



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A licença parental complementar: alguns problemas de aplicação**

Cláudia Sofia Bastos Moreira

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A licença parental complementar: alguns problemas de aplicação**

Cláudia Sofia Bastos Moreira

Orientadora: Catarina Oliveira de Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022

Dedico esta tese aos meus pais, que com muito esforço me permitiram chegar aqui, e à minha orientadora, que comigo partilhou o desejo de sucesso e de tudo fez para me ajudar a tentar alcançá-lo.

## **Resumo**

A presente dissertação debruçar-se-á sobre a licença parental complementar, mais concretamente, em torno da sua configuração legal no ordenamento jurídico português, o qual será analisado em justaposição com o direito da União Europeia. Fruto do parco desenvolvimento legislativo e doutrinal sobre a licença em apreço, vários são os problemas levantados em torno da sua (correta) aplicação. Assim, procuraremos, no correr do presente trabalho, depois de analisada a sua origem e evolução, explanar o seu regime jurídico, por modo a equacionar e entender esses possíveis problemas, os quais podem, inclusive, evidenciar a falta de conformidade de Portugal com as orientações europeias a que está adstrito nesta matéria.

**Palavras-Chaves:** licença parental complementar; parentalidade; conciliação entre a vida familiar e profissional; direito da União Europeia.

**Abstract:** The present dissertation will pore over parental leave, more specifically, around its legal configuration in the Portuguese legal system, which will be analysed in juxtaposition with European Union law. Borne of the poor legislative and doctrinal development about the leave in appreciation, many are the problems raised around its (accurate) application. Thus, we will seek, in the course of the present work, after having analysed its origin and evolution, explain the legal regime, in order to equate and understand those potential problems, which, can, inclusive, show Portugal's lack of conformity with European guidelines to which it is attached in this matter.

**Keywords:** parental leave; parenthood; conciliation between family and professional life; European union law.

## Sumário

|   |      |
|---|------|
| Indicações de Leitura.....  | VIII |
| Lista de siglas e abreviaturas .....  | IX   |
| I. Introdução.....  | 12   |
| II. Fundamento e Evolução da LPC .....  | 14   |
| a. Fundamento da licença – Princípio da conciliação entre a vida familiar e a profissional .....  | 14   |
| b. Evolução Legislativa .....   | 16   |
| i. A nível europeu .....  | 16   |
| ii. A nível nacional.....   | 21   |
| III. Regime Jurídico .....  | 22   |
| a. Qualificação jurídica do direito à LPC.....  | 22   |
| b. Âmbito de Aplicação.....   | 23   |
| i. Alcance da expressão “idade não superior a seis anos” .....  | 23   |
| ii. Princípio da não transferência .....  | 25   |
| c. Modalidades de Exercício .....   | 27   |
| i. “a) Licença parental alargada, por três meses”.....  | 27   |
| ii. “b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo” .....  | 30   |
| iii. “c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses” ..... | 33   |
| iv. “d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho” .....                                   | 33   |

|  |    |
|--|----|
| v. (Nova proposta legislativa) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores..... | 34 |
| d. Procedimento.....   | 35 |
| e. Efeitos no contrato trabalho .....  | 38 |
| i. Suspensão do contrato trabalho .....  | 38 |
| ii. Proibição de exercício de outra atividade.....   | 40 |
| iii. Irredutibilidade do direito a férias .....  | 41 |
| iv. Perda retributiva .....  | 43 |
| Conformidade da perda retributiva com o DUE.....   | 45 |
| v. Implicações em matéria de segurança social.....   | 46 |
| IV. Utilização da LPC em Portugal e principais conclusões .....  | 49 |
| Referências Bibliográficas.....  | 51 |

## **Indicações de Leitura**

As referências bibliográficas serão citadas pelo apelido do autor e ano de publicação das obras em questão, sendo seguidamente indicadas as páginas na quais se poderão encontrar os excertos citados.

As citações de obras estrangeiras serão feitas em português, sendo a respetiva tradução da nossa responsabilidade.

Caso sejam mencionadas obras do mesmo autor e com o mesmo ano de publicação, as mesmas serão diferenciadas através de letras.

A bibliografia final apresentará, de forma completa e ordenada alfabeticamente tendo em conta o apelido do autor, todas as obras consultadas e citadas.

A jurisprudência nacional e europeia utilizada na presente dissertação poderá ser consultada em <http://www.dgsi.pt/> e em <https://eur-lex.europa.eu/>, respetivamente. Neste último link poderão ainda ser consultados todos os demais diplomas europeus a que se venha fazer referência.

Os dados estatísticos recolhidos pelo Instituto Nacional de Estatística, e que aqui se mencionam, foram extraídos do sítio eletrónico <https://www.ine.pt/>.

## **Lista de siglas e abreviaturas**

AAE - Associação Americana de Economia

Ac - Acórdão

Al - Alínea

Art - Artigo

BTE - Boletim do trabalho e emprego

CAP - Confederação dos agricultores de Portugal

Cls – Cláusula

CITE - Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego

Contr. trab. – Contrato de trabalho

CRP – Constituição da república portuguesa

Csd – Considerando

CSER – Carta social europeia Revista

CT – Código do trabalho (aprovado pela lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro e alterado, sequencialmente, pelas seguintes leis: Lei nº 105/2009 de 14/09; Lei nº 53/2011 de 14/10; Lei nº 23/2012 de 25/06; Lei nº 47/2012 de 29/08; Lei nº 69/2013 de 30/08; Lei nº 27/2014 de 08/05; Lei nº 55/2014 de 25/08; Lei nº 28/2015 de 14/04; Lei nº 120/2015 de 01/09; Lei nº 8/2016 de 01/04; Lei nº 28/2016 de 23/08; Lei nº 73/2017 de 16/08; Lei nº 14/2018 de 19/03; Lei nº 90/2019 de 04/09; Lei nº 93/2019 de 04/09; Lei nº 18/2021 de 08/04; Lei nº 83/2021 de 06/12; Lei nº 1/2022, de 03/01)

