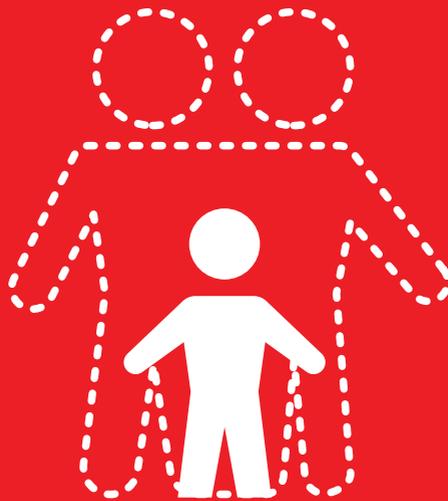




ALTERAÇÕES ao CÓDIGO do TRABALHO sobre PARENTALIDADE e DISCRIMINAÇÃO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ALTERAÇÕES ao CÓDIGO do TRABALHO sobre PARENTALIDADE e DISCRIMINAÇÃO



I. Enquadramento

Nos últimos anos o governo tem vindo a debater a Agenda do Trabalho Digno, foram várias as propostas apresentadas, com vista a melhoria das condições de trabalho e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, levadas a discussão e votação pelos diversos grupos parlamentares.

A Agenda de trabalho digno contempla várias medidas e objetivos, entre os quais, a promoção da igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, bem como medidas novas destinadas a incentivar a real partilha das responsabilidades familiares para a melhoria do equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Com inúmeros avanços e recuos, finalmente, a 3 de abril de 2023, foi publicada a Lei nº13/2023, de 3 de abril, em Diário da República nº66/2023, série I de 2023-04-03, que procede à alteração do código do trabalho e legislação conexas, no âmbito da Agenda do trabalho digno, em vigor a partir de 1 de maio de 2023.

II. Das principais alterações em matéria da proteção na parentalidade

A maternidade e parentalidade constituem valores sociais eminentes, consagrados na Constituição da República Portuguesa, doravante designada por CRP.

Nesse sentido, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 68.º da CRP, os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos.

Dispõe, ainda, o *supra* referido normativo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e pós-parto, tendo as mulheres trabalhadoras, ainda, direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou regalias.

Mais, a CRP prevê que a lei regule a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

A Lei que a CRP se refere é a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho – dispõe de uma secção – secção IV – própria dedicada à proteção da parentalidade para todos os trabalhadores, qualquer que seja o vínculo de emprego que possuam, mais concretamente as normas constantes nos artigos 33.º a 65.º.

A legislação laboral mostra a dimensão jus-laboral do direito à parentalidade, enquanto a dimensão “social” é regulada pela segurança social – proteção social da parentalidade.

O Código do Trabalho institui que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”. Esta defesa dos direitos dos trabalhadores é um dos deveres de proteção do Estado Social. Baseado neste princípio, as novas alterações ao Código do Trabalho, doravante designado por CT, pretendem estabelecer novas medidas de fomento dos direitos de parentalidade e de proteção da vida pessoal dos trabalhadores, em harmonia com os seus deveres profissionais.

Vejamos então, as alterações, referentes à parentalidade



Artigo 35.º – sob a epígrafe “Proteção da Parentalidade”

A nova redação da alínea j) do n.º 1 passa a prever a dispensa de trabalho, aos trabalhadores que estejam em processos de acolhimento familiar. Enquanto o n.º 2 altera o prazo da licença parental inicial da mãe que passa a 42 dias consecutivos, ao invés das anteriores 14 semanas.



Artigo 40.º – sob a epígrafe “Licença Parental Inicial”

A introdução do n.º 4 ao artigo 40.º vem permitir aos progenitores que optem pela licença parental inicial com duração de 120 ou 150 dias, a possibilidade de cumular os restantes dias da licença, com trabalho a tempo parcial (após o gozo de 120 dias consecutivos).

O n.º 5 dispõe sobre a forma como as situações de cumulação dos dias restantes da licença inicial operam com o trabalho a tempo parcial, assim:

- a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;*
- b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;*
- c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.*

A nova redação do nº 7, prevê o alargamento do prazo de licença inicial, até ao limite máximo de 30 dias, em caso de internamento da criança imediatamente após o período de internamento pós-parto, sem prejuízo dos dias acrescidos nos termos do n.º 3 e 6.

Nas situações de internamento hospitalar da criança, imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode ser partilhado após o parto, é acrescido de todo o tempo e internamento (nº8), sem prejuízo das situações previstas no n.º 8, à licença parental inicial é acrescido de 30 dias.

Nas situações supramencionadas, em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai, devem informar os respetivos empregadores, num prazo de sete dias, findo os prazos previstos nos números 7,8 e 9 do artigo 40º, entregando para o efeito uma declaração conjunta, e *“quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional”*, na falta desta declaração, licença é gozada pela mãe. (cfr. Os n.ºs 10 e 13)

O acréscimo da licença previsto nos casos de internamento hospitalar da criança, são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar. (cfr. n.º15).



