

LABORAL
N.º 3/2015

Foi publicado no passado dia 1 de Setembro a Lei n.º 120/2015, que procede à nona alteração ao Código do Trabalho aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Esta Lei vem reforçar os direitos de maternidade e paternidade nos seguintes termos:

1. **Licença parental inicial gozada em simultâneo:** Passa a ser possível o gozo em simultâneo pela mãe e pelo pai da licença parental inicial, entre os 120 dias e os 150 dias. Em caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma empresa sendo esta uma microempresa, o gozo da licença parental inicial em simultâneo depende de acordo com o empregador.
2. **Alargamento da licença parental exclusiva do pai:** A licença parental exclusiva do pai passa de 10 dias úteis para 15 dias úteis seguidos ou interpolados, a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

O subsídio parental inicial exclusivo do pai a atribuir de acordo com o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, passa a ser concedido pelo período de 15 dias úteis.

3. **Previsão legal de proibição de penalização de trabalhador com responsabilidades familiares, em matéria de avaliação e progressão na carreira:** Prevê-se que não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira 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, que opta por prestar trabalho em regime de tempo parcial ou de horário flexível.
4. **Previsão legal de obrigatoriedade de afixação de informação sobre legislação em matéria de parentalidade:** Prevê-se a obrigatoriedade de afixar nas instalações da empresa informação sobre legislação em matéria de parentalidade ou a sua consagração em regulamento interno da empresa.
5. **Agravamento da contraordenação pela violação da obrigação de comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) o motivo da não renovação de contratos de trabalho a termo celebrados com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante:** Passa de contraordenação leve a contraordenação grave a violação de comunicação pela empregadora à CITE do motivo da não renovação de contratos a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no prazo legalmente previsto de 5 dias úteis.

CONTACTOS

José Maria Castelo Branco
jcb@cca-ontier.com
Joana Enes
je@cca-ontier.com
Pedro Antunes
pa@cca-ontier.com
Miguel Almeida e Costa
mac@cca-ontier.com

A presente FLASHNEWS foi elaborada com fins informativos, sendo disponibilizada de forma gratuita, para uso exclusivo e restrito dos clientes da CCA, encontrando-se vedada a sua reprodução e circulação não expressamente autorizadas. Esta informação tem carácter geral e não substitui o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos.

www.cca-ontier.com

FLASH NEWS
03.09.2015

6. **Atribuição ao trabalhador com filho com idade até três anos do direito de exercer a sua atividade laboral em regime de teletrabalho:** Atribuição ao trabalhador que tenha filho com idade até três anos do direito de exercer a sua atividade laboral em regime de teletrabalho, se for compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.
7. **Não aplicação do regime da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal ao trabalhador com filho menor de três anos:** O trabalhador com filho menor de 3 anos não é abrangido pelo regime de adaptabilidade grupal e banco de horas grupal, salvo se manifestar, por escrito, a sua concordância.

As mencionadas alterações entram em vigor no dia 6 de setembro de 2015, com exceção das relativas ao alargamento da licença parental exclusiva do pai e respetivo período de concessão de subsídio parental, que apenas entram em vigor com a Lei que aprovar o Orçamento de Estado para 2016.