Cv – Convenção

Dir – Diretiva

DL – Decreto-lei

DUE – Direito da União Europeia

FFMS – Fundação Francisco Manuel dos Santos

GM – Guerra Mundial

INE – Instituto nacional de estatística

IRCT – Instrumento(s) de regulamentação coletiva de trabalho

LGTFP – Lei geral do trabalho em funções públicas (aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho)

LP – Licença parental

LPC – Licença parental complementar

LPI – Licença parental inicial

Nº - número

Par – Parágrafo

PE – Parlamento europeu

PEDS – Pilar europeu dos direitos sociais

PGR – Procuradoria-Geral da República

PME – Pequenas e médias empresas

PNT – Período normal de trabalho

Pr. – Princípio

Proc – Processo

PT – Portugal

Rec – Recomendação

Res – Resolução

RDES – Revista de direito e de estudos sociais

SETAAB - Sindicato nacional dos trabalhadores da agricultura, floresta, pesca, turismo, indústria alimentar, bebidas e afins

Ss – seguintes

STA – Supremo tribunal administrativo

STJ – Supremo tribunal de justiça

TJ – Tribunal de justiça (da União Europeia)

UE – União europeia

*Vg – Verbi gratia* (por exemplo)

## I. Introdução

Partindo da definição avançada pela Comissão Europeia<sup>1</sup>, podemos definir a LPC<sup>2</sup> como a licença concedida aos pais, biológicos ou não, após o termo da LPI, a fim de lhes permitir conciliar as suas atividades profissionais com o cuidado dos filhos pequenos, dando-lhes, por um lado, tempo e disponibilidade para assegurarem os referidos cuidados e, por outro, estabilidade no emprego, uma vez que durante o gozo da licença devem manter-se (praticamente) incólumes os seus direitos laborais.

Esta definição “ênfatisa a corresponsabilidade dos pais<sup>3</sup>”, uma vez que a mesma é concedida às mães e (e não ou) aos pais, por forma a potenciar uma verdadeira partilha das responsabilidades para com os filhos entre eles.

Numa sociedade em que o cuidado primário dos filhos continua a ser visto como uma responsabilidade das mães, instrumentos como aquele que aqui se estudará são de máxima importância para a quebra das tendências (ainda) verificadas.

A verdade é que “a realidade sociológica portuguesa prevalente ainda assenta no “tradicionalismo de género dominante no campo dos valores e das práticas familiares”, traduzindo uma elevada assimetria na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens<sup>4</sup>”. Entendimento corroborado pelo relatório da CITE publicado em 2017 atinente ao progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no qual se pode ler que, “Em Portugal, apesar de as mulheres trabalharem maioritariamente a tempo inteiro, mantêm a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados dentro da família<sup>5</sup>, enquanto os homens dedicam mais tempo ao trabalho profissional.”

Tendência esta que, para além de se afigurar avessa ao pr. da igualdade entre homens e mulheres, constitui um forte entrave à tão necessária subida da taxa de natalidade. Isto

---

<sup>1</sup>Citada em DREW, Eileen(2005), 10.

<sup>2</sup>A LPC é a licença portuguesa equivalente à LP prevista no DUE. Contudo, um problema de foro linguístico surgiu, em 2009, aquando da revisão do CT. Desde essa altura, não encontramos no ordenamento jurídico português uma licença de maternidade e uma licença de paternidade. Ambas são tratadas de forma unificada pela tutela conferida à LPI. De facto, depois de analisado o regime jurídico português nesta matéria, verificamos que praticamente todas as “licenças relacionadas com a gravidez, maternidade e paternidade são formalmente designadas de “licenças parentais”” - RAMALHO(2015), 186. Desta feita, em virtude da utilização recorrente do termo “parental”, a licença objeto deste trabalho pode ser confundida com aquelas outras. Assim, é de clarificar que sempre que na presente dissertação mencionarmos LP (designação europeia), reportamo-nos de igual forma à LPC, mas nunca às demais licenças.

<sup>3</sup>Idem.

<sup>4</sup>Manuel Abrantes citado por CARVALHO(2020), 209.

<sup>5</sup>Segundo um estudo levado a cabo pela FFMS, as mulheres portuguesas dedicam cerca de 6 horas por dia ao trabalho doméstico, e, quando em causa estejam casais, esse mesmo trabalho é 74% realizado por mulheres enquanto apenas 23% dele fica ao encargo dos homens – SAGNIER, MORREL(2019), 206 e ss.

porque, segundo um estudo levado a cabo pela AAE, a desigualdade na distribuição dos trabalhos domésticos, nomeadamente os cuidados com os filhos, está intimamente ligada à baixa natalidade nos países desenvolvidos<sup>6</sup>.

Para a quebra deste paradigma, como se referiu, muito importantes são os mecanismos ao serviço do pr. da conciliação entre a vida familiar e privada. É precisamente num desses mecanismos, a LPC, que nos focaremos nesta dissertação, onde procuraremos analisar o seu regime jurídico, os seus problemas de aplicação e ponderar se o mesmo na sua configuração atual serve (eficazmente) o seu propósito.

---

<sup>6</sup>DOEPKE, KINDERMANN(2018), 48.

## II. **Fundamento e Evolução da LPC**

### a. **Fundamento da licença – Princípio da conciliação entre a vida familiar e a profissional**

A capacidade de se desempenhar ativamente o papel de mãe e o papel de pai é um elemento de grande importância<sup>7</sup>, quer para o pleno desenvolvimento da criança, quer para o desenvolvimento dos pais. Ao mesmo tempo, a maternidade e a paternidade desempenham um “papel essencial na sociedade e para o seu futuro<sup>8</sup>”. “Idêntico papel se pode atribuir à estabilidade e progressão no trabalho, na medida em que condicionam a inserção social, o crédito moral e a possibilidade de se levar uma vida autónoma. Não obstante, a equação equilibrada entre a vida familiar e a laboral encontra múltiplos obstáculos<sup>9</sup>”.

