

## **NOTE INFORMATIVE**

### **Modifications du Code du Travail Portugais**

A été publiée dans le Journal Officiel (*Diário da República*) la loi n. ° 90/2019 qui approuve de nouvelles modifications au Code du Travail Portugais concernant le renforcement de la protection de la parentalité.

Les principales modifications sont les suivantes :

- 1. Attribution des droits :** (i) droit de déplacement à un hôpital situé hors de l'île de résidence (Madeira et Açores) pour l'accouchement ; (ii) dispense de travailler pour l'employée enceinte, ayant récemment accouché ou allaitant, dans les déplacements inter-îles des régions autonomes (Madeira et Açores) ; (iii) congé parental, pour prendre soin d'un enfant souffrant d'une maladie oncologique (Cette modification entre en vigueur après la publication de la loi de finances pour 2020).
- 2. Augmentation de la période de congé parental initial :** (i) dans les cas d'hospitalisation de l'enfant, en raison de soins médicaux, après la période recommandée de séjour post-partum, cette hospitalisation est ajoutée au calcul de la période de congé ; (ii) les situations des naissances prématurées sont prises en considération (Cette modification entre en vigueur après la publication de la loi de finances pour 2020).
- 3. Augmentation du congé parental exclusif du père de 15 à 20 jours ouvrables, à prendre dans les six semaines suivant la naissance de l'enfant** (Cette modification entre en vigueur après la publication de la loi de finances pour 2020).
- 4. Diminution de 10 à 5 jours ouvrables pour le congé à prendre par le père en même temps que la prise de congé parental initial par la mère** (Cette modification entre en vigueur après la publication de la loi de finances pour 2020).

5. Augmentation de la période de congé parental initial dans les situations d'adoption d'enfant âgé de moins de 15 ans ou en cas d'existence de deux candidats adoptants (Cette modification entre en vigueur le 04 octobre 2019).
6. Prolongation du congé parental pour prendre soin d'un enfant handicapé, maladie chronique ou oncologique jusqu'au maximum de six ans, dans les situations de nécessité de prolongement du besoin de soins, validée par un certificat médical. Cette limite de six ans ne s'applique pas aux enfants souffrant de longue maladie en phase terminale, validée par un certificat médical (Il existe une erreur dans la loi n. 90/2019 qui prévoit l'entrée en vigueur de cette modification en deux moments différents. En ce sens, on attend la correspondant correction).
7. Extension du champ de la protection de la parentalité aux situations de procréation médicalement assistée (Cette modification entre en vigueur le 09 septembre 2019).
8. Obligation pour l'employeur de notifier l'organisme ayant compétence dans le domaine de l'égalité hommes /femmes, de la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai lorsqu'il s'agit d'une employée enceinte, ayant récemment accouché ou allaitant, en situation de congé parental, dans un délai de cinq jours ouvrables à partir de la date de la rupture adoptants (Cette modification entre en vigueur le 04 octobre 2019).
9. Mise en place de l'obligation de l'employeur de notifier l'organisme ayant compétence dans le domaine de l'égalité hommes/femmes, du motif de non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée lorsqu'il s'agit d'une employée enceinte, ayant récemment accouché ou allaitant, en situation de congé parental, au plus tard cinq jours ouvrables avant le début du préavis adoptants (Cette modification entre en vigueur le 04 octobre 2019).

**10.** Interdiction de discrimination pour l'exercice des droits parentaux, notamment discriminations salariales et affectations défavorables concernant l'évolution de carrière (Cette modification entre en vigueur le 09 septembre 2019).

Le 9 septembre 2019

**TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL**