

[Projeto de Lei n.º 433/XV/1.ª \(PAN\)](#)

Reforça o direito de parentalidade, alterando o Código de Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Data de admissão: 20 de dezembro de 2022

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. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Carolina Caldeira (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Rui Brito (DILP), Helena Medeiros (BIB), Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 09.01.2023

I. A INICIATIVA

A exposição de motivos da presente iniciativa recorda que, em Portugal, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), acrescentando que, caso o mesmo seja desfavorável, o empregador só pode consumir o despedimento após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo. Destarte, a proteção estende-se ainda à denúncia do contrato durante o período experimental e à não renovação de contrato de trabalho a termo. Contudo, sublinhando que o parecer se considera favorável ao despedimento quando não for emitido nos 30 dias subseqüentes à receção do processo, a proponente argumenta¹ que tal não é compatível com a garantia eficiente e defesa destes direitos, entendendo que é essencial assegurar a análise efetiva dos processos, donde o parecer deverá passar a ser obrigatório, como condição da licitude ou ilicitude do despedimento.

Com esse fito, propõe-se a alteração do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), suprimindo a mencionada possibilidade de deferimento tácito, e do artigo 114.º do CT e do artigo 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)², aditando remissão expressa para o primeiro normativo. A este respeito, deverá referir-se que, em sentido contrário, a alteração preconizada para o artigo 144.º do CT não contempla esta remissão, mantendo outrossim a hipótese de deferimento tácito no caso de denúncia do contrato durante o período experimental, ao arrepio do aduzido na exposição de motivos.

Por outro lado, aproveita-se ainda o ensejo legislativo para propugnar o alargamento dos direitos de dispensa aplicáveis a trabalhadora grávida ao futuro pai ou à futura mãe (nos casos de procriação medicamente assistida), sem qualquer perda de direitos, articulando-se assim a alteração do n.º 5 do artigo 46.º do CT («Dispensa para consulta

¹ Invocando até, em favor das alterações enunciadas, o preceituado pela Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, quanto à proibição de candidatura a subvenções ou subsídios públicos de empresas condenadas por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes.

² Ainda que não se descortine qualquer alteração ao n.º 2 deste preceito, mas tão-só o aditamento de um novo n.º 3.

pré-natal»), que por ora apenas atribui ao pai três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida a essas consultas.

A iniciativa estrutura-se em quatro artigos, definindo o primeiro o objeto, o segundo e o terceiro as disposições a alterar e o quarto e último a correspondente entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa é apresentada pela Deputada única representante (DURP) do Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)³ (Constituição), bem como da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

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 a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A iniciativa deu entrada a 16 de dezembro de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 20 de dezembro de 2022 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

³ As ligações para a Constituição e para o Regimento são direcionadas para o portal oficial da Assembleia da República.

plenária no dia 21 de dezembro de 2022. A respetiva discussão na generalidade encontra-se agendada, por arrastamento, com o ponto 2 da reunião plenária do dia 12 de janeiro (*cf.* [Boletim Informativo](#)).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [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 traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa em apreço não refere o número de ordem da alteração introduzida ao CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nem o respetivo elenco de alterações. Através da consulta do [Diário da República Eletrónico](#) verifica-se que, em caso de aprovação, esta poderá constituir a décima nona alteração ao CT e décima quinta alteração à LTFP. Efetivamente, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário dispõe que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

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.

⁴ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

Apesar de o autor não promover a republicação, em anexo, da LTFP, para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, esta exceção os códigos e a referida lei geral tem uma organização sistemática e uma dimensão idêntica a um código. Caso o legislador pretenda, poderá aditar uma norma de republicação e o respetivo anexo em sede de especialidade, de modo a constarem do texto sujeito a votação final global.

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 devem 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, a iniciativa estabelece, no seu artigo 4.º, que a entrada em vigor ocorrerá «no dia seguinte ao da sua publicação», estando em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que 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.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁵ 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

⁵ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

referindo-se especificamente aos direitos das mães e dos pais a «dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar».