Não é de agora que se conhece a existência destes obstáculos, mas só nas últimas décadas é que os mesmos foram colocados em evidência.

Por altura da 2ª GM, assistiu-se a uma progressiva entrada das mulheres no mercado de trabalho e, conseqüentemente, ao aparecimento dos problemas de articulação entre a vida familiar e profissional. Até então, estes eram inexistentes, uma vez que “enquanto imperou a tradicional separação de papéis entre homens, dedicados ao trabalho extra doméstico, e mulheres, dedicadas ao trabalho doméstico, os direitos de conciliação eram desnecessários<sup>10</sup>”.

Com a saída da mulher para trabalhar, as obrigações domésticas não se extinguíram. E, sendo poucos os núcleos familiares capazes de contratar ajuda externa para lidar com as

---

<sup>7</sup>Entre nós, a maternidade e a paternidade são valores públicos, cuja proteção é imperiosa por via da sua consagração constitucional (art 68º CRP). Mais do que isso, a lei fundamental perspetiva a família como um elemento fundamental da sociedade, o qual deve ser protegido a todos os níveis (art 67º nº 1 CRP), incluindo quando a sua proteção contende com o mundo laboral. É que está igualmente consagrado o direito dos trabalhadores à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, por modo a que lhes seja possível conciliar as suas atividades profissionais com a vida familiar (art 59º nº 1 al b) CRP).

<sup>8</sup>REC(2006)19, adotada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa - Versão traduzida e editada disponível em:

<https://www.cnpdpcj.gov.pt/documents/10182/19464/Recomenda%C3%A7%C3%A3o+2006/e36ba3eb-d849-4ebb-9827-688de3e92f94>

<sup>9</sup>RODRÍGUEZ(2013), 7.

<sup>10</sup>LOUSADA(2010), 85.

tarefas tradicionalmente a elas atribuídas, assistiu-se a um fenómeno de “dupla jornada<sup>11</sup>” de trabalho por parte das mulheres, uma fora e outra dentro de casa.

A constatação desta situação discriminatória, inviabilizadora de uma igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, abriu portas ao debate sobre a necessidade de criação de medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional<sup>12/13</sup>.

Desta feita, o aludido pr. da conciliação tem uma estreita relação, “solidamente estabelecida<sup>14</sup>”, com o pr. de não discriminação e igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres<sup>15</sup>.

Numa primeira fase, as medidas de conciliação assentaram apenas em medidas de ação positiva em razão da maternidade, dirigidas, por isso, exclusivamente às mulheres.

Contudo, a longo prazo, percebeu-se que um tratamento diferenciado das mulheres, ainda que com o intuito de as proteger, aos nossos olhos uma forma de paternalismo castrador, não permitia atingir eficazmente a tão desejada conciliação entre a vida familiar e profissional. “É que perspectivar a maternidade como uma exceção justificada ao princípio da igualdade de tratamento e não como uma condição material da igualdade de tratamento entre mulheres e homens<sup>16</sup>” faz com que se limite a tutela legal nesta matéria às mulheres e, por consequência, se perpetue a ideia de que “dos homens espera-se que sustentem, das mulheres que cuidem<sup>17</sup>”.

---

<sup>11</sup>Expressão utilizada por José Fernando Lousada no artigo acabado de mencionar. No mesmo sentido escreveu MATLÁRY(2001), 38 - “em termos práticos, dois empregos fora de casa mais um doméstico somam três (...) é quase sempre a mulher que acaba por acumular dois destes três empregos”.

<sup>12</sup>Por ocasião da aprovação do TUE, passou a exigir-se a ponderação das implicações de género em todas as políticas adotadas pela UE (art 2º e 3º). O foco colocado na promoção da igualdade e não discriminação em função do género abriu portas ao inevitável debate sobre futuras medidas de conciliação entre a vida familiar e a profissional.

<sup>13</sup>“O termo conciliação apareceu formulado pela primeira vez no programa Comunitário de Ação Social de 1974” – BALLESTER(2010), 85/86.

<sup>14</sup>RAMALHO(2009), 83.

<sup>15</sup>Relação essa que foi formalmente plasmada em 2000, na Res do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar – Res 2000/C 218/02.

<sup>16</sup>RAMALHO(2018), 104.

<sup>17</sup>MOREIRA(2018), 71. No mesmo sentido escreveu RAMALHO(2003), 283, “Se somente a mulher é protegida durante o período que se segue ao parto, tanto contra o despedimento como pela atribuição de uma licença suplementar, porque esta protecção é excepcional e lhe é outorgada “naturalmente”, o estigma feminino ligado à conciliação do trabalho e da família permanecerá inalterado”. E mais, se as medidas de conciliação continuassem a ser um direito exclusivo das mulheres, cairíamos no paradoxo de, para minorar a discriminação contra as mulheres por razão da maternidade, discriminar os homens, os quais têm o direito (e o dever – art 33º CRP) de participar na vida familiar.

Assim, sem deixar de ser um instrumento ao serviço do pr. da não discriminação em função do género, o pr. da conciliação entre a vida familiar e profissional emancipou-se daquele e começou a ser perspectivado de forma autónoma. Exemplo desta nova visão é a Dir 96/34/CE, a qual, ao consagrar pela primeira vez uma licença passível de ser gozada por ambos os pais para cuidado e acompanhamento dos filhos pequenos (LP), promoveu a assunção pelo homem de responsabilidades familiares, e tentou minorar a recorrente associação da mulher com a função de cuidadora (exclusiva) do lar (mulher-care<sup>18</sup>).

