

APRECIACÃO

DAS ALTERAÇÕES À LEI LABORAL

EM MATÉRIA DE PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

Lei 90/2019, de 4 de Setembro

Esta Lei pretende reforçar a protecção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho bem como a legislação de Segurança Social relativa à protecção nas eventualidades de maternidade, paternidade e adopção.

Neste contexto, são atribuídos alguns novos direitos aos pais e mães trabalhadores, nomeadamente com a criação de novas licenças e dispensas subsidiadas pela Segurança Social, como é o caso das licenças em caso de prematuridade e de internamento hospitalar da criança logo após o nascimento; o alargamento da licença obrigatória exclusiva do pai e da protecção a algumas situações específicas das trabalhadoras das Regiões Autónomas.

Por outro lado, o reforço da protecção opera-se também prevendo novas obrigações de comunicação das entidades patronais perante a entidade com competências na área da igualdade (CITE) em situações de cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e quaisquer trabalhadores em gozo de licenças parentais.

O diploma contempla ainda normas genéricas que visam clarificar a plena aplicabilidade das normas, quer laborais, quer sociais de protecção na parentalidade a todos os trabalhadores que sejam titulares do direito de parentalidade, independentemente do respectivo sexo (artigos 33ºA do Código do Trabalho; 37ºA do DL 89/2009, de 9 de abril; e 84ºA do DL 91/2009, de 9 de Abril).

Por fim, é introduzida no Código do Trabalho uma norma que proíbe expressamente qualquer tipo de discriminação dos trabalhadores em função do exercício dos seus direitos de parentalidade, nomeadamente quaisquer discriminações remuneratórias na atribuição de prémios de assiduidade e produtividade ou afectações desfavoráveis no que toca à progressão nas carreiras (ver novo artigo 35ºA).

De salientar ainda que todas estas alterações em matéria de protecção na parentalidade são também aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas (por remissão directa do artigo 4º, nº1, alínea e) da LGTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de Junho) e, no que respeita à protecção social, pelas alterações introduzidas no DL 89/2009, de 9 de Abril, por esta nova Lei.

Ainda que insuficientes, estas alterações no regime de protecção da parentalidade constituem um passo no sentido de melhorar as possibilidades de conciliação entre vida profissional e vida familiar e também indirectamente de promover a natalidade.

Constatamos no entanto que **algumas destas medidas não estão previstas de forma suficientemente clara, levantando algumas dúvidas de interpretação** – por exemplo, não é claro se os acréscimos da licença parental inicial por internamento hospitalar da criança e prematuridade podem ser gozados por ambos os pais, apenas por um de cada vez ou se podem ser partilhados; como não é claro se o direito a dispensa para consulta de procriação medicamente assistida é atribuído apenas a um trabalhador ou aos dois eventualmente envolvidos.

A falta de clareza das normas não aproveita a ninguém e normalmente funciona contra a parte mais fraca, neste caso o/a trabalhador/a.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

1. Protecção de situações específicas das/os trabalhadoras/es das Regiões Autónomas

Nos termos do artigo 35º, nº1, alínea b) do Código do Trabalho é criada **uma nova licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto.**

De acordo com o novo artigo 37ºA, a trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar situada fora da sua ilha de residência para realização do parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que for considerado necessário e adequado por prescrição médica, licença esta que acresce à licença parental inicial.

Neste caso, a trabalhadora deve informar a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a duração previsível da licença com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência medicamente comprovada, logo que possível.

Esta licença é considerada como prestação efectiva de trabalho e não implica a perda de quaisquer direitos excepto quanto à retribuição.

A licença é financiada no âmbito do sistema previdencial de Segurança Social, correspondendo o seu montante a **100% da remuneração de referência da beneficiária** (artigo 29º do DL 91/2009, de 9 de Abril).

O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha recta (pais ou sogros, por exemplo) ou no 2º grau da linha colateral (irmãos), podem faltar ao trabalho para acompanhar a grávida que se desloque a unidade hospitalar fora da sua ilha de residência para realizar o parto, quando o acompanhamento for imprescindível e pelo período de tempo adequado a este fim.

De notar que só uma das pessoas referenciadas pode exercer esta possibilidade.

Esta falta não afecta quaisquer direitos do trabalhador, excepto perda de retribuição mas apenas quando exceda 30 dias por ano.

A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto e declaração comprovativa da sua realização pelo estabelecimento hospitalar.

(Esta falta justificada encontra-se regulada nos artigos 249º, nº2, alínea f); 252ºA e 255º, nº2, alínea d)).

2. Licenças em caso de internamento hospitalar da criança e prematuridade (artigo 40º)

Em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença parental inicial é acrescida do período de internamento até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do acréscimo resultante da partilha da licença entre os progenitores e do acréscimo por nascimentos múltiplos.

No caso de nascimento prematuro (parto ocorrido até às 33 semanas inclusive), a licença parental inicial é acrescida de 30 dias e estende-se a todo o período de internamento hospitalar da criança após o período recomendado de internamento pós-parto.

Estes acréscimos da licença parental inicial devem ser comunicados à entidade patronal, em conjunto com declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Estes acréscimos da licença parental inicial são subsidiados no âmbito do sistema previdencial, sendo o respectivo montante igual a **100% da remuneração de referência do beneficiário** (artigo 32º do DL 91/2009, de 9 de Abril).

3. Alargamento da licença obrigatória exclusiva do pai (artigo 43º)

O pai tem direito a uma licença exclusiva obrigatória de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, devendo cinco destes dias ser gozados, de modo consecutivo, imediatamente a seguir ao nascimento.

Após esta licença, o pai tem ainda direito a mais cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial pela mãe.

4. Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (artigo 46ºA)

O trabalhador tem direito a dispensa de trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida.

A entidade patronal pode exigir prova das circunstâncias e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Esta dispensa **não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.**

5. Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (artigo 53º)

O direito a licença dos progenitores para assistência a filho com deficiência ou doença crónica por período até 6 meses, renovável até 4 anos, actualmente já previsto no artigo 53º, é alargado à assistência a filho com doença oncológica.

Esta licença pode agora ser prorrogada até ao limite máximo de 6 anos em caso de necessidade de prolongamento da assistência confirmada por atestado médico, ou sem qualquer limite no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal.

O montante do subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica corresponde a **65% da remuneração de referência do beneficiário, com o limite máximo mensal de 2 IAS** (ao valor actual corresponde a € 871,52).

6. Obrigações de comunicação da entidade patronal

A entidade patronal está obrigada a comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE):

- A denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou outro trabalhador em gozo de licença parental, no prazo de 5 dias úteis a contar da data da denúncia (artigo 114º, nº5);
- O motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou outro trabalhador em gozo de licença parental, com a antecedência mínima de 5 dias úteis relativamente à data do aviso prévio (artigo 144º, nº3).

7. Entrada em vigor

O princípio subjacente às regras de entrada em vigor desta Lei é que todas as normas que impliquem aumento das despesas do Estado, como é o caso daquelas que prevêm ou novos subsídios ou o aumento de subsídios já existentes, **só entram em vigor com o próximo Orçamento do Estado para 2020.**

Todas as demais entraram em vigor 30 dias após a sua publicação, ou seja a 4 de Outubro do corrente ano de 2019.