, até sete dias após o parto (ou, havendo internamento, após o termo do mesmo ou, no caso do nascimento até às 33 semanas, do período de 30 dias), da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um, conforme optem por apenas um deles gozar a licença ou por a partilhar.

A **licença parental inicial exclusiva da mãe**, regulada no [artigo 41.º](#), inclui a possibilidade de gozo até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e a obrigatoriedade do gozo pela mãe de seis semanas a seguir ao parto.

De igual forma, está previsto no [artigo 43.º](#) um período de gozo obrigatório pelo pai, o qual constitui a **licença parental exclusiva do pai**: São 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados pelo pai nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao parto. Para além disso, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial pela mãe.

O [artigo 42.º](#) regula as situações de **impossibilidade por um dos progenitores do gozo da licença parental inicial**, designadamente por motivo de incapacidade física ou psíquica ou morte. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

A adoção de menor de 15 anos confere direito à licença parental inicial, com as especificidades previstas no [artigo 44.º](#), que regula a **licença por adoção**. Tratando-se de adoções múltiplas, a licença é acrescida de 30 dias por cada adoção além da primeira. Havendo dois candidatos a adotantes, a licença é gozada nos termos previstos para a licença parental inicial. No entanto, em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, o candidato a adotante não tem direito a licença.

Ocorrendo incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

O [artigo 47.º](#) regula a **dispensa para amamentação ou aleitação**, de acordo com o procedimento previsto no [artigo seguinte](#), conferindo à mãe a dispensa de trabalho por todo o tempo que durar a amamentação, na modalidade de dispensa diária, concedida em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Não havendo amamentação, e desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, é

concedida dispensa para aleitação, a qual pode ser gozada pela mãe, pelo pai ou por ambos, até a criança perfazer um ano, na mesma modalidade da dispensa para amamentação. Ambas as dispensas são acrescidas de 30 minutos por cada gémeo além do primeiro, no caso de nascimentos múltiplos.

Nos termos do n.º 2 do [artigo 65.º](#) estas dispensas não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho. O mesmo se diga relativamente à licença parental inicial e à licença por adoção, exceto no que se refere à retribuição (n.º 1).

A violação das normas relativas ao exercício destes direitos constitui contraordenação muito grave, punível nos termos do n.º 4 do [artigo 554.º](#) do Código do Trabalho.

O [artigo 34.º](#) do Código do Trabalho remete para legislação específica a proteção social nas situações de parentalidade, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, considerando equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Essa legislação específica consta do [Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril](#)¹², que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integradas no regime de proteção social convergente, e do [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 29 de abril](#)¹³, que estabelece o regime de proteção social no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, sendo que uma das iniciativas objeto da presente nota técnica propõe a alteração deste último.

De acordo com o [artigo 2.º](#) do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, são beneficiários do regime de proteção social convergente os trabalhadores previstos no artigo 11.º da

¹² Texto consolidado. O Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, foi retificado pela [Declaração de retificação n.º 40/2009, de 5 de junho](#), e alterado pelo [Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho](#), pelas [Leis n.ºs 120/2015, de 1 de setembro](#), e [90/2019, de 4 de setembro](#), e pelo [Decreto-Lei n.º 14-D/2020, de 13 de abril](#).

¹³ Texto consolidado. O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 29 de abril foi alterado pelos [Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho](#), e [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](#), e [84/2019, de 28 de junho](#), e pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#).

[Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro](#)¹⁴, ou seja, os trabalhadores que sejam titulares de relação jurídica de emprego público, independentemente da modalidade de vinculação, constituída até 31 de dezembro de 2005.

A proteção é efetivada através da atribuição de prestações pecuniárias, denominadas por subsídios, que se encontram elencados no n.º 1 do [artigo 4.º](#) do Decreto-Lei n.º 89/2009. No que se refere à licença parental inicial, esta confere direito ao subsídio parental inicial, que pode assumir uma de quatro modalidades, dependendo da modalidade de licença parental inicial a que se refere – subsídio parental inicial; subsídio parental inicial exclusivo da mãe; subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro; ou subsídio parental inicial exclusivo do pai – e que se encontram regulados em detalhe no [artigo 11.º](#).

O [artigo 23.º](#) fixa os montantes diários dos subsídios, que correspondem a uma percentagem da remuneração de referência do beneficiário (a remuneração de referência é calculada nos termos do [artigo 22.º](#)).