Atualmente, do pr. da conciliação tanto emanam medidas tendentes a permitir às mulheres acederem amplamente ao mundo do trabalho, mesmo quando responsáveis pela vida doméstica, como medidas tendentes a permitir aos homens não mais se ocuparem exclusivamente do trabalho remunerado fora de casa, mas antes passarem a poder, a par deste, exercer encargos de índole familiar.

Neste caso, mais do que uma ferramenta de combate à discriminação em função do género, o pr. da conciliação encontra-se ao serviço do combate da discriminação daqueles que têm a seu cargo responsabilidades familiares.

Como resposta às novas exigências do pr. da conciliação entre a vida familiar e profissional, desenvolveu-se o regime da parentalidade no qual estão configuradas uma multiplicidade de licenças (entre elas a LPC) e formas de trabalho flexível afetas à plena satisfação daquele pr.

## **b. Evolução Legislativa**

Um estudo completo sobre as origens e evolução legislativa a nível internacional da LPC implicaria um trabalho excessivamente longo, devido, desde logo, à grande quantidade de entidades que se dedicam à proteção da parentalidade. Por esta razão, centralizámos a análise da licença em apreço aos quadros legislativos da UE e de PT.

### **i. A nível europeu**

No plano europeu, a evolução do quadro jurídico da LP assenta essencialmente em 3 diplomas: Dir 96/34/CE, Dir 2010/18/UE e Dir 2019/1158.

---

<sup>18</sup>VIQUEIRA(2011), 129.

A Dir 96/34/CE, de 3 de junho, consagrou pela primeira vez o direito de ambos os pais, que o sejam por via do nascimento biológico ou da adoção, a uma LP de no mínimo 3 meses, a qual poderia ser exercida em regime de tempo integral ou de tempo parcial para acompanhamento dos filhos até aos 6 anos de idade.

Apesar de publicada apenas em 1996, a primeira proposta para a criação de uma Dir sobre a LP data de 1983. Em 24 de novembro desse ano, a Comissão submeteu junto do Conselho uma proposta de criação da desejada licença<sup>19</sup>, a qual procuraria dar resposta à crescente necessidade de criação de mecanismos que permitissem uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional. Contudo, por falta da unanimidade exigida para a sua aprovação, a mesma não logrou efeitos, tendo ficado, porém, o compromisso de dez anos mais tarde voltar a ser apresentada uma nova proposta.

Dito e feito, em 1993, encetaram-se novas negociações com o intuito de se elaborar um documento que obrigasse os EM a criarem mecanismos flexíveis que facilitassem a conciliação entre a vida profissional e familiar, sendo um deles a LP. Por meio de longos e complexos processos consultivos, de vários parceiros sociais e dos próprios EM, a Comissão estabeleceu como pr. do futuro diploma legislativo os seguintes<sup>20</sup>: a LP tem de ser um direito dos trabalhadores, independente do seu género; a sua duração ficará à discricionariedade de cada EM, os quais têm de respeitar o limite mínimo de 3 meses; desejavelmente a LP será passível de ser exercida através de diferentes formas; os direitos dos trabalhadores em matéria de segurança social não podem, por razão do exercício da licença, ser afetados.

Tendo por base toda a discussão que antecede, e o apelo feito pelo Conselho no sentido de aproveitarem a sua proximidade com a realidade social para celebrarem acordos tendentes a acautelar os problemas sociais por eles identificados<sup>21</sup>, 3 parceiros sociais assinaram o primeiro acordo coletivo a nível europeu, pedindo, prontamente, que o mesmo passasse a integrar o DUE, o que aconteceu por via da Dir 96/34/CE. Esta, por via daquele acordo, ao estabelecer como direito de ambos os pais a possibilidade de gozarem uma LP, marcou a passagem da tónica colocada exclusivamente na proteção da

---

<sup>19</sup>COM(83) 686 final.

<sup>20</sup> Idem.

<sup>21</sup>Res do Conselho 94/C 368/03.

maternidade<sup>22</sup> para a tónica colocada na proteção da parentalidade<sup>23</sup>, foi o primeiro passo na direção certa para uma sociedade onde a vida profissional e a vida familiar são passíveis de conciliar<sup>24</sup>.

Contudo, e apesar das suas muitas qualidades, esta Dir não ficou isenta de críticas. Por um lado, a elevada discricionariedade dada aos EM para a forma como e em que moldes poderiam implementar a LP criou um complexo quadro legislativo muito difícil de controlar e fiscalizar. Por outro lado, a não previsão, nem incentivo, de uma compensação pela perda remuneratória dos beneficiários da LP funcionou como um forte dissuasor ao exercício da mesma. Segundo CARACCILO, a Dir 96/34/CE, para além de continuar a basear-se “na ideia de que as mães continuam a ser as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos”, foi um diploma cujas realizações foram “largamente retóricas, uma vez que não melhoraram significativamente as normas já existentes a nível nacional”<sup>25</sup>.

Na vanguarda dos acordos-quadro a nível da UE, os parceiros sociais europeus assinaram em 18 de junho de 2009 a primeira revisão na história do diálogo social europeu de um acordo-quadro. Em causa esteve a revisão do já mencionado acordo-quadro sobre a LP assinado em 1995. As diligências realizadas pelos parceiros sociais sugeriram na senda de recomendações da Comissão Europeia que, em 2006 e em 2007, atendendo ao seu compromisso de atualizar o quadro regulamentar da UE sobre a conciliação entre as vidas profissionais e familiares, incentivou<sup>26</sup> os parceiros sociais europeus a analisarem as disposições do acordo-quadro sobre a LP.

À semelhança do que sucedeu com o acordo que o antecedeu, uma vez assinado este novo acordo, os parceiros sociais “transmitiram à Comissão um pedido conjunto para que apresentasse uma proposta de decisão do Conselho com vista à aplicação do acordo-quadro revisto<sup>27</sup>”. Tal como solicitado, este acordo veio a ser incorporado numa nova Dir, a Dir 2010/18/UE do Conselho de 8 de março de 2010.

