

LEI N.º 120/2015, DE 1 DE SETEMBRO

REFORÇO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE

A Lei n.º 120/2015 procede à: (i) nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade; (ii) terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril; e (iii) segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril.

Alterações ao Código do Trabalho:

- A licença obrigatória gozada pelo pai aquando do nascimento de um filho passa a ser de 15 dias úteis, em vez dos anteriores 10, a usufruir nos primeiros 30 dias de vida da criança.
- O novo regime prevê a possibilidade de gozo, em simultâneo, pela mãe e o pai trabalhadores, da licença parental inicial de 120 ou 150 dias. Contudo, no caso de pais trabalhadores na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, a lei faz depender o gozo simultâneo da licença parental inicial de acordo com o empregador.
- Mantém-se a possibilidade de os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade se forem portadores de deficiência ou de doença crónica, poderem optar por trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível, consagrando-se expressamente que em ambas as situações os trabalhadores não poderão ser penalizados, em matéria de avaliação e de progressão na carreira, caso decidam exercer este direito.
- Consagra-se a obrigatoriedade de o empregador afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

- Por determinação do novo texto legal, a violação da obrigação do empregador de comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, passa a ser uma contra-ordenação grave, em vez de leve.
- Estipula-se a possibilidade de o trabalhador com filho até 3 anos de idade exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.
- Além das situações já previstas na lei, é agora estipulado o direito do trabalhador com filho menor de três anos não ser abrangido pelo regime de adaptabilidade ou pelo regime de banco de horas, a não ser que manifeste, por escrito, a sua concordância.

Alterações ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril e ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril:

Em consonância com as alterações ao Código do Trabalho, os regimes jurídicos de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial, subsistema de solidariedade e no regime de protecção social convergente são alterados, aumentando-se para 15 dias úteis o número de dias de subsídio parental inicial exclusivo do pai, em vez dos anteriores 10 dias úteis.

Entrada em vigor

A alteração ao Código do Trabalho que determina a obrigatoriedade do gozo pelo pai da licença parental de duração de 15 dias úteis e as alterações ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril e ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, entram em vigor com a Lei que aprovar o Orçamento de Estado para 2016.

As restantes alterações introduzidas pela Lei em análise entram em vigor no dia 6 de Setembro de 2015.

4 de Setembro de 2015

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL