



Viseu, 06 de novembro de 2019

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO REFORÇO DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Foi recentemente publicada a Lei 90/2019, de 4 de setembro, que veio reforçar a proteção dos trabalhadores na parentalidade.

As principais alterações são as seguintes:

ASSISTÊNCIA A FILHO COM DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA OU DOENÇA ONCOLÓGICA

O regime da licença parental para acompanhamento de filhos por motivos de saúde foi alargado, **passando a prever-se licenças para acompanhamento de filho com doença oncológica.**

Assim, passa a consagrar-se o direito dos pais a terem uma licença por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos, para assistência a filhos com doença oncológica.

Se o filho tiver mais de 12 anos a necessidade de assistência tem que ser confirmada por atestado médico.

Caso se verifique a necessidade de prolongamento da assistência ao filho, esta licença para acompanhamento pode ser prorrogável até ao limite de 6 anos, desde que tal seja confirmado por atestado médico.

No entanto, a assistência a filho com doença prolongada e estado terminal, deixa de ter qualquer limite temporal, desde que o estado de saúde seja confirmado por atestado médico.

Estas alterações, previstas nos Artigos 35º, 53º e 65º do Código do Trabalho, apenas entram em vigor com o Orçamento de Estado de 2020.

ALARGAMENTO DA LICENÇA PARENTAL

Passa a ser obrigatório para o pai o gozo de licença parental por 20 DIAS ÚTEIS (sendo que antes desta alteração a licença era de 15 dias úteis), que devem ser gozadas nas 6 semanas seguintes (e já não nos 30 dias seguintes) ao nascimento do filho.

O gozo destes 20 dias pode ser seguido ou interpolado, mas o pai tem que gozar obrigatoriamente 5 dias de forma consecutiva a contar do nascimento do filho.

No entanto, o direito do pai ao gozo de 10 dias úteis de licença adicional, além dos acima referidos, foi agora reduzido para 5 dias úteis. Estes devem ser gozados aquando do gozo da licença parental inicial da mãe.

Estas alterações previstas no Artigo 43º do Código do trabalho, apenas entram em vigor com o Orçamento de Estado, de 2020.

LICENÇA POR ADOÇÃO

À licença por adoção de menor de 15 anos passa a aplicar-se a possibilidade de prorrogação do período de licença por 30 dias, no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, de um período de 30 dias consecutivos, ou de dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir à adoção.

Esta alteração entrou em **vigor no dia 04 de outubro de 2019**.

INTERNAMENTO HOSPITALAR DA CRIANÇA RECÉM-NASCIDA

No caso de necessidade de internamento hospitalar da criança-recém nascida imediatamente após o internamento recomendado pós-parto, o período de internamento é acrescentado á licença parental inicial, até ao limite de 30 dias.

Esta alteração prevista no Artigo 40º do Código do trabalho, apenas entra em vigor com o Orçamento de Estado, de 2020.

CRIANÇAS PREMATURAS

A licença parental inicial é aumentada em 30 dias e por todo o período de internamento do filho, quando o parto ocorra até às 33 semanas inclusive.

Esta alteração prevista no Artigo 40º do Código do trabalho, apenas entra em vigor com o Orçamento de Estado, de 2020.

DISPENSA PARA CONSULTAS DE PROcriação MEDICAMENTE ASSISTIDA

O trabalhador passa a ter direito a 3 dispensas do trabalho para consultas, no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida.

O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova da procriação e da consulta.

Uma vez que a estas dispensas se aplica o regime jurídico das dispensas para consulta pré-natal, as mesmas não implicam a perda de quaisquer direitos para o trabalhador.

Esta alteração prevista no Artigo 65º do Código do trabalho, apenas entra em vigor com o Orçamento de Estado, de 2020.

DENÚNCIA DO CONTRATO DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL

Se a empresa pretender denunciar, durante o período experimental, o contrato de trabalho de uma trabalhadora grávida, puerpera ou lactante ou de um trabalhador no gozo de licença parental, fica obrigada a, no prazo de 5 dias úteis, comunicar á entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a referida denuncia.

Esta alteração entrou em **vigor no dia 04 de outubro de 2019**.

NÃO RENOVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

O dever de a empresa comunicar à entidade com competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo de não renovação do contrato a termo, alarga-se agora aos casos dos trabalhadores que se encontrem no gozo de licença parental.

Esta alteração entrou em **vigor no dia 04 de outubro de 2019**.

TITULARES DOS DIREITOS E PARENTALIDADE E PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

As referências feitas ao pai e à mãe consideram-se efetuadas aos titulares dos direitos de parentalidade, salvo as que resultem da condição de mãe biológica.

Estas alterações clarificam que o regime de parentalidade também se aplica a casais do mesmo sexo.

Com a introdução do Artigo 35º-A no Código do Trabalho, fica consagrado o princípio da proibição de qualquer forma de discriminação, nomeadamente discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, quando os trabalhadores estiverem a exercer os seus direitos de parentalidade.

REGIÕES AUTÓNOMAS

No que respeitam às Regiões Autónomas, passa a estar previsto:

- **Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto** – Esta licença é pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial. A trabalhadora tem que informar a empresa e apresentar o atestado médico, do qual conste a duração previsível da licença, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que lhe seja possível.
- **Dispensa da prestação de trabalho por parte da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**, por motivo de proteção da sua segurança e saúde e **licença do acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas**.

A licença de trabalhadora grávida que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar e, a dispensa do seu acompanhante, aquando das deslocações desta ao hospital onde decorrerá o parto, não determinam a perda de quaisquer direitos laborais à exceção da retribuição, que é suportada pela segurança social.

Se a trabalhadora se encontrar de férias, a referida licença suspenderá o gozo das férias.

O acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar fora da ilha de residência para realização de parto, por trabalhador que seja seu cônjuge, que viva em união de facto ou em economia comum, ou que seja parente o afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado a esse fim, sem que ocorra perda de retribuição, até ao limite máximo de 30 dias por ano.

As alterações previstas nos Artigos 35º, 37º-A, 65º e 94º do Código do trabalho, apenas entram em vigor com o Orçamento de Estado, de 2020.

No entanto, no que respeita às faltas para acompanhamento da grávida e sua justificação (Artigos 249º nº2. Al. f), 252º-A e 255º), as disposições entraram em **vigor no dia 04 de outubro de 2019**.

Informamos os nossos Associados de que devem atualizar a Informação sobre a legislação referente ao Direito de Parentalidade, que tem que estar obrigatoriamente afixada na empresa.

O Gabinete Jurídico e Fiscal da AIRV está ao dispor de todos os associados para a prestação de mais informações ou esclarecimentos.

CONHECER PARA CRESCER