Quanto à proteção social da parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, regulada pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 29 de abril, esta concretiza-se, no primeiro caso, através da atribuição de prestações pecuniárias destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência da eventualidade, abrangendo as situações de risco clínico durante a gravidez, de interrupção da gravidez, de parentalidade, de adoção, de risco específico, de assistência a filho, em caso de doença ou acidente, de assistência a filho com deficiência ou doença crónica e de assistência a neto determinantes de impedimento temporário para o trabalho ([artigo 2.º](#)), e, no segundo caso, através da atribuição de prestações pecuniárias destinadas a garantir rendimentos substitutivos da ausência ou da perda de rendimentos de trabalho, em situações de carência económica, determinadas pela inexistência ou insuficiência de carreira contributiva em regime de proteção social de enquadramento obrigatório ou no seguro social voluntário que garanta proteção na eventualidade, ou pela exclusão da atribuição dos correspondentes subsídios no âmbito do sistema previdencial, abrangendo as situações de risco clínico

¹⁴ Alterada pela [Lei n.º 10/2009, de 10 de março](#).

durante a gravidez, de interrupção da gravidez, de parentalidade, de adoção e de riscos específicos ([artigo 3.º](#)).

Estão abrangidos por este regime os beneficiários do 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 ([artigo 4.º](#)).

Em situação de licença parental inicial, há lugar à atribuição de subsídio parental que, tal como no regime convergente, abrange quatro modalidades, dependendo da modalidade da licença: 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.

O subsídio parental inicial segue um regime semelhante ao do sistema de proteção convergente, sendo que, nos termos do [artigo 12.º](#). O [artigo 30.º](#) fixa o montante diário do subsídio parental inicial, que depende das opções e duração da licença e corresponde a uma percentagem da remuneração de referência do beneficiário (a remuneração de referência é calculada nos termos do [artigo 28.º](#)).

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 pessoas perante a lei e «a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração», bem como o artigo 33.º onde assegura «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 o artigo 34.º n.º 1, nos termos do qual «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](#)]¹⁵ 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, 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.

¹⁵ A Assembleia da República [escrutinou](#) esta iniciativa europeia.

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 paternidade, 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;
- 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 parental, é definido 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.

▪ **Âmbito internacional**

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

ESPANHA

[Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantia de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres e hombres en el empleo y la ocupación](#)¹⁶, preconiza no seu preâmbulo que são contrárias ao direito à igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens «... a discriminação direta e indireta; o assédio sexual e o assédio baseado no sexo; a discriminação baseada na gravidez, maternidade, obrigações familiares ou exercício dos direitos de corresponsabilidade pela vida pessoal, familiar e profissional...». Refere também que «...igualdade real e eficaz entre homens e mulheres, na promoção da conciliação da vida pessoal e familiar e no princípio da corresponsabilidade entre ambos os pais são elementos essenciais para o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento e das oportunidades entre homens e mulheres em todos os domínios.»

Neste sentido, introduz alterações ao [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), que determina no seu *Artículo* 48, n.º 4:

- A licença parental da mãe biológica é de 16 semanas;

¹⁶ Diploma consolidado retirado do portal oficial da BOE.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal.

- A licença parental do progenitor que não seja a mãe é de 16 semanas;
- Em caso de morte do filho ou da filha, o período de suspensão não será reduzido (16 semanas), a menos que, uma vez terminadas as seis semanas de descanso obrigatório, o regresso ao trabalho seja solicitado;
- A suspensão do contrato de cada um dos pais para prestar cuidados à criança, uma vez decorridos as primeiras seis semanas imediatamente após o parto, pode ser distribuída à vontade desses pais, em períodos semanais a serem gozados cumulativamente ou interrompidos e exercidos a partir do fim da suspensão obrigatória após o parto até que o filho ou a filha atinja 12 meses. No entanto, a mãe biológica pode antecipar o seu exercício até quatro semanas antes da data previsível de entrega. A fruição de cada período semanal ou, se for caso disso, da acumulação destes períodos, deve ser comunicada à empresa com pelo menos 15 dias de antecedência;
- Em caso de adoção ou acolhimento para efeitos de adoção, a suspensão tem a duração de 16 semanas para cada adotante, tutor ou adotante;
- Em caso de incapacidade da criança à nascença, na adoção ou em acolhimento, terá uma duração adicional de duas semanas, uma para cada um dos pais. A mesma duração adicional é aplicável em caso de nascimento, adoção ou acolhimento para efeitos de adoção múltipla para cada filho ou filha além do primeiro.

FRANÇA

«Após o nascimento ou adoção de uma criança com menos de 16 anos, qualquer trabalhador pode beneficiar de licença parental para educação que lhe permita interromper ou reduzir a sua atividade profissional de forma a criar essa criança. Para ter direito a esta licença, o interessado deve ter pelo menos um ano de antiguidade na empresa à data do nascimento ou chegada à casa da criança adotada.» - assim informa o [Ministère du Travail du Plein Emploi et de l'Insertion](#).¹⁷

¹⁷ Retirado do *site do Ministère du Travail du Plein Emploi et de l'Insertion*.

Neste sentido, o [Code de Travail](#) no seu [Article n.º L1225-47](#)¹⁸ determina que qualquer trabalhador tem direito à licença parental, desde que esteja ao serviço no mínimo há ano à data do nascimento, da adoção ou do acolhimento com vista à adoção, e que ainda não tenha atingido a idade da escolaridade obrigatória. Esta disposição legal distingue duas situações alternativas:

- «1.º De beneficiar de uma licença parental para a educação durante a qual o contrato de trabalho é suspenso;
- 2.º Ou a redução do seu horário de trabalho, sem que esta atividade a tempo parcial seja inferior a 16 horas por semana».

As licenças parentais para a educação e o trabalho a tempo parcial, previstas no [Article L 1225-48](#) do [Code du Travail](#), têm uma duração inicial de um ano. Podem ser prorrogadas duas vezes não excedendo, contudo, o terceiro aniversário da criança. Ambos os pais podem tirar licença parental, mas nenhum deles pode gozar a duração máxima, ou seja, os três anos de licença parental. Assim, nos termos deste artigo:

1. Em caso de nascimento de gémeos, a licença parental é renovável duas vezes e deve terminar, o mais tardar, na data de entrada na creche, no dia do terceiro aniversário das crianças;
2. Em caso de nascimento de três ou mais filhos em simultâneo, a licença parental é renovável cinco vezes e deve terminar o mais tardar, no dia do sexto aniversário das crianças;
3. Em caso de adoção de uma criança com menos de três anos de idade, a licença parental e o período de trabalho a tempo parcial terminam no termo de um período de três anos a contar da data da chegada da criança a casa.

O [Article L1225-52](#), prevê que em caso de morte da criança ou de uma diminuição significativa dos recursos do agregado familiar, o trabalhador tem o direito:

¹⁸ Diploma consolidado retirado do portal oficial da Légifrance.gov.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal.

1- Se beneficiar de licenças parentais para a educação, pode retomar a sua atividade inicial, quer para exercer a sua atividade a tempo parcial, quer dentro do limite da duração inicialmente prevista pelo contrato de trabalho;

2- Se trabalhar a tempo parcial para criar uma criança, pode retomar a sua atividade inicial e, com o acordo da entidade patronal, alterar a sua duração.

A licença parental para a educação não é remunerada, mas o trabalhador pode utilizar os direitos adquiridos na sua [conta de poupança de tempo](#) (CET), que permite ao trabalhador acumular direitos de licença remunerada ou beneficiar de remuneração, imediata ou diferida, em troca de períodos de férias ou de descanso não ocupados ou dos montantes que lhes atribuiu, para «financiar» a licença. O beneficiário da licença pode ainda, se preencher as condições, usufruir do [benefício partilhado de educação de crianças](#) (PreParE).

Esta prestação é paga pelos [fundos de abono de família](#) (CAF) ou pelos fundos mútuos sociais agrícolas para as pessoas abrangidas pelo regime agrícola; é objeto de uma apresentação detalhada no site da [CAF](#).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, na atual Legislatura, abordando, entre outras questões, a matéria dos direitos laborais na parentalidade, se encontra pendente a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) — Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

▪ Antecedentes parlamentares

Consultada a mencionada base de dados, foi possível identificar as iniciativas legislativas abaixo elencadas, apresentadas na XIV Legislatura, que versam sobre objeto semelhante aos projetos de lei em análise:

- [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, conseqüentemente, 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 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.ª 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 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 Angela Maria Oliveira Galvão, subscrita por um total de 25277 cidadãos.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Projetos de Lei n.ºs 169/XV/1.ª (L) e 176/XV/1ª (PAN)

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

- **Regiões Autónomas**

Relativamente ao Projeto de Lei n.º 176/XV/1.^a (PAN), o Presidente da Assembleia da República promoveu, a 23 de junho de 2022, a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, através de emissão de parecer, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. Caso sejam enviados pareceres, os mesmos serão disponibilizados na [página da presente iniciativa](#).

- **Outras**

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 16/XV, DAR, de 25 de junho de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, designadamente de 25 de junho a 25 de julho de 2022.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

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 de jun de 2022). Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=138632&img=27332&save=true>>.

Resumo: Este relatório fornece uma visão global das leis e práticas nacionais relativas às políticas de cuidados materno-infantis, nomeadamente proteção à maternidade, paternidade, licença parental e outras políticas relacionadas serviços de cuidados

infantis e cuidados de longa duração. Com base numa pesquisa jurídica da OIT em 185 países, o relatório analisa o progresso feito em todo o mundo na última década, ao mesmo tempo em que avalia as lacunas legais persistentes e significativas que se traduzem em falta de proteção e apoio a milhões de trabalhadores com responsabilidades familiares em todo o mundo.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **Maternity and paternity at work** [Em linha] : **law and practice across the world**. Geneva : ILO, 2014. [Consult. 24 jun 2022]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117723&img=2123&save=true>>.

