

LEGAL ALERT

PARENTALIDADE

Em menos de uma semana, foram publicados dois diplomas que alteram aspetos importantes do regime legal de proteção dos pais trabalhadores.

O primeiro daqueles, a Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, reviu diversas normas do Código do Trabalho, bem como dos Decretos-lei n.ºs 89/2009 e 91/2009, ambos de 9 de abril, os quais disciplinam a proteção social na parentalidade.

As alterações mais significativas ao Código do Trabalho respeitam, desde logo, à possibilidade de **gozo simultâneo** por ambos os progenitores **da licença parental inicial**, entre os 120 e os 150 dias desta, sujeito a acordo do empregador apenas nas empresas com menos de 10 trabalhadores.

O período de **licença obrigatória do pai** nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho também foi **aumentado, de 10 para 15 dias úteis**. Mantém-se a necessidade de cinco destes dias de licença serem gozados imediatamente a seguir ao nascimento, bem como o direito – mas não a obrigação – do pai a 10 dias úteis adicionais de licença, em período coincidente com a licença inicial da mãe.

O subsídio parental a conceder pela segurança social também foi alargado, de modo a abranger todo o período de licença obrigatória.

Todavia, quer o aumento do período de licença obrigatória do pai, quer a correspondente extensão do subsídio parental, são aplicáveis apenas com a entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2016. Até lá, mantém-se o período de 10 dias úteis.

Ao **trabalhador com filho menor de três anos de idade** são reconhecidos direitos adicionais, em concreto o de exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, quando isso seja compatível com o trabalho exercido e o empregador disponha de recursos para o efeito, bem como o de não ser abrangido pelos regimes de adaptabilidade e banco de horas, exceto se manifestar por escrito a sua concordância.

Em paralelismo com o que já se encontra previsto para a matéria da igualdade e não discriminação, deve ser afixada nas instalações da empresa **informação** sobre a legislação referente à tutela da parentalidade. Em alternativa, o empregador que elabore regulamento interno deve nele consagrar as mesmas regras legais.

Por seu turno, a Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, veio **proibir a atribuição de subsídios ou subvenções públicos às empresas** que, nos dois anos anteriores à respetiva candidatura,

tenham sido definitivamente **condenadas por despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.**

Para o efeito, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego deve proceder ao registo de todas as sentenças transitadas em julgado que tenham decidido a mencionada condenação, sendo obrigatoriamente consultada por todas as entidades nacionais que procedam à análise de candidaturas a subsídios ou subvenções públicos.

Esta Lei entra em vigor no dia 6 de dezembro próximo.

Pedro Pardal Goulão | pgoulao@mlgts.pt