

DIREITO DO TRABALHO

A Segurança Social e o impedimento prolongado (em caso de doença ou parentalidade subsidiadas com duração superior a 30 dias seguidos)

Esta necessidade de esclarecimento surge devido ao facto de a Segurança Social no seu Guia Prático sobre Prestações Compensatórias dos Subsídios de Férias, Natal ou outros semelhantes ter criado um paralelismo entre a situação de doença por impedimento prolongado e a licença de parentalidade, subsidiadas em período superior a trinta dias seguidos, conforme se alcança no ponto 2.2 do referido guia prático, disponível em: http://www.seg-social.pt/documents/10152/14993/Prest_Compensatorias_sub_Ferias_Natal_semelhantes/7e86dd07-0454-4414-bd2e-e570b171bc27/7e86dd07-0454-4414-bd2e-e570b171bc27.

Assim:

É nossa convicção que a Segurança Social lavra em erro grosseiro ao tratar de igual modo a situação de impedimento prolongado do trabalhador e a ausência ao abrigo da licença de parentalidade.

Quanto à primeira situação, impedimento prolongado do trabalhador, estamos de acordo com a repercussão do mesmo no campo das férias e no respectivo subsídio de férias, conforme é referido no guia prático em causa.

Porém, o mesmo já não pode ser entendido no regime da parentalidade, em que tudo se passa como se estivéssemos numa situação ininterrupta, de prestação efectiva de trabalho.

DIREITO DO TRABALHO

Que assim é basta ter presente o artigo 65.º do Código do Trabalho que determina:

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de: (sub. nos.)

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;*
- b) Licença por interrupção de gravidez;*
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;*
- d) Licença por adopção;*
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;*
- f) Falta para assistência a filho;*
- g) Falta para assistência a neto;*
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;*
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;*
- j) Dispensa para avaliação para adopção.*

2 - A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;*
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;*
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.*

4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;*
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;*
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;*
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.*

5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.

Tem pois de se concluir que a situação de doença, susceptível de originar impedimento prolongado, não se confunde com a licença de parentalidade.

Para assim concluir, basta, além do mais, ler a alínea a) do n.º 4 transcrito, em que a situação de doença interrompe o gozo da própria licença de parentalidade em qualquer das suas modalidades.

Por isso, não é admissível que a licença de parentalidade seja subsumível a uma situação de impedimento prolongado do trabalhador, dado o facto de a lei considerar, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de trabalho, as ausências ocorridas no âmbito de licença de parentalidade.

É pois nossa opinião que a situação de baixa por impedimento prolongado e a licença de parentalidade têm tratamento distinto quer quanto ao subsídio de férias quer quanto ao vencimento das próprias férias, já que neste último caso tudo deve ser considerado como se o trabalhador(a) estivesse em período de trabalho efectivo.

Messias Carvalho

Mestre em Direito

Advogado Especialista em Direito do Trabalho

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte geral@mcsc.pt.



Rua de Vilar, n.º 235 – 6.º Esquerdo (Edifício Scala)
4050 – 626 Porto

Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT