

ANÁLISE
DA OCC**GISELA FÉLIX**Jurista da Ordem dos
Contabilistas Certificados
comunicacao@occ.pt

Pagamento dos subsídios de férias e Natal na parentalidade

O direito à parentalidade, constitucionalmente consagrado no artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra-se legalmente previsto nos artigos 35.º e seguintes do Código do Trabalho.

De acordo com o disposto nesta norma legal, os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos enunciados no artigo 35.º do Código do Trabalho, estabelecendo o artigo 65.º deste diploma legal que não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, entre outras, as ausências resultantes de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença parental nas diferentes modalidades, licença por adoção, dispensa para consulta pré-natal ou dispensa para amamentação ou aleitação.

De salientar que as licenças por situação de risco clínico du-

rante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da área de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Assim, sendo as ausências ao trabalho, supra enunciadas, consideradas como prestação efetiva de trabalho, o contrato de trabalho não se suspende, pelo que o trabalhador em situação de parentalidade, ainda que não se encontre ao serviço em 1 de janeiro, não perde o direito ao gozo das suas férias.

Neste sentido, adquire o direito aos 22 dias de férias relativos ao ano anterior, conforme previsto no artigo 237.º do Código do Trabalho, cujo gozo vai ocorrer quando regressar ao serviço, bem como o pagamento do respetivo subsídio que, salvo melhor opinião, compete à responsabilidade da entidade empregadora e deve ser pago na devida altura, tal como acontece com os demais trabalhadores não ausentes.

Subsídio de Natal: prestação compensatória

O mesmo já não sucede relativamente ao subsídio de Natal que é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, podendo assim ser reduzido proporcionalmente ao período de gozo da licença parental. Neste caso, será objeto de compensação através de atribuição da prestação compensatória por parte da Segurança

Social, devendo o pedido ser feito pela trabalhadora.

Para que a Segurança Social faça este pagamento é necessário que a trabalhadora envie um requerimento (Mod. RP 5003/2018 - DGSS) no prazo de seis meses contados a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio era devido pelo empregador.

O requerimento deve ser entregue nos serviços de atendimento da Segurança Social, ou enviado por correio, para o Centro Distrital da área da residência do beneficiário.

De salientar que o requerimento tem de ser confirmado pela entidade empregadora, no quadro respetivo, indicado o montante que não foi pago por esta.

Diferente será o subsídio parental que constitui um direito dos pais pelo nascimento do filho e que destina a substituir os rendimentos de trabalho perdidos durante esse período. Este subsídio, a requerer junto da Segurança Social, varia consoante os rendimentos do beneficiário (pai ou mãe), bem como da modalidade de licença parental escolhida. ■

O trabalhador em situação de parentalidade, ainda que não se encontre ao serviço em 1 de janeiro, não perde o direito ao gozo das suas férias.

Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.