

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

MÊS Setembro

Circular:

7^a

Assunto: Licença parental – Nascimento de filho - Trabalhadores.

Conciliar os direitos dos pais/trabalhadores, no caso de nascimento de filho(s), com os direitos dos empregadores à prestação de trabalho começa a ser difícil. Claro, sem dúvida, o ideal seria o trabalhador não trabalhar mais, após o nascimento do filho! --- Passariam os dias com o filho, e a segurança social providenciaria o ordenado. As empresas entregariam o trabalho às máquinas: enfim, o paraíso na terra...

Nada disto é possível, mas aos pouco impinge-se a ideia, falsa, que é possível. Daí, nova alteração à subsecção da PARENTALIDADE, do Código Trabalho, --- e seus reflexos noutras secções ao longo do Código.

Foi publicado no D.R. n.º 170, 1.ª Série, de 1 Setembro 2015, a LEI N.º 120/2015. Vamos apreciar a alteração apenas de um dos artigos alterados: o art.º 43 embora tenham sido alterados mais 8 artigos. E isto,

Porque já vai por aí agora confusão, quer dizer, aproveitamento. Vejamos:

O n.º 1, art.º 43, cujo título é: "Licença exclusiva do pai", determina, concede, é obrigatório, que o pai/trabalhador goze uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, - -- sendo que 5 dias gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Ora,

Com a Lei agora publicada, o n.º 1, do art.º 43, passa a ter a seguinte redacção:

" 1 – É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este."

portanto, a alteração foi: **o gozo passou de 10 para 15 dias úteis**. Ou seja, 3 semanas de trabalho, com o nascimento do filho. Que a Empresa tenha de produzir; o País exportar; as encomendas a satisfazer; o País a ter necessidade de recuperar; a Seg. Social falida, etc. e tal, não interessa. Para demagogia política. Claro, se não fosse este governo, era o próximo: pão e circo...

Atenção: esta alteração só entra em vigor, nos termos do art.º 5, desta Lei n.º 120/2015,

" (...) com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação" portanto, só lá para Janeiro 2016. E não, como já aconteceu, de imediato!

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Ora, este "descanso" do trabalhador tem de ser pago. Naturalmente, que não pela Empregadora, que já fica prejudicada com o posto de trabalho vazio; ou, obrigada a sobrecarregar os outros trabalhadores. Daí,

É a Segurança Social que vai arcar com o pagamento. Daí, houve necessidade de alterar também o DECRETO-LEI N.º 91/2009, de 9 Abril, que trata da: Protecção na parentalidade no âmbito do sistema previdencial. Daí, a alteração do art.º 15, --- "Subsídio parental inicial exclusivo do pai" ---, cuja alínea a), do n.º 1, passou a ter esta redacção:

" 1- O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos períodos seguintes:

- a) – 15 dias úteis de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados, dos quais 5 gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento e os restantes 10 nos 30 dias seguintes a este."

Ainda foi alterado a al. a), do art.º 14, do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 Abril, de forma a adaptar a alínea ao novo período de licença parental, exclusiva do pai/trabalhador.

Portanto, não tenha dúvidas: o novo período de licença parental, exclusiva do pai, de 15 dias úteis, só entre em vigor a partir de Janeiro 2016, em data em que for aprovado o Orçamento do Estado/2016.

Aproveitamos para referir ainda uma nova alteração ao Código Trabalho, importante: a introdução de um novo n.º 4, no art.º 127, Código, cujo título é: "DEVERES DO EMPREGADOR".

O novo n.º 4, **do art.º 127**, determina que

" 4 – O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno (...), consagrar no mesmo toda essa legislação."

Se não o fizer, cometeria uma "contra-ordenação leve". Acontece que, agora, o Legislador fez asneira. O art.º 127 já tinha 7 números, --- o sétimo introduzido pela Lei n.º 53/2011, de 14 Outubro. E, agora, o Legislador só foi até ao n.º 7 (nova redacção), que fica com a redacção do anterior n.º 6. Logo, deixou de estar em vigor o anterior n.º 7. Certamente, virão a correr rectificar o lapso, ou talvez não!... Contudo,

Vá preparando mais papelada a afixar.

Voltamos a esta nova alteração ao Código Trabalho.

