

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 46/2009

ASSUNTO : Alteração do Código do Trabalho --- **Nº23**
Licença parental inicial exclusiva do pai

Como dissemos , com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº91/2009, 9 Abril, --- a partir de 1 Maio 09 ---, passa a aplicar-se em pleno o regime da "parentalidade", tal como vem definido no Código do Trabalho (versão 2009).

Ora, nos termos do artº39, CT, a licença parental desdobra-se em 4 modalidades, a saber:

- Licença parental inicial;
- Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; e,
- **Licença parental exclusiva do pai**, --- artº43, CT.

Quer porque é a mais apetecida; quer porque sofreu alterações relevantes, vamos começar precisamente por esta última. Assim,

A partir de 1 Maio 09, o pai trabalhador passa a ter direito a 2(duas) licenças com o nascimento do filho:

A) – a uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, a qual tem as seguintes indicações:

- a) o pai é obrigado a gozá-la, --- "... é obrigatório o gozo pelo pai";
- b) nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho;
- c) cinco dias úteis, consecutivos, obrigatoriamente gozados imediatamente a seguir ao nascimento.

NOTE: no Código anterior eram só 5 dias úteis, no total.

B) – além desta, tem ainda direito a 10 dias, úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que

"... gozados em simultâneo com o gozo da licença parental por parte da mãe", - nº2, artº43, CT.

NOTE: no Código anterior não existia esta licença.

-----X-----

No caso de o trabalhador ter sido pai de gémeos (nascimento múltiplos), as licenças indicadas acresce 2 dias, por cada gémeo, além do primeiro, ---nº3, artº43, CT.

O Código não diz, mas deve-se entender: 2 dias úteis.

-----X-----

Para o gozo das licenças acima indicadas, o trabalhador deve proceder da seguinte maneira:

---- para gozo da licença inicial de 10 dias, logo após o nascimento do filho, não tem de dar qualquer aviso . Naturalmente, é de esperar que depois comunique qual a razão da ausência. E, regressado ao trabalho, o Empregador pode exigir a apresentação de uma fotocópia do documento que ateste o nascimento.

---- para o gozo da 2ª licença, --- mais 10 dias --- aqui o Código já exige que o trabalhador avise,

"... com a antecedência possível que (...) não deve ser inferior a 5 dias". tal como determina o nº4, artº43, CT.

-----X-----

Note bem: como dissemos , o trabalhador **é obrigado** a gozar a licença inicial de 10 dias úteis, quer queira quer não. Portanto, se ele não quiser gozar a licença, o Empregador não deve aceitar a sua prestação de trabalho (o acesso á Empresa) durante aqueles 10 dias úteis. Não pode invocar a Empresa o facto de ele não querer gozar a licença, para o ter ao seu serviço. Se o fizer,

Comete uma contra-ordenação **muito grave**. E, não se pode defender com o "não querer" do trabalhador.

-----X-----

Em sede do Decreto-Lei nº91/2009, 9 Abril, que regula a protecção na parentalidade, eventualidade paternidade, estes 2 tipos de licença vêm previstos nos mesmos termos no artº15.

Para receber o subsídio parental, o pai deve declarar os períodos a gozar ou gozados pelo mesmo, á Seg. Social, -- nº3, artº15.

Quanto ao valor dos subsídios a atribuir ao pai (seu exclusivo), rege o artº31, daquele Decreto-Lei, que transcrevemos para não haver dúvidas:

"O montante diário do subsídio parental exclusivo do pai é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário." sendo que esta vem definida no nº1, artº28.

Portanto, como se vê, o prejuízo para a Empresa, no caso do gozo das "licenças" pelo trabalhador pai é apenas (o que já é muito) ficar sem a colaboração do trabalhador durante aquele período. O pagamento dos períodos de licença (se ele gozar os dois) correm por conta da Segurança Social. Claro,

O gozo destas "licenças" é como se tivesse trabalhado, logo, não tem reflexos nas férias; subsídio de férias; e, subsídio de Natal.

A atribuição dos subsídios, ao pai-trabalhador, depende de requerimento, no prazo de 6 meses. Se o trabalhador faltar á verdade, perante a Seg. Social, fica sujeito a ter de pagar uma coima que vai de 100 a 700 Euros, --- artº64, Dec.-Lei.

Abril 2009

