

Despacho:	Despacho:
Despacho: Concordo. Remeta-se a presente Informação à Sr. ^a Directora da DMRH, Dr. ^a Norberta Moreira.	
Cristina Guimarães Chefe da Divisão de Estudos e Assessoria Jurídica 2010.03.08	

N/Ref.^a: (...)

S/Ref.^a: (...)

Porto, 5 de Março de 2010

Autor: Liliana Cardoso

Assunto: Licença para assistência a filho – requerimento apresentado por (...) (n.º mec. (...)).

I) Enquadramento Factual

1. Através do requerimento, datado de (...), registado internamente com o n.º (...) a trabalhadora supra identificada, «a exercer funções no Departamento Municipal de (...), vem solicitar licença para assistência a filho, ao abrigo do artigo 52º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro depois de esgotada a licença parental complementar (...)».

2. Da análise dos documentos instrutórios constantes do processo resulta ainda que:

- De acordo com os despachos da Exma. Sr.^a Chefe de Divisão Municipal de (...) e da Exma. Sr.^a Directora do Departamento Municipal de (...), ambos de (...), exarados no

verso do requerimento identificado no ponto anterior, «*não existe inconveniente para o serviço*»;

- O pai do menor declara *sob compromisso de honra que tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo que a sua esposa e mãe do menor em situação de licença para assistência a filho* – cfr. Declaração, de (...);

- A DMRH propôs que o pedido de licença para assistência a filho em apreço seja deferido, *por um período de 234 dias com início a (...) até (...)*– cfr. Informação n.º (...), de (...).

3. Atendendo à factualidade supra exposta, e em conformidade com o pedido de análise e parecer exarado na Informação n.º (...), de (...), da DMRH cumpre informar.

II) Enquadramento Legal e Análise

1. A partir de 1 de Maio de 2009, data da entrada em vigor do Código do Trabalho (CT) revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro¹, o regime da parentalidade aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vinculação de nomeação ou de contrato, vem previsto nos artigos 33º a 65º do referido diploma legal^{2 3}.

2. O Código do Trabalho efectiva o direito constitucional de protecção na paternidade e maternidade, no âmbito laboral, através da atribuição dos direitos constantes dos seus artigos 33.º a 65.º, de entre os quais se inclui a licença para assistência a filho prevista no art. 52º.

3. A licença para assistência a filho pode ir até 2 anos e ser gozada de modo consecutivo ou interpolado (cfr. art. 52º, n.º 1). Acontece porém, que os progenitores, trabalhadores que exerçam funções públicas em regime de nomeação ou contrato, só têm direito a recorrer a ela depois de esgotar a utilização do direito à licença complementar referida no art. 51º do CT.

¹ O Código do Trabalho entrou em vigor nesta matéria no dia 1 de Maio de 2009 por força da entrada em vigor, na mesma data, do DL n.º 91/2009, de 9 de Abril.

² Ex *vis* art. 22º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro – RCTFP.

³ Os referidos preceitos substituem as disposições correspondentes do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, ex *vis* art.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

4. Mais se estabelece no n.º 3 do predito art. 52º, que *o trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, sendo que se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos* (cfr. art. 52º, n.º 4) – o que se verifica na situação em apreço, conforme atesta a declaração subscrita pelo pai do menor.

5. Para exercer este direito, o trabalhador tem, nos termos do n.º 6 do art. 52º, de informar a entidade empregadora pública, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) do início e do termo em que pretende gozar a licença;
- b) que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

6. Considerando que, actualmente, «*a determinação dos efeitos das ausências (faltas, licenças e dispensas) por doença, maternidade, paternidade, adopção, acidentes de trabalho e doenças profissionais dadas pelos trabalhadores que exercem funções públicas depende (...) não tanto do tipo de vínculo laboral que os une à Administração Pública, mas fundamentalmente do regime de protecção social em que se encontram abrangidos, inscritos ou do qual são beneficiários*»⁴ importa determinar qual o regime de protecção social em que a trabalhadora se encontra inserida.

6.1. A protecção social na eventualidade maternidade, paternidade e adopção (parentalidade) está definida no Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de Abril, para os trabalhadores beneficiários do **regime de protecção social convergente**, e no Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de Abril, para os trabalhadores beneficiários do **regime geral de segurança social**.

7. No caso concreto, e conforme informação da DMRH (cfr. nota de rodapé constante da Informação n.º (...), de (...)) a trabalhadora efectua descontos para a CGA, pelo que o regime

⁴ In Pimentel, Francisco, “*Consequências da Reforma da Administração Pública*”, Almedina, páginas 82 e 83.

de protecção social aplicável é o regime de protecção social convergente, específico da função pública.

8. Assim, no que aos efeitos deste tipo de licença respeita, o período em que não há prestação de trabalho efectivo:

a) 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 (cfr. art. 65º, n.º 6);

b) não há aqui lugar à atribuição de qualquer prestação pecuniária de carácter social, denominada de subsídio, no âmbito do DL n.º 89/2009;

c) não obstante, o período correspondente ao gozo desta licença é equivalente «à entrada de contribuições e quotizações para efeitos da taxa de formação das pensões de invalidez, velhice e morte, correspondente à segunda parcela com a designação de «P2», nos termos da Lei n.º 60/2005, de 29 de Dezembro, mediante comunicação do facto por parte da entidade empregadora à Caixa Geral de Aposentações (CGA)» (cfr. art. 5º, n.º 3 do DL n.º 89/2009);

d) durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual (cfr. art. 52º, n.º 5);

9. Face a todo o exposto, conclui-se que, no caso em apreço, estão reunidas as condições para a trabalhadora poder beneficiar da licença para assistência a filho prevista nos artigos 35º, alínea m) e 52º do CT, pelo que o seu pedido poderá ser deferido.

III) Conclusão

Em razão de tudo o que antecede, conclui-se que a trabalhadora reúne as condições necessárias para poder usufruir da licença para assistência a filho, nos termos do art. 52º do Código do Trabalho, pelo que se propõe a manutenção integral do entendimento constante da

Informação n.º (...), da DMRH, de (...) e a remessa da presente Informação à Sr.ª Directora da DMRH, Dr.ª Norberta Moreira.

À consideração superior,

A Jurista

(Liliana Cardoso)