

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular: 85<sup>a</sup>

MÊS Setembro

**Assunto:** 9.ª Alteração ao Código Trabalho – Lei n.º 120/2015 (5.ª).  
O novo n.º 4, art.º 127, Código Trabalho.

Como alertamos na parte final, da n/ Circular n.º 74, um novo n.º 4, do art.º 127, Código Trabalho (CT), cujo título é:

## DEVERES DO EMPREGADOR

foi introduzido pelo art.º 2, da Lei n.º 120/2015, de 1 Setembro.

Este novo n.º 4, passou a ter a seguinte redacção:

“ 4 – O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade (...).”

Também dissemos que voltávamos a este assunto, o que estamos a fazer agora. Assim,

O instituto da “parentalidade”, só no Código do Trabalho, “Parte Geral”, vai dos arts. 33 a 65. Ora,

Na n/ opinião, não se esgota aqui os direitos e deveres da “parentalidade”. Por exemplo, diz o n.º 4, art.º 68, CT:

“ 4 – Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.”

e, o mesmo se pode dizer da al. a), n.º 1, art.º 72, CT. E, sem dúvida para nós, a condição expressa no n.º 3, art.º 144, CT (contratos a termo); n.º 3, do art.º 211, CT; o n.º 7, art.º 241, CT; al. d) e f), n.º 2, art.º 249, CT; arts. 251, 252, CT; al. d), art.º 381, CT. E, outras situações que me possam ter passado.

Mas, além do Código Trabalho, é exigível a referência a outra “legislação”, “... referente ao direito de parentalidade”. Daí,

Na n/ opinião, é necessário pelo menos fazer referência ao seguinte direito:

**A** - a **Lei n.º 98/2009**, de 4 Setembro; e, nesta, o n.º 3, art.º 53; art.º 57; art.º 59 a 61; art.º 65 e 66; n.º 2, art.º 134, pelo menos.

**B** - a **Lei n.º 102/2009**, de 10 Setembro; e, nesta arts. 51 a 54; art. 58;

**C** - a **Lei n.º 51/2012**, de 5 Setembro (Estatuto do aluno); e, nesta, n.º 2, art.º 13; al. j), n.º 2, art.º 43; al. b), n.º 2, art.º 44.

**D** - a **Lei n.º 4/2007**, de 16 Janeiro; e, nesta, o sistema previdencial, arts. 50; al. b), n.º 1, art.º 52.

**E** - o **Decreto-Lei n.º 176/2003**, 2 Agosto; referente ao subsistema da protecção familiar.

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

F - o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 Abril; que regula a protecção no âmbito do sistema previdencial, – a atribuição de subsídios, vários.

Na n/ opinião, esta será a referência mínima, --- a "informação sobre a legislação" ---, que se pode conceder aos trabalhadores sobre o "direito à parentalidade". Ora,

Afixar, para conhecimento colectivo, toda esta legislação é materialmente impossível, mesmo em caderno. Além de não prático. Por outro lado,

Reparando bem, o que o novo n.º 4, do art.º 127, Código Trabalho, --- a epígrafe do artigo é: "Deveres do empregadora", o empregador deve... ---, exige é que seja "afixado",

" ... toda a informação sobre legislação ao direito da parentalidade" repare-se, informação sobre "legislação". Sendo que, "legislação", no Dicionário, é: "colecção de leis de um país". Sendo assim,

Aconselho a que a CABELTE, --- e as outras associadas ---, afixem uma "INFORMAÇÃO", contendo a "legislação" referente ao direito de parentalidade. Claro, a exigência de que seja "...toda" é que, considero eu, será impossível. Por exemplo,

Vamos referir também o art.º 16 e n.º 2, art.º 25, da "Declaração Universal dos Direitos do Homem"? – Ou, os arts. 36; a al. b), n.º 1, art.º 59; ou, art.º 68, todos da Constituição da República? – Além

Haverá sempre algo que escapa; e, a "Informação" perderá, pela sua extensão qualquer efeito útil; tomará informação pesada; desmotivada à sua leitura. Assim,

Propõe-se a afixação do documento em anexo, nas instalações, lugar do costume.

Como se compreende, um exemplar deve ser afixado no sector Fabril; e, outro, no sector Administrativo.

Deve constar de papel impresso da Empresa, respectiva.

Pode ser assinado e carimbado, pela Exm.ª Administração; ou, pela Direcção de Recursos Humanos.

Uma cópia, deve ser arquivada nos RH.

Como se refere no documento, é natural que, havendo alterações, se tenha de alterar o seu conteúdo.

Solicita-se urgência na afixação. O não cumprimento da afixação constitui contra-ordenação leve, – agora, n.º 7, art.º 127, CT.

Naturalmente, se a Empresa tiver uma ideia melhor, afixará a INFORMAÇÃO que considere mais conveniente.

ANEXO:

- Modelo de "INFORMAÇÃO".

