

## REFORÇO DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

LEI N.º 90/2019, QUE ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO E OS DECRETOS-LEIS N.ºS 89/2009 E 91/2009

### ENQUADRAMENTO

Foi publicada, no dia 4 de setembro, a Lei n.º 90/2019, que altera o Código do Trabalho e os Decretos-Lei n.º 89/2009 e 91/2009, que regulamentam a proteção na parentalidade dos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente e no sistema previdencial e subsistema de solidariedade.

Este diploma, para além de aumentar significativamente a abrangência dos direitos de parentalidade, prevê novas obrigações para as entidades empregadoras aquando da não renovação ou denúncia dos contratos em período experimental de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou trabalhadores no gozo de licença parental. São também previstas novas formas de proteção, sendo nomeadamente acauteladas as necessidades de deslocação entre ilhas para efeitos de acompanhamento da gravidez e parto, nas regiões autónomas.

### 1. ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

#### AUMENTO DO PERÍODO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL

Após o período recomendado de internamento pós-parto para cuidados neonatais, a licença parental inicial pode ser acrescida de um período máximo de 30 dias em casos de necessidade de cuidados médicos especiais para a criança.

Em caso de **prematuridade**, isto é, nascimentos até às 33 semanas inclusive, a licença inicial é acrescida de todo o período de internamento, sendo ainda prolongada pelo período de 30 dias após a alta hospitalar.

Estes acréscimos devem ser comunicados ao empregador, devendo a comunicação ser acompanhada da declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI

A **licença parental obrigatória do pai** passa de 15 para 20 dias úteis, que podem agora ser gozados de forma seguida ou interpolada nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança (e não apenas nos 30 dias seguintes). Cinco destes dias

## LICENÇA POR ADOÇÃO

continuam a ser obrigatoriamente gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento da criança.

Em contrapartida, passam para 5 dias úteis (em vez de 10) os dias de licença adicionais a serem gozados **em simultâneo** com a licença parental inicial gozada pela mãe.

É expressamente referido que a licença inicial em caso de adoção de menor de 15 anos é acrescida de 30 dias, no caso de **cada um dos adotantes gozar um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos**.

## LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO COM DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA OU DOENÇA ONCOLÓGICA

Passa a estar expressamente referida a **doença oncológica** para efeitos de atribuição de licença para assistência a filho doente.

Estabelece-se, ainda, que a licença pode ser prorrogável até ao limite de seis anos em situações de necessidade de prolongamento de assistência comprovada por atestado médico.

Em caso de **doença prolongada em estado terminal**, deixa de ser aplicável qualquer limite máximo.

## AUSÊNCIAS E PRESTAÇÃO EFETIVA DE TRABALHO

São incluídas no elenco das situações que **não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho**, as seguintes licenças e dispensas:

- Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto, por falta de recursos técnicos e humanos na ilha de residência;
- Dispensa do acompanhante da mulher grávida que se encontre em ilha sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde se realizará o parto;
- Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (PMA) – 3 (três) dispensas para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamento.

## FALTA JUSTIFICADA

Para além de contar como prestação efetiva de trabalho, a licença para deslocação a unidade hospital para realização do parto tem a particularidade de **suspender o gozo das férias, não prejudicar o tempo decorrido de estágio ou curso de formação e adiar a prestação de prova para progressão na carreira profissional.**

Passa a fazer parte do elenco das faltas justificadas a dada pelo acompanhante da mulher grávida a unidade hospitalar fora da ilha de residência **no dia de realização do parto.**

Esta falta não afeta qualquer direito do trabalhador nem determina a perda de retribuição, podendo, no entanto, ser exigida pelo empregador uma declaração passada pelo estabelecimento hospitalar que comprove que o acompanhamento era imprescindível.

## COMUNICAÇÕES OBRIGATÓRIAS CITE

Quando esteja em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, **a entidade empregadora passa a estar obrigada a comunicar** à entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE):

- A **denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental**, no prazo de cinco dias úteis após a mesma;
- O motivo de **não renovação do contrato de trabalho a termo**, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data de início do aviso prévio;

A não comunicação à CITE constitui contraordenação grave.

## PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

É expressamente referida a proibição de discriminação em função do exercício dos direitos associados à parentalidade, nomeadamente na progressão na carreira e na atribuição de prémios de assiduidade e produtividade.

## DIREITOS DE PARENTALIDADE EM CASAIS DO MESMO SEXO

Esclarece-se que todas as referências feitas a "pai" e "mãe" se consideram efetuadas aos titulares dos direitos de parentalidade.

Estabelece-se, ainda, que às situações de adoção por casais do mesmo sexo se aplica todo o disposto nos artigos relativos a licenças, faltas para assistência, flexibilidade de horários e proteção em caso de despedimento.

Para efeitos de atribuição de licenças, define-se que goza da licença parental exclusiva da mãe o titular do direito que se enquadre na definição “grávida” ou “puérpera”, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

## ESTATUTO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE

Considera-se que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não tenha obtido aprovação em pelo menos metade das disciplinas por razões relacionadas com o gozo de licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto.

## 2. ALTERAÇÕES AOS DECRETOS-LEIS 89/2009 E 91/2009

### PRAZO DE GARANTIA

O prazo de garantia para a atribuição dos **subsídios parentais iniciais exclusivos da mãe e do pai** passam a estar dependentes de os beneficiários terem prestação de trabalho efetivo em pelo menos um dos seis meses imediatamente anteriores.

Estabelece-se, assim, uma exceção à atribuição depender de o beneficiário, à data do facto determinante da proteção, ter cumprido um prazo de garantia de seis meses civis, seguidos ou interpolados, com prestação de trabalho efetivo.

### MONTANTE DOS SUBSÍDIOS

O montante diário do subsídio parental inicial devido pelos **períodos acrescidos e por deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto** corresponde a 100% da remuneração de referência dos beneficiários.

O montante diário do subsídio **para assistência a filho com doença oncológica** é igual a 65% da remuneração de referência do beneficiário, nos mesmos termos que a assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

## ARTICULAÇÃO COM O SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

A atribuição do subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência **suspende o pagamento das prestações de desemprego.**

## MONTANTE DOS SUBSÍDIOS SOCIAIS

Por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência e por acréscimo por internamento hospitalar e prematuridade até às 33 semanas: 80% de 1/30 avos do valor do IAS.

## ENTRADA EM VIGOR

As alterações relativas ao regime da adoção, comunicações obrigatórias à CITE e faltas justificadas entram em vigor no próximo dia 4 de outubro de 2019.

As restantes alterações entrarão em vigor com o Orçamento de Estado para 2020.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em [www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

[ines.arruda@vaassociados.com](mailto:ines.arruda@vaassociados.com) ou [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL  
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa  
T: +351 218 299 340

E-mail: [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)

[www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)