



DIREITO DO TRABALHO

SETEMBRO 2015

NONA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

REFORÇO DOS DIREITOS DE PARENTALIDADE LEI Nº 120/2015, DE 1 DE SETEMBRO

Foi publicada no Diário da República (1ª série, nº 170) de 1 de setembro, a Lei nº 120/2015, que tem por desiderato, como se refere no seu art.1º, reforçar os direitos de maternidade e paternidade, alterando diversos preceitos do Código do Trabalho nessa matéria e, em congruência, ajustando também o regime previdencial da parentalidade.

Foi publicada no Diário da República (1ª série, nº 170) de 1 de setembro, a Lei nº 120/2015, que tem por desiderato, como se refere no seu art.1º, reforçar os direitos de maternidade e paternidade, alterando diversos preceitos do Código do Trabalho nessa matéria e, em congruência, ajustando também o regime previdencial da parentalidade.

I. CONTEÚDO DAS ALTERAÇÕES

As alterações introduzidas são, essencialmente, as seguintes:

1. Possibilidade da licença parental inicial, nos casos em que seja partilhada entre os progenitores, poder ser usufruída simultaneamente (ao invés do regime anterior em que o gozo era consecutivo) entre os 120 e os 150 da licença e após o gozo da licença parental exclusiva da mãe (6 semanas após o parto);
2. Aumento, de 10 para 15 dias úteis, da duração da licença parental exclusiva do pai trabalhador, e consequente ajustamento do regime previdencial, com o alargamento do período de duração do subsídio parental correspondente (atribuído pela Segurança Social) de 10 para 15 dias úteis;

3. Explicitação de que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação e que opte, nas condições legais, por trabalho em regime de tempo parcial ou de horário flexível não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;¹

4. Dever do empregador afixar nas instalações da empresa “toda a informação referente ao direito de parentalidade (...)” ou, se for elaborado regulamento interno sobre a matéria, “consagrar no mesmo toda essa legislação.”;

¹ Note-se que, nos termos do art. 64º, nº1, do Código do Trabalho, “o adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia (...)”, de vários dos direitos atribuídos a progenitores e nas mesmas condições, nomeadamente da opção de trabalhar em regime de tempo parcial ou em horário flexível.

5. Elevação do escalão de gravidade, de contraordenação leve para contraordenação grave, da inobservância pelo empregador do dever de comunicar à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), no prazo de 5 dias úteis, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo relativo a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
6. Atribuição do direito do trabalhador com filho com idade até três anos:
 - a) Exercer a sua atividade laboral em regime de teletrabalho, quando esta seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito;
 - b) Não ser abrangido por regime de adaptabilidade grupal ou de banco de horas grupal, salvo se o trabalhador manifestar, por escrito, a sua concordância.

II. ENTRADA EM VIGOR

As alterações acima referidas entram em vigor no dia 6 de setembro de 2015, salvo as relativas ao aumento para 15 dias úteis da licença parental exclusiva do pai trabalhador (cf. supra nº 2), as quais entrarão em vigor com a Lei que aprovar o Orçamento de Estado para 2016 (o que ocorrerá normalmente em 1 de Janeiro do próximo ano).

III. PREVALÊNCIA DAS ALTERAÇÕES LEGAIS SOBRE A REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Saliente-se, por fim, que as alterações ora em causa ao Código do Trabalho, dado que incidem sobre a “proteção na parentalidade”, prevalecem sobre normas constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais (v.g. CCTs, ACTs, AEs) ou não negociais (v.g. PEs) que regulem a mesma matéria, salvo se estas dispuserem em sentido mais favorável aos trabalhadores.

As alterações acima referidas entram em vigor no dia 6 de setembro de 2015, salvo as relativas ao aumento para 15 dias úteis da licença parental exclusiva do pai trabalhador (cf. supra nº 2), as quais entrarão em vigor com a Lei que aprovar o Orçamento de Estado para 2016 (o que ocorrerá normalmente em 1 de Janeiro do próximo ano).

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Nuno Guedes Vaz** (nuno.guedesvaz@plmj.pt).

Sociedade de Advogados Ibérica do Ano
The Lawyer European Awards, 2015-2012

Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Who's Who Legal, 2015, 2011-2006
Chambers European Excellence Awards, 2014, 2012, 2009

Top 50 - Sociedades de Advogados mais Inovadoras da Europa
Financial Times - Innovative Lawyers Awards, 2014-2011