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

INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH – **International Review of Leave Policies and Related Research 2021** [Em linha]. Wien : Fakultät für Sozialwissenschaften Universität, 2021. [Consult. 24 jun 2022]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140133&img=28657&save=true>>.

Resumo: Este estudo documenta a pesquisa efetuada abrangendo licenças de maternidade, paternidade e parental; licença para cuidar de crianças doentes e outras medidas relacionadas com o suporte aos pais que trabalham, bem como as medidas relacionadas com a proteção materno-infantil. O relatório abrange 47 países que prestaram informação com os detalhes de diferentes tipos de licença; a relação entre a política de licenças e a educação e cuidados na primeira infância. Abrange, ainda políticas recentemente desenvolvidas (incluindo aquelas relacionadas com COVID-19) e informações sobre o gozo de férias.

OCDE - **Family Database** [Em linha] : **PF2.1: Key characteristics of parental leave systems.** [Paris] : OECD, 2021. [Consult. 24 jun 2022]. Disponível em: WWW:<URL: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf>.

Resumo: Este indicador, retirado da Base de Dados da OCDE sobre as famílias, fornece uma visão geral dos sistemas de licença parental nos países da OCDE e da União Europeia, estando atualizado a outubro de 2021. São abordados os vários tipos de licenças parentais: as licenças de maternidade, as licenças parentais concedidas aos pais, as licenças parentais suplementares e as licenças de assistência à família para cuidar das crianças até aos 3 anos de idade. São ainda apresentados quadros com os respetivos subsídios nos vários países da OCDE.

OCDE - **The future of families to 2030** [Em linha]. Paris : OECD, 2012. [Consult. 23 jun 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117075&img=2221&save=true>>.

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

POR UM PORTUGAL amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035): remover os obstáculos à natalidade desejada. Coord. Joaquim Azevedo. Lisboa : Instituto Francisco Sá Carneiro, 2014. [Consult. 23 jun 2022]. Disponível em

WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117802&img=2089&save=true>>.

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

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: A autora vai privilegiar, no seu artigo, as implicações laborais do tema da conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Assim, vão ser analisados:

- A evolução do direito da União Europeia relativo à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- A 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.
- O tempo de trabalho na temática acima descrita, analisando 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.

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 24 jun 2022]. Disponível em WWW:<URL:

Projetos de Lei n.ºs 169/XV/1.^a (L) e 176/XV/1^a (PAN)

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

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130162&img=15378&save=true>>.

Resumo: O objetivo deste relatório é o de melhorar a monitorização do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional nos Estados-Membros da UE. Foca-se na avaliação da licença parental e elegibilidade dos pais no acesso a esta licença. De forma mais precisa o estudo analisa os potenciais pais (ou seja, mulheres e homens entre os 20-49 anos) nos 28 Estados-Membros e estima quais seriam elegíveis para licenças parentais se tivessem um filho. O relatório produz, assim, um mapeamento completo das regras de elegibilidade de cada Estado-Membro usando as estatísticas anuais e conhecimento da *International Network on Leave Policies and Research (LP&R)*.

Estas regras identificam os indivíduos que preenchem os critérios e seriam, portanto, elegíveis se tivessem um filho recém-nascido, e indivíduos que não preenchem os critérios. Esta micro simulação foi realizada utilizando informação do Eurostat do ano de 2016 (*EU labour force survey (EU-LFS)*) e estatísticas da UE sobre rendimentos e condições de vida (*EU-SILC*). Assim o estudo fornece taxas de elegibilidade para cada um dos Estados-Membros e uma visão geral dos principais critérios de elegibilidade que os Estados definiram e, numa perspetiva interseccional, ajuda a identificar quais os grupos de mulheres e homens que são mais desfavorecidos e, na maioria das vezes, deixados de fora dos esquemas de licença parental.

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](https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=138414&img=27172&save=true)>.

Resumo: À luz das evoluções recentes no âmbito das licenças de maternidade/paternidade, 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.

Para mais informação sobre a matéria deste Projeto de Lei consultar o *site International Network on Leave Policies & Research* que contém informação atualizada a abril de 2021 sobre os critérios das licenças de maternidade, paternidade e parentalidade de 47 países, entre outra informação, disponibilizando pdf's para cada país, incluindo Portugal.

<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/country-reports/>

Para informação comparativa entre os países (tabelas comparativas com dados a julho de 2021) consultar o seguinte link da mesma instituição:

<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/cross-country/>

Para informação sobre todas as matérias relacionadas com a família e apoio à família poderá ser visitado o *site* da OCDE que contém um conjunto de indicadores a nível mundial no âmbito desta temática:

<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>