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) da Constituição determina que «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Acresce que no que respeita ao direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado ([artigo 58.º](#)), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores». Adicionalmente, o [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. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

Com a revisão constitucional de 1982⁶, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)⁷). O sobredito [artigo 53.º](#) – que se mantém inalterado no texto constitucional, desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte, nos termos do [artigo 18.º](#), n.º 1 [da Constituição], do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas.

A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de

⁶ Através da [Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

⁷ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))⁸».

Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição, na previsão específica do artigo 53.º, nem sequer se prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção ([Acórdão n.º 659/97](#))⁹».

O [CT2009](#)¹⁰, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹¹ 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. Neste domínio, o [artigo 46.º](#), que incide sobre dispensa para consulta pré-natal, determina no n.º 1 que a «trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários», já o pai apenas tem direito «a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais» (n.º 5).

⁸ In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

⁹ In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 e 1/2022, de 3 de janeiro](#).

Em caso de despedimento, o [artigo 63.º](#) estabelece no n.º 1 que «o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres». O n.º 4 determina que «a entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo».

O CT estabelece, no seu [artigo 111.º](#), o chamado período experimental, o qual «corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção».

Nos termos do n.º 1 do [artigo 114.º](#), durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização. O n.º 5 estabelece que «o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental», constituindo contraordenação grave a sua violação (n.º 6).

No âmbito dos deveres que incidem sobre o empregador, o [artigo 144.º](#)¹² impõe ao empregador um dever de informações relativas a contrato de trabalho a termo. O seu n.º 1 estabelece que «o empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis», e deve também «comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior» (n.º 2), constituindo contraordenação leve a sua violação.

¹² O [artigo 144.º](#) foi objeto de alterações introduzidas ao n.º 3 pela [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), e ao n.º 5 pela [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#).

O empregador deve ainda «comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental» (n.º 3), constituindo contraordenação grave a sua violação. O n.º 4 dispõe que o «empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento», constituindo contraordenação leve a sua violação (n.º 5).

No quadro do regime do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, previsto na [LTFP](#)¹³, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho¹⁴, o seu [artigo 64.º](#), sob a epígrafe *Informações*, estabelece que o «empregador público deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo» (n.º 1), deve também «comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante» (n.º 2). O empregador público deve ainda «afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis no órgão ou serviço» (n.º 3).

A [Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro](#), que cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, determina no seu artigo 1.º que «as empresas que, nos dois anos anteriores à candidatura a subsídios ou subvenções públicos, tenham sido condenadas por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes ficam impedidas de serem beneficiárias dos mesmos», sendo «obrigação dos tribunais a comunicação diária à

¹³ Diploma consolidado.

¹⁴ 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](#), pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro](#), [79/2019, de 2 de setembro](#), [2/2020, de 31 de março](#), pelo [Decretos-Leis n.º 51/2022, de 26 de julho](#), e [Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro](#).

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego das sentenças transitadas em julgado que tenham condenado empresas por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes» (n.º 1 do artigo 2.º).

A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é a CITE, criada pelo [Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#)¹⁵, 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 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.

A legislação que regula o regime de proteção social da parentalidade é o [Decreto-Lei n.º 91/2019, de 9 de abril](#), que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

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 TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 153.º do TFUE).

¹⁵ 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.

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. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 30.º, que «todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa» estatuidando ainda o n.º 2 do artigo 33.º que, «a fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho».

De referir ainda que o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), nos seus princípios 5 e 7, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que, antes de serem despedidos, os trabalhadores têm direito de ser informados dos motivos do despedimento e a que lhes seja concedido um período razoável de pré-aviso.

Neste mesmo âmbito, realça-se ainda a [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#)¹⁶, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, que visou melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, prevendo, quanto ao despedimento, que «os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento», referindo que «os trabalhadores que considerem ter sido despedidos (...) podem exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento».¹⁷

Esta diretiva estabeleceu ainda que os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores, incluindo aqueles cuja relação de trabalho tenha terminado, têm acesso a mecanismos imparciais e eficazes de resolução de litígios, bem como ao direito a solicitar uma indemnização, introduzir medidas que protejam os trabalhadores contra qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador como ainda tomar medidas

¹⁶ Esta diretiva derivou da [COM \(2017\) 797](#), tendo sido [escrutinada pela Assembleia da República](#).

