

## **NOTA INFORMATIVA**

Com a publicação da Lei n.º 90/2019, de 4/9, com a Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3/10, **entraram em vigor alguns dispositivos**, no pretérito dia 4 de outubro, e outros irão entrar em vigor com o Orçamento do Estado para 2020. Assim, nos termos do art.º 9.º do aludido diploma legal já estão em vigor as seguintes alterações:

~~☒~~ \_Ao Código do Trabalho;

~~☒~~ \_Ao D.L. n.º 89/2009, de 9 de abril (*Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente*); e

~~☒~~ \_Ao D.L. n.º 91/2009, de 9/4 (*Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade*).



► **Licença por adoção:** Nas situações de adoção de menores de 15 anos de idade, o candidato a adotante tem direito a mais 30 dias – *n.ºs 1 e 3 do art.º 44.º do CT*;

► **Dispensa para consulta pré-natal:** O pai tem direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais dias – *n.º 5 do art.º 46.º do CT*;

► **Denúncia do contrato durante o período experimental:** O empregador deve comunicar, no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da denúncia, à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental – *n.º 5*; e constitui contraordenação grave a violação do disposto no art.º 5.º - *n.º 6*, ambos do *art.º 114.º do CT*;

► **Informações relativas a contrato de trabalho a termo:** O empregador deve comunicar à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, com a



*Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro*

---

antecedência mínima de 5 dias à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental – *n.º 4 do art.º 144.º do CT*;

► **Tipos de falta:** (São consideradas faltas justificadas) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto – *al. f) do n.º 1 do art.º 249.º do CT*;

► **Efeitos de falta justificada:** (Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas:): As previstas nas alíneas *f) e k)* do n.º 2 do art.º 249.º quando excedam 30 dias por ano – *al. d) do n.º 2 do art.º 255.º do CT*;

### **(Aditamento ao Código do Trabalho)**

#### ► **Referências – art.º 33.º-A**

1 – Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

2 – O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas *a) ou b)* do n.º 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3 – Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

#### ► **Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto – art.º 252.º-A.**

1 – O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

2 – A possibilidade de faltar prevista no n.º 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.

3 – Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

*Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro*

---

- a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;
- b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.



**(Aditamento ao D.L. n.º 89/2009, de 9 de abril)**

**► Referências – art.º 37.º-A**

1 – Para efeitos de aplicação do presente decreto-lei, todas as referências feitas à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

2 – O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3 – Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º do Código do Trabalho.



**(Aditamento ao D.L. n.º 91/2009, de 9 de abril)**

**► Referências – art.º 84.º-A**

1 – Para efeitos de aplicação do presente decreto-lei, todas as referências feitas à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

2 – O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3 – Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º do Código do Trabalho.

---

Lisboa, 18 de outubro de 2019  
*Diamantino Pereira*  
*Carlos Caixeiro*  
*João Virgolino*