

**Circular nº 43/2023****Maio**

---

**Assunto:** 14.<sup>a</sup> Circular: Alteração ao Código do Trabalho/2023.  
Alteração ao ARTIGO 43.<sup>o</sup>, do Código do Trabalho.  
- Licença parental exclusiva do pai.

---

Sendo do tempo em que o trabalhador acompanhava a esposa no dia do nascimento e, no dia seguinte, estava de volta ao trabalho, não compreendo que se atribua, cada vez maiores períodos de licença ao “pai”, em razão do nascimento do filho. Sistemáticamente,

Quase sempre que se procede a alterações no Código, parece que existe a “obrigação” de dar mais e mais direitos aos trabalhadores. Não se contabilizam os prejuízos daí decorrentes para as Empresa que, a braços com encomendas por satisfazer, --- o que deve ser feito, para não perder o Cliente ---; falta de matéria-prima; falta de mão de obra qualificada, se vê na contingência de perder faturação, cliente ou até oportunidade de negócio. E,

A sobrecarga de despesa para a Segurança Social, que parece andar a nadar em notas de 500 Euros, pois esta corrente de mais e mais direitos tem custos e perda de receitas por parte da S. Social. Vamos,

Tratar de uma **alteração importante** que versou sobre o **ARTIGO 43**, Código do Trabalho, levado a cabo na última revisão do mesmo Diploma, pela Lei n.º 13/2023, de 4 Abril, artigo este que versa, no que respeita aos direitos de parentalidade,

**LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI**

e que entrou em vigor no dia 1 de Maio 2023. Vejamos,

Comparando a situação revogada, como a NOVA situação:

- Atenção - continua a ser obrigatório o gozo pelo PAI da licença parental, pelo nascimento de filho; é um direito ao gozo, obrigatório;
- Portanto, se é obrigatório o gozo, o Sr. Avençado não pode substituir esse gozo pelo pagamento dos dias, aceitando ou impondo que o trabalhador venha a trabalhar. O trabalhador é forçado a gozar a licença.
- Esta “licença” que chegou a ser de 10 dias; passou a 15 dias úteis, com a alteração imposta na Lei n.º 120/2015, de 1/9; para 20 dias, com a alteração imposta na Lei n.º 90/2019, de 4 Setembro.
- Agora com a alteração introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 Abril, passou para **28 dias seguidos**.

Haverá alguém, com bom senso, que nos explique qual a razão de ser desta “cavalgada” da licença parental exclusiva do pai, --- principalmente esta última, de 20 para 28 dias seguidos ---, ou seja, praticamente um (1) mês de ausência ao posto de trabalho, obrigatório, com o conseqüente prejuízo para a Empresa?

— É que, não esquecer, existe ainda neste artigo 43, um n.º 2, que dá ao trabalhador a possibilidade de gozar,

“ 2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda o direito a 7 (sete) dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe”.

Haverá alguém, com bom senso, sensível aos problemas da indústria, que nos explique qual a razão de mais estes 7 dias, de licença parental exclusiva do pai? – Com este 7 dias, a acrescer aos 28 anteriores, ultrapassamos um mês de calendário de ausência ao posto de trabalho!...

Ponha-se a hipótese de o trabalhador ser um trabalhador especializado, operador de uma máquina com componentes eletrónicos sofisticados, integrando a linha de produção da Empresa: a sua ausência pode acarretar prejuízos irrecuperáveis para a Empresa, quiça, com o conseqüente encerramento!

Claro, pressionado pela terrível situação que lhe é criada por um Legislador ignorante; insensível às questões da indústria; um predador de postos de trabalho, poderá levar o Sr. Industrial a aceitar o trabalho, mesmo violando a licença, de gozo obrigatório, do pai/trabalhador. Só que,

Lembro, que se o fizer, pode ser-lhe levantada uma contraordenação MUITO GRAVE; e, daí, ter de pagar, sem apelo, enorme coima.

Em resumo, e não esqueça:

- a) - Desde o dia 1 Maio 2023, a “licença parental” exclusiva do pai, passou a ser de 28 dias;
- b) - O seu gozo, por parte do trabalhador (como já acontecia), é obrigatório. Não pode ser substituída por dinheiro, pagando a renúncia do mesmo ao gozo ao trabalhador;
- c) - A licença é gozada em dias seguidos ou em períodos interpolados, no mínimo de 7 (sete) dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança;
- d) - 7 (sete) dias, gozados obrigatoriamente, de modo consecutivo, imediatamente a seguir ao nascimento da criança.
- e) - Além destes 28 dias, o trabalhador ainda tem direito a mais 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados, em simultâneo com o gozo da licença parental, inicial, da mãe.
- f) - Ester períodos de licença não são retribuídos pela Empresa, --- alínea c), n.º 1, do art.º 65, do Código Trabalho.
- g) - O subsídio parental está regulado no art.º 7, al. c), n.º 1, da Lei n.º 91/2009, de 9 Abril, e integra também as prestações compensatórias de subsídio de férias, de Natal ou outros de natureza análoga, --- vide n.º 2, do mesmo art.º 7. Vide, ainda, o art.º 15, da mesma Lei n.º 91/2009, --- Lei da Parentalidade ---, o qual, na n/ opinião, também devia ser alterado, tal como aconteceu com a Lei n.º 90/2019, art.º 6.