---

<sup>22</sup>Até à publicação da Dir. 96/34/CE, apenas estava previsto, no âmbito de matérias que hoje se designam de parentalidade, o direito a 14 semanas de licença de maternidade, que, como o nome indica, apenas poderiam ser gozadas por mulheres – Dir 92/85/CEE.

<sup>23</sup>RAMALHO (2019), 729.

<sup>24</sup>DREW(2005), 13-14.

<sup>25</sup>CARACCILO(2001), 335.

<sup>26</sup>Para além de incentivar os parceiros sociais a agir, a Comissão sugeriu novas formas de aperfeiçoar as regras existentes em matéria de proteção da parentalidade. Entre as sugestões, destaca-se a possibilidade de previsão de incentivos tendentes a aumentar a aderência à LP – COM(2008) 635 final.

<sup>27</sup>Csd 6 da Dir. 2010/18/UE.

Em linhas gerais, a nova Dir procedeu a um reforço “assinalável<sup>28</sup>” das medidas de tutela da parentalidade já previstas na Dir que a antecede. De destacar: A LP passou a poder ser exercida por pais com filhos menores até aos 8 anos de idade; a duração mínima da licença passou de 3 para 4 meses; pelo menos 1 dos 4 meses da licença passou a não poder ser transferido para o outro progenitor<sup>29</sup>.

Sendo certo que da entrada em vigor desta nova Dir resultou um “reforço global da tutela dos trabalhadores e das trabalhadoras nesta matéria<sup>30</sup>”, certo é também que a mesma não foi imune a críticas. Espelhando problemas similares aos levantados a respeito da Dir anterior, este diploma continuava a atribuir uma grande margem de manobra aos EM no momento de implementarem as suas medidas, o que resultou em regimes nacionais bastantes distintos que diminuem o grau de efetividade dos direitos consagrados na Dir. Mais, embora se tenha reconhecido o papel desempenhado pela perda de rendimentos na decisão de gozar ou não da LP<sup>31</sup>, a Dir não consagrou qualquer dever de compensação dos trabalhadores que se encontram no exercício da licença, relegando as questões em torno desta matéria para a competência interna de cada EM.

Em meados de 2015, a Comissão anunciou que apresentaria num futuro não determinado uma ampla iniciativa, a qual, partindo de uma abordagem holística e tendo em conta os desenvolvimentos sociais tidos na última década, iria versar, entre outros temas, sobre várias formas de licenças de parentalidade e sobre a conciliação entre a vida profissional

---

<sup>28</sup>RAMALHO(2018), 7.

<sup>29</sup>Na Dir 96/34/CE já se previa a não transferibilidade de pelo menos 1 mês da licença. Contudo, a norma que o previa tinha carácter meramente recomendativo. Ao estabelecer-se a intransferibilidade com carácter obrigatório, é notório que a Dir 2010/18/UE teve em consideração que “a licença parental é muito mais frequentemente gozada pelas mães do que pelos pais”, pelo que procurou “promover o gozo da licença por ambos os pais, promovendo assim uma maior e equitativa partilha das responsabilidades de reconciliação por ambos os pais.” – RAMALHO, et. al(2015), 12.

<sup>30</sup>RAMALHO(2018), 107. Em sentido contrário, escreveu CABEZA(2020), 43, que esta Dir “não implicou um reforço significativo das normas”, olhando para a mesma como um “ténue avanço em matéria de parentalidade”.

<sup>31</sup>Cls 5.5 e csd 18 a 20 do preâmbulo.

e familiar<sup>32</sup>. Esta promessa ganhou forma em abril de 2017<sup>33</sup>, quando a Comissão apresentou uma proposta<sup>34</sup> de criação de uma nova Dir, a qual deu lugar à Dir 2019/1158.

No que à parentalidade diz respeito, esta nova Dir tentou minorar a tendência, que teima em persistir, de mais mulheres gozarem de licenças relativas ao cuidado dos filhos do que homens e, mesmo quando ambos os pais gozam desse tipo de licenças, a tendência de as mulheres as gozarem durante um período de tempo mais longo<sup>35</sup>. Dentro das medidas adotadas, como realça CABEZA (2020), aquelas que contendem com a LP foram as menos inovadoras, passando essencialmente pelo reforço dos direitos já consagrados nas anteriores Dir.

Contudo, há que destacar duas importantes novidades. Por um lado, no seu art 5º, a Dir aumenta o período de tempo de licença sujeito ao pr. da não transferibilidade (passou de 1 para 2 meses<sup>36</sup>); por outro, no seu art 8º, consagra-se pela primeira vez o direito de remuneração ou subsídio adequado para quem goza da LP. Direito este que apenas se estende aos 2 primeiros meses da licença, ou seja, ao período mínimo pela qual a mesma é intransferível.

---

<sup>32</sup>Comissão Europeia (2015).

<sup>33</sup>Na mesma altura, a Comissão publicou a sua recomendação sobre o PEDS (Recomendação (UE) 2017/761 da comissão de 26/04/2017), o qual, composto por 20 princípios, destaca no seu nono princípio o seguinte: “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”. A conciliação entre a vida profissional e laboral acabou por se tornar um dos focos das políticas emanadas no âmbito do PEDS. Políticas essas que de tão ambiciosas não lograram consensos juntos dos parceiros sociais que acabaram por nunca chegar a um novo acordo em matéria de parentalidade.

<sup>34</sup>COM/2017/253 final.

<sup>35</sup>Informação retirada da “Family Database” da OECD - <https://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>

<sup>36</sup>Alargamento que, embora tenha ficado aquém da inicial proposta de total intransferibilidade, serve o propósito da Dir: o de alargar a corresponsabilidade masculina; se os pais não gozarem pelo menos 2 dos meses a que têm direito, os outros 2 meses da LP perder-se-ão por completo, não tendo a mãe direito a eles.

