
URÍA MENÉNDEZ

PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

6 de setembro de 2019

Direito do Trabalho e Segurança Social

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO CÓDIGO CONTRIBUTIVO

Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro

Na sequência da nossa Newsletter de 20 de agosto de 2019 (disponível [aqui](#)) damos nota de que no passado dia 4 setembro foi publicada a Lei n.º 93/2019 que procede à 15.ª alteração ao Código do Trabalho e respetiva regulamentação (Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro), bem como ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

Estas alterações, com algumas exceções, entrarão em vigor no dia 1 de outubro de 2019.

REFORÇO DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro

Foi ainda publicada a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro que altera o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009 e 91/2009, ambos de 9 de abril (que estabelecem os regimes jurídicos de proteção na parentalidade, respetivamente, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente e dos trabalhadores integrados no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade).

Este diploma vem reforçar a proteção na parentalidade nos seguintes termos:

1. LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI

É alargado o período obrigatório de licença parental exclusiva do pai para 20 dias úteis, ao invés dos atuais 15 dias úteis. Os referidos dias devem ser gozados nas seis semanas seguintes ao parto, com exceção dos primeiros cinco dias úteis que devem ser gozados imediatamente a seguir ao parto.

Por outro lado, os atuais 10 dias úteis facultativos passam para 5 dias úteis e devem ser gozados em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

Esta alteração entra em vigor com o próximo Orçamento do Estado.

2. LICENÇA PARENTAL EM CASO DE INTERNAMENTO HOSPITALAR

A licença parental inicial de 120 ou 150 dias será acrescida do período de internamento hospitalar devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, quando o mesmo ocorra

imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, até ao limite máximo de 30 dias.

Nas situações referidas no parágrafo anterior e em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença parental inicial será acrescida de todo o período de internamento.

Sem prejuízo do direito referido no parágrafo anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença parental de 120 ou 150 dias será acrescida de 30 dias.

O subsídio parental inicial passará a abranger os referidos períodos.

As medidas acima mencionadas entrarão em vigor com o próximo Orçamento do Estado.

3. LICENÇA POR ADOÇÃO

Havendo dois candidatos a adotantes, estes passam a poder beneficiar, a par do regime já previsto para a licença parental inicial de 120 ou 150 dias, de um acréscimo de 30 dias, no caso de cada candidato a adotante gozar, em exclusivo, por um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório de seis semanas pelo outro (equivalente à licença parental inicial de gozo exclusivo pela mãe).

Este direito será garantido a partir do próximo dia 4 de outubro.

4. PRAZO DE GARANTIA

A partir da entrada em vigor do próximo Orçamento do Estado, será alterado o prazo de garantia para atribuição do subsídio parental inicial exclusivo da mãe após o parto e do subsídio parental inicial exclusivo do pai concedido para o período de gozo obrigatório, passando a respetiva atribuição a depender de os beneficiários terem registo de remunerações em pelo menos um dos seis meses imediatamente anteriores ao facto determinante da proteção, podendo relevar, se necessário, o mês em que ocorre tal evento.

5. OUTRAS ALTERAÇÕES

- **Deslocações a unidade hospitalar fora da ilha de residência:** A proteção na parentalidade passará a integrar uma licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da trabalhadora grávida para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, sendo reforçados os direitos das trabalhadoras e seus acompanhantes que se encontrem em tal situação. As medidas adotadas nesta sede entrarão em vigor com o próximo Orçamento do Estado.
- **Doenças oncológicas:** A proteção na parentalidade passará, ainda, a abranger uma licença para assistência a filho com doença oncológica, sendo adotadas várias medidas neste âmbito,

a par das já consagradas relativamente a assistência a filho com deficiência ou doença crónica. Tais medidas entrarão em vigor com o próximo Orçamento do Estado.

- **Subsídios por riscos específicos e para assistência a filho:** É elevado o montante deste subsídio de 65% da remuneração de referência do beneficiário para 100% da remuneração de referência. Tais alterações entram em vigor com o próximo Orçamento do Estado.
- **Procriação medicamente assistida (PMA):** O trabalhador terá direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamento de PMA.
- **Comunicações prévias à CITE:** O empregador passa a estar obrigado a comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), sempre que estiver em causa trabalhadora grávida, puerpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental:
 - A denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental;
 - Os motivos da não renovação de contrato de trabalho a termo.

Tal obrigação será exigível a partir do próximo dia 4 de outubro.

- **Igualdade e não discriminação:** A partir do dia 4 de outubro, as referências a mãe ou pai constantes da subsecção da Parentalidade do Código do Trabalho e dos demais diplomas alterados consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, com exceção das que resultem de condição biológica.

Serão, igualmente, proibidas quaisquer formas de discriminação em função do exercício, pelos trabalhadores, dos direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade ou as relacionadas com a progressão de carreira.

Contacto

Para qualquer esclarecimento adicional ou comentário, contacte por favor:



André Pestana Nascimento

Advogado

+351 210 920 126

andre.pestana@uria.com

BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
FRANKFURT
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
BUENOS AIRES
CIUDAD DE MÉXICO
LIMA
SANTIAGO DE CHILE
BEIJING

www.uria.com