

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

— Parentalidade – LICENÇA PARENTAL.
— Reflexos na relação Trabalhador/Empregador.

Circular n.º 105/2018

A relação de trabalho nasce com a celebração de um contrato. O que seja o **“contrato”** há muitas definições. Salvo outra melhor, podemos defini-lo:

“ O acordo porque duas partes ajustam reciprocamente os seus interesses, dando-lhes uma regulamentação, --- direitos, obrigações, deveres e ónus para as partes ---, sem embargo da participação imperativa ou supletiva da lei na fixação do seu conteúdo”.

Se não há uma definição na LEI de “contrato”, e daí termos apresentado esta, --- misturando definições dos Profs. Galvão Teles/Antunes Varela ---, já assim não acontece com a de **CONTRATO DE TRABALHO**, que, nos termos do art.º 11, Código Trabalho,

“é aquele pelo qual uma pessoa singular (o Trabalhador) se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas (o Empregador), no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Como vimos na definição de “contrato”, as partes podem fixar a regulamentação para o contrato de trabalho; mas, o seu conteúdo fica também sujeito às disposições imperativas (ou, supletivas) da Lei. No caso, contrato de trabalho, às fixadas no Código Trabalho e legislação conexas. Ora,

Visando a protecção da **“PARENTALIDADE”**, que inclui a protecção da maternidade, paternidade, adopção (e assistência a neto), visando a assistência ao Trabalhador (compensar perda de rendimentos), por impedimento temporário deste;

Há uma “eventualidade”, --- e só essa vamos tratar ---, que tem criado um conflito entre os empregadores e os trabalhadores, e está previsto no art.º 40, do Código Trabalho (CT): a **“Licença parental (inicial)”**. O que isso seja,

Resulta do n.º 1, daquele art.º 40, CT:

“ 1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, (...)”.

e pode ser acrescida, com mais de 30 dias (ver n.º 2, art.º 40, CT). Isto, para além da licença parental exclusiva da mãe e do pai, --- vide arts. 41 e 42. Ora,

Não obstante existir este direito há anos, só ultimamente tem havido um aumento no exercício do direito por parte do pai trabalhador. Segundo a última estatística, de 2016, 26.329 trabalhadores. Em 2009 era, tão só, de 8593.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Cada vez mais, os pais, após o nascimento dos filhos, **ficam em casa**, -- logo, não preenchem o seu posto de trabalho ---, a cuidar dos filhos. Naturalmente, pode surgir aqui um conflito entre o empregador e o trabalhador. Não, necessariamente. O gozo do direito à licença ainda, --- e na nossa opinião, sempre ---, será considerado como algo de estranho. Se para a mulher trabalhadora ficar em casa a cuidar do filho é uma inevitabilidade, --- é natural ---, para o homem trabalhador ficar em casa, a cuidar do filho recém-nascido, é algo estranho. E embora haja quem tente explicar o facto como uma questão cultural, --- é o hábito da sociedade o cuidar das crianças estar entregue às mães ---, não tendo relevância o aspecto económico,

Na nossa opinião tal afirmação ignora a realidade: a Empresa quer, por aquele motivo, vê o seu trabalhador abandonar o trabalho para ficar em casa a tratar do filho (conviver com o filho) tem reflexos graves na Empresa, reflexos económicos. Depende, claro, sempre do tipo de trabalho. Mas, normalmente, faz falta: a ausência penaliza a Empresa, --- entendida como organização, pelo que inclui também os seus colegas de trabalho ---, pode fazer perigar a sua existência, logo, os postos de trabalho de quantos labutam na mesma. Imputar o problema apenas à “mentalidade” de quem chefia a organização será “politicamente correcto”, mas não é na realidade correcto. É um problema grave; e, essencialmente económico. E, se é certo que,

Está correcto que a criança, nos primeiros tempos de vida deve ter a companhia de ambos os progenitores, vamos com calma e pondere-se o que isso acarreta para a “organização” onde o pai trabalhador está integrado. Muitas outras crianças podem ver perigar o seu futuro próximo, sacrificado ao direito de uma só. Tem de haver,

BOM SENSO, ponderação: o trabalhador tem de ter consciência do reflexo nos autos do exercício do seu direito. Não está sozinho na Empresa. Se não fosse necessário,... já tinha sido dispensado. Logo, ele também não tem o direito de se...dispensar, sem pensar nas consequências. É inegável que tem o direito de acompanhar o despontar para a vida do seu Filho, mas deve ponderar as consequências que o exercício do seu direito, tem no andamento presente e futuro da Empresa, que lhe está a assegurar a subsistência do seu lar. É necessário,

É forçoso, que o Empregador não ignore o direito dos seus trabalhadores, que foram “pais”. Sem dúvida, mas não se esqueça: O direito à “licença parental inicial” regulada (e atribuída, em termos imperativos, “...tem direito”) no art.º 40, CT, acresce que o pai/trabalhador tem ainda, nesta fase inicial da vida do seu filho,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

A “licença parental exclusiva do pai”, que está prevista e regulada no art.º 43, CT, --- também em termos mais que imperativos pois, como se contém no n.º 1, do art.º 43: “(...) é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias (...)” ---, além das faltas admitidas por motivo de doença do filho, e reguladas no art.º 49, CT.

Mas, **tudo isto tem reflexos**, que podem ser muito graves no esquema produtivo da Empresa. É necessário que,

Também o Trabalhador não ignore os direitos do seu Empregador; ou, então, os deveres do trabalhador inscritos nas als. b), c), f) e h), n.º 1, do art.º 128, CT, são pura fantasia. Diz, por ex., esta alínea h), do n.º 1, do art.º 128, que o trabalhador deve,

“h) – Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa”.

certamente isso não se faz com o Trabalhador a usar, e abusar, de todos os seus direitos.

Há que alertar o trabalhador, ao contrário da corrente prevalente de “tudo pelo trabalhador, nada contra o trabalhador”, que ele também tem obrigações sociais de salvaguardar o futuro dos seus Colegas, não criando problemas à sua Empresa. O tecido industrial da Nação não pode ser corroído por dentro, ignorando mutuamente trabalhadores e empregadores, os seus deveres. Mas, não são os Empregadores que apenas têm deveres!...

O direito à licença está reconhecido, em termos imperativos, ao trabalhador. Tudo certo. Mas, o seu exercício terá de ser feito com o menor custo para a Empresa, que o será para os seus Colegas. E até, repare-se, para os que estão em “corrente” com a sua Empresa: os Clientes e os Fornecedores. Mas, “usar” a licença parental representa perda de rendimento, via empregador. Logo, pondere bem o Trabalhador a sua necessidade de gozo.

Logo,

Como se sabe, a atribuição da “licença” concretiza-se com a atribuição de um subsídio, dito, subsídio parental, previsto na alínea c), do n.º 1, art.º 7, da Lei n.º 91/2009, de 9 Abril; e, regulado no art.º 12, da mesma Lei.

O seu montante, está indicado no art.º 30, da Lei n.º 91/2009.

Em resumo: as Empresas têm de considerar que o gozo da “licença parental” é uma realidade em crescente. Os trabalhadores têm de compreender que o “uso” de um direito tem de ser adaptado às circunstâncias e não deve prejudicar irremediavelmente os restantes Colegas, a própria Empresa como um todo.