## ii. A nível nacional

No plano nacional, podemos dizer, curiosamente, que em matéria de parentalidade o direito português tem precedência cronológica sobre o DUE. Isto porque o primeiro diploma a fazer alusão ao direito dos progenitores a licenças parentais é anterior à Dir 96/34/CE. Falamos da Lei nº 4/84 de 5 de abril, relativa à proteção da maternidade e da paternidade, que no seu art 14<sup>o37</sup> já previa para ambos os pais um direito que em muito se aproxima daquele concedido pela LPC.

A este diploma sucedeu-se a Lei nº 99/2003 que aprovou o Código de trabalho de 2003. Sucede que, pese embora aquele tenha entrado em vigor em dezembro de 2003, o início da vigência das normas relativas à parentalidade (art 33º a 52º) foi relegado para momento ulterior, mais precisamente para a data de entrada em vigor do diploma que regulamentava o Código (Lei nº 35/2004). Mesmo após o início da vigência deste último diploma, o qual se deu 30 dias após a sua publicação a 29/07/2004, por força do seu art 10º nº 2, mantiveram-se em vigor algumas normas da lei que o antecede. Não sendo, contudo, uma dessas normas o seu art 14º.

Assim, quando plenamente em vigor, o Código de trabalho de 2003 passou a tutelar, no seu art 43º, as matérias relativas à LP. Neste artigo, aquela licença, significativamente reforçada, assumiu os contornos traçados pela Dir 96/34/CE: para assistência a filho, biológico ou adotado, com idade até 6 anos, os progenitores têm direito, alternativamente, a “licença parental de três meses”, “a trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo” ou “a períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses”.

Em 2009, com a revisão do CT, procedeu-se a uma importante alteração no âmbito da parentalidade. As tradicionais licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num só regime, tendo o seu desaparecimento do nosso ordenamento jurídico dado lugar ao surgimento da atual LPI, a qual, como já se explicou, não se confunde com a LP no âmbito do DUE, equivalendo esta última à recém-criada LPC, cujos contornos iniciais, previstos no art 51º do novo CT, em muito correspondiam ao já mencionado art 43º do

---

<sup>37</sup>O art 14º concedia a pai e mãe o direito de “interromper a prestação do trabalho pelo período de 6 meses, prorrogáveis até ao limite máximo de 2 anos a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho”.

código anterior. Acrescendo, contudo, uma nova hipótese de exercício da licença: “Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”.

Note-se que a Dir 2010/18/UE não foi por nós formalmente transposta. Tal ficou-se a dever, no entender de RAMALHO, à desnecessidade de reforço das medidas já concedidas por PT no âmbito da parentalidade. Isto porque a “legislação nacional já prevê uma série de sucessivas licenças que, se consideradas em conjunto, são mais protecionistas do que as disposições da UE sobre a licença parental<sup>38</sup>”. Contudo, tal posição é discutível, e será posta em causa oportunamente.

No que à transposição da nova Dir 2019/1158 diz respeito, muito poucos foram os atos encetados tendentes à adaptação do direito nacional às disposições da mesma. De facto, não é líquida a necessidade de tal adaptação no que ao regime da LP diz respeito<sup>39</sup>. Contudo, uma vez que ainda nos encontramos em prazo útil para transpor a Dir<sup>40</sup>, a discussão política (e doutrinal) encontra-se ainda em aberto.

### **III. Regime Jurídico**

#### **a. Qualificação jurídica do direito à LPC**

Aqui chegados, cabe-nos, antes da devida análise do seu regime legal, qualificar juridicamente o direito à LPC.

De adiantar que em causa está um direito potestativo<sup>41</sup> dos trabalhadores, ao exercício do qual não se pode o empregador opor. No caso da LPC, à luz do art 51º CT, mediante uma declaração unilateral dos trabalhadores que a ela têm direito, vai produzir-se um efeito na relação laboral entre aqueles e os respetivos empregadores, o qual, os segundos, encontrando-se numa posição de sujeição<sup>42</sup>, não podem impedir.

---

<sup>38</sup>RAMALHO, et. al(2015), 186.

<sup>39</sup>Segundo CARVALHO (2020b), são ainda necessárias algumas medidas para que o regime nacional fique verdadeiramente conforme àquela Dir. Contudo, em alguns aspetos já vamos além dos mínimos exigidos.

<sup>40</sup>Os EM têm até 2/08/2022 para adaptarem os seus ordenamentos jurídicos ao bom cumprimento da Dir. Contudo, no que às medidas relacionadas com a remuneração e/ou atribuição de subsídios diz respeito, o prazo indicado é acrescido de mais 2 anos.

<sup>41</sup>“todo o direito potestativo atribuí ao respetivo titular um poder jurídico materialmente conformador, isto é, um poder de, por vontade unilateral do seu titular, constituir, modificar ou extinguir relações jurídicas”- MACHADO(1991), 201.

<sup>42</sup>“Quanto à situação passiva que corresponde aos direitos potestativos consiste ela em ter de suportar o exercício de tais direitos com a produção das respetivas consequências jurídicas. Não se trata, pois,

Assim, dotado de natureza potestativa, o direito ao exercício da licença depende exclusivamente da verificação dos requisitos materiais e procedimentais que o legislador lhe impôs. As entidades empregadoras que a ele se opuserem incorrem em contraordenação grave nos termos do art 51º nº 6 CT.

### **b. Âmbito de Aplicação**

Quanto aos sujeitos passíveis de gozarem da LPC, há que invocar o preceituado no art 33º-A da Lei 90/2019, no qual fica claro que todas as referências feitas ao pai e à mãe, na subsecção do CT relativa à parentalidade, “consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo quando resultem da condição biológica daqueles”. Disposição convergente com as orientações europeias que, em relação à LP, assentam na concessão da mesma “a todos os trabalhadores que exerçam responsabilidades parentais<sup>43</sup>”.

