

DIREITO DO TRABALHO

ALTERAÇÕES AO REGIME DE PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE E LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR

Foi publicada, no dia 4 de Setembro, a Lei n.º 90/2019 que procede ao reforço da protecção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.os 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

A. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

I. Referências aos Progenitores

Foi aditado o artigo 33.º-A ao Código do Trabalho, o qual vem estipular que todas as referências legais feitas à mãe e ao pai se consideram efectuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles. Desta forma, a trabalhadora grávida, puérpera ou parturiente goza a licença parental exclusiva da mãe, gozando a/o outro titular do direito de parentalidade a licença exclusiva do pai - n.ºs 1 e 2 do referido artigo.

É referido, expressamente, no n.º 3 deste artigo que o regime previsto para a adopção nos artigos 44.º e 64.º aplica-se à adopção por casais do mesmo sexo.

II. Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

Por outro lado, também foi aditado ao referido Código o artigo 35.º-A que consagra a proibição de qualquer forma de discriminação em função do exercício, pelos trabalhadores, dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afectações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

III. Novas licenças:

a. Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto (artigo 35.º, n.º 1 al. b) e artigo 37.º A do Código do Trabalho)

Neste âmbito, e quanto ao estatuto de trabalhador-estudante, considera-se que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não atinge os resultados devido ao gozo de licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto (artigo 94.º, n.º 5 do Código do Trabalho).

Esta licença é considerada como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à retribuição (al. b) do n.º 1 do art. 65.º do Código do Trabalho).

b. Licença para assistência a filho com doença oncológica (artigo 35.º, n.º 1, al. o) e artigo 53º do Código do Trabalho)

Consagra-se, de forma expressa, a licença para assistência a filho com doença oncológica, a qual é equiparada, para efeitos de regime jurídico, à licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

Assim, os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (artigo 53.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

Nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico, estas licenças podem ser prorrogadas até seis anos, aumentando-se, assim, em dois anos, o limite anteriormente previsto. Contudo, este limite não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal (cfr. artigo 53.º, n.ºs 3 e 4 do Código do Trabalho).

A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e

medicamentosa a que o trabalhador tenha direito, nos termos do n.º 6 do artigo 65.º do Código do Trabalho.

IV. Novas dispensas de trabalho:

a. Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas [artigo 35.º, n.º 1, al. f) do Código do Trabalho].

Relativamente a esta matéria, foi aditado ao Código do Trabalho o artigo 252.º-A que prevê a possibilidade de o trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, poder faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

Esta falta considera-se justificada [artigo 249.º, n.º 2, al. f)] e só determina a perda de remuneração se exceder os 30 dias anuais, nos termos do artigo 255.º, n.º 2, al. d), ambos do Código do Trabalho.

É considerada, nos termos do disposto no artigo 249.º, n.º 2, al. f) do referido diploma legal, falta justificada aquela que é motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, a qual só determina perda de remuneração quando exceda os 30 dias anuais [artigo 355.º, n.º 2, al. d) do Código do Trabalho].

Esta licença é considerada como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à retribuição - al. l) do n.º 1 do art. 65.º do Código do Trabalho.

b. Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (PMA), prevista no artigo 46.º-A do Código do Trabalho

O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de PMA, sendo certo que o empregador tem a possibilidade de exigir a prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos (artigo 46.º-A, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho).

Esta dispensa é considerada como prestação efectiva de trabalho e é retribuída (n.º 2 do artigo 65.º do referido diploma legal).

Por seu turno, a dispensa para avaliação para adopção determina a perda de retribuição, nos termos do artigo 65.º, n.º 1, al. k) do Código do Trabalho, continuando a não estar previsto qualquer subsídio no regime de protecção social previsto no Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

V. Outras alterações

a. Licença parental obrigatória e facultativa

A licença parental obrigatória a gozar pelo pai aumentou de 15 para 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este (artigo 43.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

Por sua vez, a licença facultativa, prevista no n.º 2 do artigo 43.º do referido diploma legal, é reduzida de 10 para cinco dias úteis, desde que gozados, como já se sucede, em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

b. Alargamento da licença parental em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto e em caso de criança prematura

Aumento da licença parental em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a

necessidade de cuidados médicos especiais para a criança até ao limite máximo de 30 dias (artigo 40.º, n.º 6 do Código do Trabalho)

Aumento da licença parental inicial em 30 dias adicionais e por todo o período de internamento, quando o parto da criança ocorra até às 33 semanas inclusive (artigo 40.º, n.º 7 do Código do Trabalho)

c. Denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental e não renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo

Em caso de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, estando em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, consagra-se a obrigatoriedade de o empregador comunicar essa denúncia à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, assim abrangendo o trabalhador no gozo de licença parental.