¹⁷ Os Estados-Membros têm até agosto de 2022 para transpor esta Diretiva para o seu ordenamento jurídico. [Portugal ainda não comunicou às instituições europeias sobre a transposição desta Diretiva](#).

destinadas a proibir o despedimento de trabalhadores motivado pelo facto de estes terem exercido os seus direitos previstos na Diretiva.

Importa ainda destacar a [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#), relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores, na qual estabeleceu os 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, e com relevância para a iniciática ora em crise, é de referir que o considerando (41) estabelece que «Os trabalhadores que exercem o seu direito de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível (...) deverão beneficiar de proteção contra o despedimento e quaisquer preparativos para um eventual despedimento pelo motivo de que requereram ou gozaram uma tal licença (...), em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, no seu acórdão no processo C-460/06¹⁸», prevendo mesmo o n.º 1 do artigo 12.º desta diretiva que «os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º».

- **Âmbito internacional**
Países analisados

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

ESPANHA

O n.º 2 do [artigo 39º](#) da [Constitución española de 1978](#)¹⁹ 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 [artigo 55º](#) do [Real Decreto](#)

¹⁸ [Acórdão do Tribunal de Justiça de 11 de outubro de 2007](#), Nadine Paquay contra Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI: EU:C:2007:601.

¹⁹ <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>

[Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)²⁰, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No caso de a trabalhadora usufruir de uma licença para cuidar dos filhos (até aos 3 anos do menor), ou redução da jornada de trabalho por tutela legal (até aos 12 anos do menor), essa proteção será prolongada. A proteção é extensível aos pais durante o seu período de usufruto da licença parental. No entanto, a legislação prevê o despedimento legal de grávidas cujo contrato temporário ou formativo tenha terminado o prazo (incluindo a interrupção do mesmo, nos termos da alínea *b*) do n.º 4 do [artigo 11º](#)), ou quando exista justa causa (causas económicas, técnicas, organizativas ou de produção; inaptidão do trabalhador; inadaptação do trabalhador a modificações técnicas) ou motivo disciplinar (indisciplina, desobediência, ofensas verbais ou físicas, má fé contratual, abuso de confiança no desempenho laboral, embriaguez ou toxicodependência, discriminação de colegas) que justifique o despedimento específico dessa trabalhadora, e não de outra, conforme dispõe o n.º 4 do [artigo 53º](#).

Em caso de despedimento coletivo, ou durante o período experimental, as grávidas não estão especialmente protegidas pela legislação, bastando uma qualquer justificação no segundo caso, nos termos do n.º 2 do [artigo 14º](#), para extinguir imediatamente, até de forma verbal, o período experimental por motivo não relacionado com o facto de a trabalhadora se encontrar grávida. O único recurso ao dispor da grávida é a impugnação da decisão, no prazo de 20 dias úteis após o fim da relação laboral, abrindo a via judicial ou a via arbitral.

Relativamente aos funcionários públicos, regulados pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o [artigo 8º](#) define quatro classes de funcionários públicos, que são depois definidas nos artigos 9 a 12:

- a) Funcionários de carreira;
- b) Funcionários interinos;
- c) Pessoal laboral, permanente, indeterminado ou temporário;
- d) Pessoal temporário.

²⁰ 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 22/12/2022.

Os [artigos 63º a 68º](#) regulam a desvinculação dos funcionários de carreira, mas o [artigo 92º](#) remete a regulação do pessoal laboral para o já mencionado *Estatuto de los Trabajadores* e as convenções coletivas.

FRANÇA

Em França, a [proteção da gravidez e da maternidade](#)²¹ em contexto laboral está regulada nos [artigos L1225-1 a L1225-34](#) do [Code du travail](#)²². Neste contexto, o empregador não pode apresentar a gravidez como motivo para a não contratação, ou para terminar um contrato de trabalho durante o período experimental, nos termos do [artigo L1225-1](#). A trabalhadora grávida pode anular o despedimento nos 15 dias após a notificação, bastando enviar uma carta registada ao empregador com um certificado médico a atestar a sua gravidez. Caso o empregador a despeça, segundo o [artigo L1225-3](#), em caso de litígio terá que apresentar ao juiz todos os elementos por forma a justificar essa decisão. Em caso de dúvida subsistente, será decidido a favor da trabalhadora grávida. O [artigo L1225-4](#) estende essa proteção às 10 semanas posteriores à licença de maternidade (e licenças subsequentes), usufruída ou não.

No entanto, existem limites a esta proteção legal, pois em caso de impossibilidade do empregador de manter o posto e contrato de trabalho por motivos económicos, o despedimento é permitido. Os artigos [L1225-5](#) e [L1225-6](#) determinam, em caso de falta grave não relacionada com a gravidez ou de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, que a trabalhadora grávida não usufrui de especial proteção legal. O contrato de trabalho pode ser suspenso durante a licença de maternidade (desde 6 semanas antes da data prevista para o nascimento, até 10 semanas após essa data) nos termos do [artigo L1225-17](#).

O pai também está protegido pelo [artigo L1225-4-1](#) contra o despedimento durante as 10 semanas posteriores ao nascimento da criança, exceto em casos de falta grave ou impossibilidade do empregador de manter o contrato de trabalho por motivo não

²¹ <https://code.travail.gouv.fr/themes/femme-enceinte-maternite>

²² 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 22/12/2022.

relacionado com a paternidade, como por exemplo em caso de inadaptação e impossibilidade de reclassificação.

No caso dos funcionários públicos, a licença de maternidade está prevista nos [artigos L631-1 a L631-5](#) do *Code général de la fonction publique*, remetendo para os [artigos L1225-17 a L1225-21](#) do *Code du travail*. Relativamente aos funcionários públicos não permanentes, ou aos concorrentes a concurso público, aplicam-se as regras gerais dos trabalhadores do privado²³, anteriormente referidas.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

No que toca às informações relativas ao contrato a termo, poderá mencionar-se a apresentação do [Projeto de Lei n.º 402/XV/1.ª \(IL\)](#) - *Elimina a obrigação de afixação de informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, alterando o Código do Trabalho*, cuja discussão na generalidade se encontra igualmente agendada para a reunião plenária de 12 de janeiro.

Por outro lado, não se apurando a existência de nenhuma iniciativa ou petição especificamente sobre os direitos das trabalhadoras grávidas, cumpre referir que a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) - *Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno*, em discussão e votação na especialidade no [Grupo de Trabalho – Alterações à Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno](#) da 10.ª Comissão, juntamente com outras iniciativas, preconiza a alteração dos artigos 63.º, 114.º e 144.º do CT aqui em análise.

▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

Na XIII Legislatura, funcionou no âmbito da 10.ª Comissão o [Grupo de Trabalho – Parentalidade e Igualdade de Género](#), que aprovou indiciariamente o texto de substituição que daria lugar à citada Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro. De todas as

²³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35890>.

iniciativas em apreciação no Grupo de Trabalho, destacamos, em função da matéria, as seguintes:

- [Projeto de Lei n.º 344/XIII/2.ª \(BE\)](#) - *Protege a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no período experimental, tornando obrigatório parecer prévio da cite em caso de denúncia do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora;*
- [Projeto de Lei n.º 354/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - *Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental e procede à alteração do Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas;*
- [Projeto de Lei n.º 566/XIII/2.ª \(BE\)](#) - *Estabelece a igualdade na parentalidade em caso de adoção, incluindo a adoção por casais do mesmo sexo, e de utilização das técnicas de PMA e alarga o período de licença parental exclusiva do pai (15.ª alteração ao Código do Trabalho e 4.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril);*
- [Projeto de Lei n.º 738/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - *Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, introduzindo alterações ao regime da adopção e adaptando o regime de protecção na parentalidade à procriação medicamente assistida.*

Já da XIV Legislatura, realçamos o [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), que caducou a 28 de março de 2022, com o final da Legislatura.*

Por fim, na atual Legislatura deu entrada o [Projeto de Resolução n.º 103/XV/1.ª \(CH\)](#) - *Pela proteção da Mulher Grávida nos Cuidados de Saúde e no Trabalho, rejeitado na reunião plenária de 30 de junho de 2022.*

Em sentido contrário, não se apurou a existência de nenhuma petição sobre este assunto específico.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

A Constituição estabelece, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho. Desta forma, o projeto de lei em causa 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, dos artigos 472.º e 473.º do CT, do artigo 16.º da LTFP e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, entre 28 de dezembro de 2022 e 27 de janeiro de 2023 [[Separata n.º 41/XV, de 28 de dezembro de 2022](#)].

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

VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

▪ Avaliação sobre impacto de género

O preenchimento, pela proponente da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração maioritariamente neutra do impacto de género, sopesando-se, ainda assim, como negativo, o seguinte critério, ao nível dos recursos: «A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?».

VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

CARVALHO, Catarina de Oliveira - A protecção da maternidade e da paternidade no código do trabalho. **Revista de direito e de estudos sociais** [Em linha]. A. 45, n.ºs 1, 2/3 (jan./set. 2004). [Consult. 29 dez. 2022]. Disponível na intranet da AR:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=92089&img=30183&save=true>>.

Resumo: A autora aborda a questão da proteção da maternidade e paternidade no âmbito do CT, dedicando-se às matérias relativas ao acesso ao trabalho, ao desenvolvimento da relação laboral (execução do contrato de trabalho – horários, faltas, dispensas, licenças de maternidade e paternidade) e à cessação do contrato de trabalho

de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Neste último ponto (p.116), analisa a proteção especial concedida às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no âmbito do despedimento, começando pela análise do parecer da CITE prévio ao despedimento, a caducidade do contrato de trabalho a termo certo e a denúncia no período experimental.

RIJO, Nuno - Período experimental e parentalidade : denúncia do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante durante o período experimental. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. Ano 24, n.º 52 (jan./jun. 2018), p. 75-103. Cota: RP-577.

Resumo: Neste artigo, o autor debruça-se sobre o período experimental enquanto instrumento jurídico que permite operar a rutura do vínculo laboral, relacionando-o com o regime jurídico aplicável à parentalidade, regime este que visa a estabilidade de emprego e a defesa contra tratamentos discriminatórios. Na parte I analisa a matéria relativa ao período experimental no contrato de trabalho e, na parte II, a cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida puérpera ou lactante durante este período. Esta segunda parte aborda a problemática da pronúncia da CITE, no âmbito de despedimento, durante a fase de período experimental, tendo em conta que a própria Comissão já se furtou à emissão de parecer durante este período. O autor conclui que, face ao enquadramento legal existente «já não será defensável estender o regime de tutela consagrado para o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, bem como de trabalhadores em gozo de licença parental, aos casos de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental».

VASCONCELOS, Joana - O regime especial de suspensão de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. **Revista de direito e de estudos sociais** [Em linha]. Ano LVII, n.º 1-4 (jan.-dez. 2016). [Consult. 29 dez. 2022]. Disponível na intranet da AR:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=142036&img=30184&save=true>>.

Resumo: A autora aborda, neste estudo, o regime cautelar de suspensão do despedimento, especificado no CT e no Código de Processo do Trabalho, relativamente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. O artigo analisa a que situações se aplica este regime cautelar especial, qual o seu alcance e como se articula com as demais

imposições legais estabelecidas nesta matéria. São verificados os requisitos da recusa excecional de suspensão previstos no n.º 7 do artigo 63º do CT e sua articulação com o parecer emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, bem como os efeitos produzidos por este parecer (favorável), caso a suspensão seja decretada.

XAVIER, Bernardo Lobo ; CARVALHO, António Nunes de – Reflexões sobre a intervenção da CITE no âmbito da cessação do contrato de trabalho. **Revista de direito e de estudos sociais** [Em linha]. Ano LIV, n.º 4 (out.-dez. 2013). [Consult. 29 dez. 2022]. Disponível na intranet da AR:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=142033&img=30182&save=true>>.

Resumo: Este artigo faz o enquadramento legal da CITE e suas atribuições no âmbito das normas legais e do direito comunitário. Enquadra, também os poderes que cabem à CITE no âmbito da tutela das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e os poderes relativos à cessação de contrato de trabalho das referidas trabalhadoras.