



JOANA FUZETA DA PONTE

PROTEÇÃO NA DOENÇA, DESEMPREGO E PARENTALIDADE

Nos últimos anos, a lei laboral Portuguesa assistiu a diversas alterações. Foi neste sentido que no decorrer do mês de setembro foram publicados diplomas legais que procederam a alterações ao Código do Trabalho.

A reforma laboral apresentou uma especial preocupação com os trabalhadores com doença oncológica.

Como é sabido, a doença oncológica tem um impacto notório na vida pessoal, profissional e social do trabalhador. É muito importante que o trabalhador com esta doença possa manter uma relação com o mundo do trabalho, adaptada à sua condição, o que implica que lhe sejam atribuídas condições de fazê-lo com horários e funções adaptados à sua realidade.

Os trabalhadores com doença oncológica em fase de tratamento, passam a ser equiparados aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

Consequentemente, passam a beneficiar das prerrogativas atribuídas aqueles trabalhadores, nomeadamente ficando dispensados de trabalhar em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado, bem como de trabalhar entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, se a prestação de trabalho nessas condições puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Por outro lado, observa-se uma preocupação cada vez maior em adaptar a legislação laboral, no sentido de fomentar a natalidade e permitir conciliação a vida pessoal com a vida profissional dos trabalhadores.

Importa ter sempre presente que a nível constitucional, o artigo 68.º estabelece que a *“maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*.

Foi nesse sentido reforçada, com a recente reforma laboral, a proteção na parentalidade.

A partir do próximo ano o pai passa a ter mais cinco dias de licença para gozar obrigatoriamente, o que representa um total de 20 dias úteis. Para além disso, tem ainda direito a três dispensas do trabalho para acompanhamento da grávida às consultas pré-natais.

Caso as mulheres grávidas residam na região insular e precisem de se deslocar para um hospital fora da área de residência para realizar o parto, terá direito a uma licença pelo período de tempo considerado necessário à sua deslocação.

O reforço do período obrigatório de licença do pai após o nascimento, contribui para o reforço da proteção dos direitos dos homens e da importância da sua presença na criação de laços com a criança. Embora ainda bastante distantes, cada vez mais se verifica uma tendência de aproximação entre os direitos dos dois progenitores.

No âmbito das recentes alterações não podemos deixar de referir, como principal objetivo, o reforço da segurança no emprego, valor constitucionalmente consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.



Consequentemente, e permitindo a redução da precariedade, estabeleceu-se a redução da duração máxima permitida para a celebração da contratação a termo, introduziu-se um limite máximo de renovações possíveis para o contrato de trabalho temporário, criou-se uma contribuição adicional para a Segurança Social, a ser paga pelas empresas que recorram a mais contratos a termo do que a média do setor em que se inserem, entre outras alterações que foram introduzidas.

Em suma: as alterações à lei laboral representam um “passo em frente” no sentido da proteção do trabalhador que se encontra numa situação mais fragilizada, seja por motivo de doença oncológica ou por nascimento de um filho. Para além disso, representam um esforço de diminuição da precariedade laboral e um reforço da segurança no emprego, revelando uma significativa preocupação social.

Joana Fuzeta da Ponte

Advogada na Macedo Vitorino & Associados

Lisboa, 15 de outubro de 2019