O prazo para o efeito é fixado em cinco dias úteis a contar da data da denúncia, constituindo uma contraordenação laboral grave a violação desta obrigação (artigo 114.º, n.ºs 5 e 6 do Código do Trabalho).

Também se consagra que, estando em causa um trabalhador no gozo de licença parental, o empregador deve 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, mantendo-se esta obrigação no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho).

Constitui contraordenação grave a violação desta obrigação (artigo 144.º, n.º 4 do Código do Trabalho).

VI. PROTECÇÃO SOCIAL NA PARENTALIDADE

De forma a acompanhar estas modificações referentes ao regime de protecção da parentalidade, o **Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril** e o **Decreto-Lei n.º 91/2009, de**

9 de abril também foram alterados, criando-se subsídios por necessidade de deslocação a unidade hospital localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto; subsídio específico por internamento hospitalar de recém-nascido, os quais correspondem a 100% da remuneração de referência da beneficiária; foi alargado à doença oncológica o subsídio para assistência a filho com deficiência e doença crónica, correspondente a 65%, tendo como limite máximo mensal o valor correspondente a duas vezes o indexante dos apoios sociais (IAS);

Os prazos de concessão dos subsídios são adaptados aos novos períodos de licença, bem como às novas licenças.

Não obstante, quanto ao subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica aquele é atribuído pelo prazo máximo de seis anos, mesmo nos casos de necessidade de prolongamento da assistência.

No que concerne ao regime da sobrevivência e da caducidade de convenção colectiva, foram incluídas no elenco das matérias que se mantêm em vigor em caso de caducidade de convenção colectiva e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, os regimes de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho, para além dos já previstos, quanto a retribuição, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho, e regimes de protecção social - artigo 501.º, n.º 8, do Código do Trabalho.

Os regimes de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho fazem assim parte do núcleo de matérias que se mantêm em vigor em caso de caducidade da convenção colectiva de trabalho, a par das outras que já constavam da lei.

B. ENTRADA EM VIGOR

As alterações e as novas regras relativas à protecção na parentalidade entrarão em vigor 30 dias após a sua publicação, com excepção daquelas que tenham implicações previdenciais que só entrarão em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua

publicação e das normas que não constam do artigo 9.º da Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro.

Assim, entram em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação:

- a) As alterações aos artigos 35.º, 40.º, 42.º, 43.º, 53.º, 65.º e 94.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, previstas no artigo 2.º;
- b) O aditamento do artigo 37.º -A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, previsto no artigo 3.º;
- c) As alterações ao Decreto -Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, previstas no artigo 4.º;
- d) O aditamento do artigo 9.º -A ao Decreto -Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, previsto no artigo 5.º;
- e) As alterações ao Decreto -Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, previstas no artigo 6.º;
- f) O aditamento dos artigos 9.º -A e 71.º -A ao Decreto -Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, previstos no artigo 7.º.

Por seu turno, entram em vigor 30 dias após a publicação da Lei n.º 90/2019, ou seja, **4 de Outubro:**

- a) As alterações aos artigos 44.º, 46.º, 53.º, 114.º, 144.º, 249.º e 255.º do Código do Trabalho, constantes do artigo 2.º; o aditamento dos artigos 33.º-A e 252.º-A ao Código do Trabalho, previstos no artigo 3.º; o aditamento do artigo 37.º-A ao Decreto -Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, previsto no artigo 5.º e o aditamento do artigo 84.º-A ao Decreto -Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, previsto no artigo 7.º.

Dada a ausência de referência no artigo 9º da referida Lei n.º 90/2019, o *artigo 35.º - A Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade* e o *artigo 46º Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida* entram em vigor no 5º dia após a publicação, ou seja, **9 de Setembro**, nos termos do art. 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro.

C. SÍNTESE

Tal como referido na epígrafe, o legislador pretendeu reforçar a protecção na parentalidade, com especial enfoque no facto de este regime abranger quer a progenitora,

quer o progenitor, na sequência de um esforço em promover a partilha das responsabilidades parentais, caracterizado por um particular vigor a partir de 2009.

Este diploma pretende igualmente acolher, algumas alterações pontuais ao Código do Trabalho destinadas apenas a clarificar e aperfeiçoar algumas normas legais, nomeadamente no regime da parentalidade e da protecção de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

Considerando que o empregador deve nos termos do n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, **consagrar no mesmo toda essa legislação, em face destas alterações, impõe-se actualizar a informação afixada.**

Sónia de Carvalho

Advogada

Ana Rita Costa

Advogada

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte geral@mcsc.pt.



& ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

Rua de Vilar, n.º 235 6.º Esquerdo (Edifício
Scala) 4050 – 626 Porto
Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT