



Flash Laboral

Hoje, dia 04.10.2019, entra em vigor a Lei n.º 90/2019 que vem reforçar a protecção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os diplomas que regulam tal matéria. Algumas disposições apenas entrarão em vigor com a publicação do novo Orçamento do Estado, estando assinaladas no texto.

Das alterações introduzidas, destacamos as seguintes:

Licença Parental Exclusiva do Pai

A lei manteve a duração máxima desta licença em 25 dias úteis, nos seguintes termos:

- período de gozo obrigatório alargado para 20 dias úteis (em vez de 15), os quais devem ser gozados, de forma seguida ou interpolada, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança;
- período de gozo facultativo reduzido para 5 dias úteis (em vez de 10), os quais continuam a ter de ser gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Esta alteração legislativa apenas entrará em vigor com a publicação do novo Orçamento do Estado.

Licença Parental em Caso de Internamento Hospitalar

Em caso de internamento hospitalar de criança, por necessidade de cuidados médicos especiais, imediatamente subsequente ao período recomendado de internamento pós-parto, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias é estendida durante o período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias.

Se o parto ocorrer até às 33 semanas de gestação, o acréscimo da licença corresponderá a todo o período de internamento.

O subsídio parental inicial passará a abranger os períodos adicionais supra referidos e que estas alterações legislativas apenas entrarão em vigor com o novo Orçamento do Estado.

Licença por Adopção

A equiparação da licença por adopção à licença parental inicial é reforçada, passando o respectivo período a ser acrescido em 30 dias, caso cada um dos dois candidatos a adoptantes goze, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos após o período de gozo obrigatório de 6 semanas pelo outro.

Esta licença e o regime de extensão dos direitos atribuídos ao progenitor aplicam-se às situações de adopção por casais do mesmo sexo e entra em vigor no dia 04.10.2019.

Comunicações à CITE

A denúncia, durante o período experimental, de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puerpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental passa a ser objecto de

comunicação obrigatória à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) no prazo de 5 dias úteis.

Os motivos da não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e, agora, também de trabalhador em gozo de licença parental, passam a ter de ser comunicados à CITE com a antecedência mínima de 5 dias úteis em relação à data do aviso prévio.

Estas alterações entram em vigor hoje.

Novas Licenças e Dispensas Parentais

São introduzidas quatro novas licenças / dispensas parentais para (i) assistência a filho com doença oncológica, (ii) deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, (iii) deslocação inter-ilhas das regiões autónomas do acompanhante da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por motivo de protecção da segurança e saúde desta e para (ii) deslocação a consulta de procriação medicamente assistida.

Contactos:

Inês Reis- ines.reis@pbbr.pt

Inês Oom de Sacadura - ines.osacadura@pbbr.pt