Artigo 41.º – sob a epígrafe “Períodos de licença parental exclusiva da mãe”

Com a nova Lei o disposto no n.º 2 do artigo 41.º do Código do Trabalho, que consagra a obrigatoriedade do gozo da licença pela mãe a seguir ao parto, passa de um prazo de seis semanas para um prazo de 42 dias consecutivos.



Artigo 43.º – sob a epígrafe “Licença parental exclusiva do pai”

A licença exclusiva parental do pai compreende um alargamento, passando dos 20 dias úteis para 28 dias.

De acordo com a nova alteração, o pai deve a gozar a licença de 28 dias, *“seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento”*. Sete dos quais, gozados de modo consecutivo a seguir ao nascimento.

Findo o gozo dos 28 dias, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, *“seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe”*.

Acresce, ainda, o facto de que em situações de internamento do recém-nascido no período após o parto, a licença obrigatória do pai pode ser suspensa, a pedido do mesmo, pelo tempo do internamento, nos termos do n.º 3.



Artigo 44.º – sob a epígrafe “Licença por adoção”

A nova alteração legislativa prevê um alargamento do período da dispensa devido a processos de adoção.

O trabalhador candidato a adotante, de menor de 15 anos, passa a ter direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo 43.º, ou seja, passa a gozar da licença obrigatória de 28 dias.

Acresce, ainda, o facto de poder “gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento” e têm também direito a licenças para assistência ao filho.

O gozo da licença parental inicial deve ser informado ao empregador mediante apresentação documento que comprove o período de transição e acompanhamento, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.



Artigo 45.º – sob a epígrafe “Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar”

Os trabalhadores deixarão de ter um limite de dispensas laborais para dar resposta ao processo de adoção e acolhimento familiar.

Os candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm agora direito a “dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos” sem limite. Continuando a ser necessário a apresentação de justificação ao empregador.



Artigo 51.º – sob a epígrafe “Licença parental complementar”

Os pais passam a ter direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, na modalidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores (alínea c) do n.º 1).

No entanto, se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas

ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação (n.º 3).



Artigo 64.º – sob a epígrafe “Extensão de direitos atribuídos a progenitores”

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, passam a beneficiar da licença parental inicial, conforme a nova redação da alínea b) do nº1.



Artigo 65.º – sob a epígrafe “Regime de licenças, faltas e dispensas”

Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar (alínea k) do nº1).

As faltas por luto gestacional, bem como as dispensas para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho (n.º 2).



Artigo 166.º A – sob a epígrafe “Direito ao regime de teletrabalho”

Os trabalhadores com filhos que possuam algum tipo de deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade, passam a ter direito a exercer a atividade profissional em regime de teletrabalho, sempre que seja compatível com a função que desempenham e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.



Artigo 208.º - B– sob a epígrafe “Banco de horas grupal”

Nos termos das alíneas b) e c) do n.º 13 excetuam-se da aplicação do regime de banco de horas, instituído por IRCT, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- Filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica; salvo manifestação, por escrito, da sua concordância.
- Filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.



Artigo 249.º – sob a epígrafe “Tipos de falta”

Com a introdução da nova alínea h) do n.º 2 as faltas motivadas por luto gestacional, são consideradas faltas justificadas.



Artigo 251.º – sob a epígrafe “Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim”

Nos termos das alíneas a) e b) do n.º1 o trabalhador pode faltar justificadamente até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado; e até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta.

III. Práticas discriminatórias

Relativamente às medidas referentes às práticas discriminatórias, as novas alterações contemplam um alargamento na invocação de práticas discriminatórias no acesso ao trabalho.

“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.” É assim que se encontra consagrado o Princípio da Igualdade na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º

Nos termos do disposto no artigo 23.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho, considera-se:

“a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

2 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.”

Assim, nos termos e para efeitos do disposto no normativo, *supra* identificado, qualquer ato ou omissão, ordem ou instrução, que em razão do sexo, género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, tenha por finalidade prejudicar alguém, constitui um comportamento discriminatório.

Mais dispõe o n.º 1 do artigo 24.º do CT – sob a epígrafe “Direito à igualdade e no acesso a emprego e no trabalho” que:

“O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

É no sentido de proteger e permitir uma igualdade de acesso ao emprego e não discriminação legal, constitucionalmente previstos que o CT proíbe práticas discriminatórias, prevendo desde logo que o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, (cfr. n.º 1 do artigo 25.º do CT).

Através das alterações introduzidas no artigo 25.º do CT o legislador tenta mitigar as práticas discriminatórias de acesso emprego e condições de trabalho.

Vejam os então o que dispõe as novas alterações



Artigo 25.º – sob a epígrafe “Proibição da discriminação”

Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador, (cfr.nº6) cabendo a quem alega discriminação, indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo-se o empregador de provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

Com a introdução do nº 7, são ainda consideradas práticas discriminatórias, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.



UGT - União Geral de Trabalhadores

Rua Vitorino Nemésio, nº5
1750-306 Lisboa

Tel 213 931 200

e-mail geral@ugt.pt

Com o Apoio