Ora, do leque de pessoas capazes de exercerem as responsabilidades parentais encontramos, tal como elencado no art 64º CT, os progenitores biológicos, os adotantes, os tutores, as pessoas a quem foi conferida a confiança judicial ou administrativa sobre menores, e os cônjuges ou unidos de factos daqueles, desde que com os menores vivam em comunhão de mesa e habitação<sup>44</sup>.

Desta feita, poderão gozar de uma LPC todos os trabalhadores<sup>45</sup> que exerçam poderes parentais sobre menores<sup>46</sup>.

### **i. Alcance da expressão “idade não superior a seis anos”**

Em PT, o direito “à LPC só existe na esfera jurídica do seu titular se o seu filho ou adoptado tiver idade não superior a 6 anos<sup>47</sup>”.

---

propriamente, de um dever ser, mas de um ter de ser a que a doutrina dá o nome de SUJEIÇÃO” – FRANCO, MARTINS(1993), 338/339.

<sup>43</sup>Csd 21 da Dir 2019/1158.

<sup>44</sup>Note-se que deste elenco deve entender-se fazer parte a figura do apadrinhamento civil, à qual, à luz do nº 1 do art 23º da Lei nº 103/2009, se aplica, de igual forma, a LPC, uma vez que “os padrinhos e o afilhado têm direito a beneficiar do regime jurídico de faltas e licenças equiparados ao dos pais e dos filhos” – MARECOS(2020), 186.

<sup>45</sup>Para além dos tradicionais destinatários das normas constantes no CT, trabalhadores subordinados a entidades empregadoras privadas, também as pessoas singulares com vínculos de emprego público poderão ser beneficiárias de uma LPC nos termos do art 4º nº 1 da LGTFP. A este respeito ver Parecer do Conselho Consultivo da PGR de 15/10/2015 – (doravante apenas PGRP00003351).

<sup>46</sup>Excluídos do gozo desta licença estão, claro está, os trabalhadores que, embora progenitores, estejam impedidos de exercer os seus poderes parentais – art 35º nº 2 CT.

<sup>47</sup>Parecer 34/CITE/2011.

Comparando o nosso regime com o europeu a que estamos subordinados, poderíamos questionar se o limite para o exercício desta licença, ao ser colocado nos 6 anos da criança, constitui algum tipo de incumprimento. Isto porque os diplomas europeus em matéria de LP recorrentemente traçam como limite etário para o exercício da mesma os 8 anos de idade dos menores.

Contudo, partindo da letra da lei, ou, neste caso, das Dir que versam sobre isto, facilmente se depreende que os 8 anos de idade não são um limite rígido, podendo os EM barrar o exercício desta licença pelos seus beneficiários a partir, nomeadamente, dos 6 anos das crianças. Tal resulta da utilização de expressões como “determinada idade que poderá ir até aos oito anos de idade<sup>48</sup>” e “determinada idade, até aos oito anos no máximo<sup>49</sup>”, das quais se extrai apenas um limite etário máximo<sup>50</sup> para o exercício da licença, mas não um mínimo. De facto, o que as orientações europeias advogam é que a idade dos menores seja “fixada de modo a assegurar que cada progenitor possa exercer efetivamente<sup>51</sup>” o seu direito à LP.

Desta feita, do ponto de vista teleológico, é perfeitamente justificável o limite fixado pelo legislador português, “que coloca o limite para o uso desta licença parental complementar no momento em que a criança passa a estar incluída na escolaridade obrigatória<sup>52</sup>”. Moldando assim a realidade social nacional aos direitos e objetivos prosseguidos pela licença em causa.

Ainda sobre a idade dos menores, há que evidenciar que a LPC apenas pode ser exercida até a criança perfazer 6 anos de idade, não o podendo ser já no decurso do seu 6º ano de vida. Apesar da aparente ambiguidade da expressão “não superior a seis anos”, utilizada pelo legislador no art 51.º nº 1 CT para determinar até que idade do menor podem os seus beneficiários exercer a licença, parece-nos claro o seu alcance: o direito à licença termina

---

<sup>48</sup>Cls 2 dos acordos-quadro anexos à Dir 96/34/CE e à Dir.2010/18/UE.

<sup>49</sup>Art 5º da Dir 2019/1158.

<sup>50</sup>Mesmo este limite etário máximo é apenas indicativo, uma vez que, como se pode retirar do csd 46 da Dir 2019/1158, as orientações europeias fixam “requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a faculdade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis aos trabalhadores”. É o que sucede, por exemplo, na Bélgica, onde a LP pode ser exercida por trabalhadores com filhos menores de 12 anos – [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

<sup>51</sup>Art 5º da Dir 2019/1158.

<sup>52</sup>Ac. TCAN de 08/04/2016, proc 03156/15.4BEBRG.

assim que a criança completa 6 anos de idade, sendo aquela primeira expressão sinónima de “inferior a seis anos<sup>53</sup>”.

Se a intenção do legislador fosse a de prolongar a possibilidade de exercício da licença pelo 7º ano de vida da criança, o qual se forma a partir do seu aniversário de 6 anos, utilizaria, à semelhança do que fez noutros artigos<sup>54</sup>, a expressão “igual ou inferior” a, neste caso, 6 anos. Não o tendo feito, reiteramos a tese de que, completos os 6 anos de idade, caduca o direito de exercício da LPC<sup>55</sup>.

## ii. Princípio da não transferência

A LPC foi concebida como um direito pessoal e intransferível de cada um dos seus possíveis beneficiários, que a podem, se assim o entenderem, gozar simultaneamente. Possibilidade que apenas lhes poderá ser vedada numa única situação.

Nos termos do art 51º nº 3 CT, se os dois possíveis titulares do direito à LPC estiverem afetos à mesma entidade empregadora, pode um deles ver o seu direito ao exercício da mesma ser adiado com “fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação”<sup>56</sup>.

Descorando esta exceção, qualquer um dos seus beneficiários poderá gozar a licença incondicionalmente, independentemente da situação em que se encontre a outra parte responsável pelos poderes parentais sobre o menor.

Ao referir que não é “permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro”, no art 51º nº 2, o legislador evidenciou, em primeira linha, o carácter próprio e individual do direito à LPC, a qual, exatamente por aquele seu carácter, não pode ver o seu exercício

---

<sup>53</sup>RAMALHO(2021), 752. No mesmo sentido, CARVALHO(2011), 357, PGRP00003351 e Ac. TCAN de 08/04/2016, proc 03156/15.4BEBRG.

<sup>54</sup>Vg art 75º nº 2 CT.

<sup>55</sup>Apesar deste ser o nosso entendimento, existem argumentos avançados em sentido contrário. A este respeito, vg, ALMEIDA(2020), 114, onde se defende, por conta da prestação de teletrabalho por trabalhadores que tenham ao seu encargo “filhos com idade até 3 anos”, que se fosse intenção do legislador restringir a idade do menor, teria utilizado a expressão “menor de 3 anos de idade”, tal como fez no art 206º nº 4 b) ou no art 208º-B, nº 3 al b). Aplicando este raciocínio à LPC, poderemos equacionar a possibilidade de o legislador, se essa fosse a sua intenção, ao invés de utilizar a expressão “não superior a 6 anos”, ter utilizado a expressão “menor de 6 anos”.

<sup>56</sup>Parece-nos que a possibilidade de dilação do gozo da licença apenas fará sentido, embora não esteja prevista tal limitação, junto das PME. Como refere CARVALHO(2011), 358, “Trata-se de uma faculdade que, em princípio, visaria beneficiar, sobretudo, as PME, atendendo à maior dificuldade sentida a nível estrutural pelas empresas de pequena dimensão em substituírem os seus trabalhadores”.

pendente da situação profissional de um terceiro. Mais, ao prever a possibilidade de gozo simultâneo da licença pelos progenitores, o legislador reforçou, uma vez mais, o carácter livre de ónus desta licença, a qual, repita-se, pode ser exercida por um progenitor, ainda que o outro se encontre, de igual forma, capaz de prestar efetiva assistência ao menor<sup>57</sup>.

A individualização da titularidade do direito à LPC, sem possibilidade da sua transferência, total ou parcial, para o corresponsável das responsabilidades parentais, é um importante mecanismo para “garantir a adesão dos homens à licença e, assim, encorajá-los a aumentar a sua quota-parte nos cuidados<sup>58</sup>” com os filhos<sup>59</sup>.

Contudo, esta opção legislativa afigura-se avessa às específicas e particulares necessidades das famílias monoparentais. O TJ já teve oportunidade de reconhecer que se deve garantir aos beneficiários dos direitos parentais um tratamento capaz de atender às suas específicas necessidades<sup>60</sup>. O que parece não ter sido tido em conta nesta particular situação.

Com efeito, quando existem dois titulares passíveis de exercer a sua LPC, a não ser que usufruam da licença simultaneamente, na mesma modalidade e estruturada nos mesmos moldes, o tempo que a criança passa aos cuidados diretos dos seus progenitores ou equiparados é muito maior do que aquele que uma criança no seio de uma família monoparental pode vir a passar.

Para as famílias “padrão”, associados a uma criança menor de 6 anos temos dois períodos de licença, um período para cada um dos progenitores. Se um deles não goza o seu respetivo período de licença, o mesmo extingue-se-á, não podendo ser transferido e cumulado com o período de licença do outro progenitor. Nestes casos, um dos períodos de licença perde-se por opção dos seus beneficiários. O mesmo não acontece nas famílias monoparentais, onde, por definição, a uma criança apenas estará associado um período de LPC.

---

<sup>57</sup> No mesmo sentido, o gozo da LPC por parte do pai nada tem a ver com a situação laboral da mãe, pelo que poderá ser gozada, mesmo que esta não seja trabalhadora por conta de outrem” – ACÚRCIO(2010), 60.

<sup>58</sup> OLIVEIRA, et al(2020), 305.

<sup>59</sup> Segundo uma análise levada a cabo pela Comissão durante a preparação da sua proposta para a criação da Dir 2019/1158, a “maioria dos pais não usa o seu direito à licença parental, transferindo uma significativa porção do mesmo para as mães”, problema que o legislador português acautelou mediante a configuração desta licença como uma situação de “pegar ou largar”, ou os pais usufruem do seu direito ou o mesmo perde-se, uma vez que, entre nós, a não transferência do direito à LPC é absoluta e não somente de 2 meses como sucede no âmbito do DUE.

<sup>60</sup> Ac. de 16/09/2010, C-149/10.

Esta situação não se verifica apenas em Portugal, já que, bem vistas as coisas, o DUE não garante nenhum tipo de mecanismo tendente a acautelar as específicas necessidades das famílias monoparentais em matéria de LP<sup>61</sup>.

Creemos que a “solução nestes casos provavelmente não deveria passar por uma duplicação das licenças, mas talvez por um aumento moderado razoável da sua duração<sup>62</sup>”. Contudo, em Espanha, vg, muitas são as sentenças que deram resposta positiva à pretensão de mulheres que tiveram filhos no seio de uma família monoparental de verem ampliada a duração das suas licenças no âmbito da parentalidade, “para o número total de semanas que teria correspondido a uma família de biparental<sup>63</sup>”.

### **c. Modalidades de Exercício**

A LPC é configurada no art 51º nº 1 CT como um direito passível de ser exercido numa das 4 modalidades nele enumeradas, que passamos a analisar.

#### **i. “a) Licença parental alargada, por três meses”**

Se optarem pela licença parental alargada, os progenitores veem o período de tempo completo disponível para os cuidados dos filhos ser alargado em (mais) 3 meses<sup>64</sup>, consecutivos ou divididos, “no máximo, em três tranches<sup>65</sup>”.

Pese embora a simples formulação dada pelo legislador a esta modalidade, há que lhe fazer alguns reparos.

Em primeiro lugar, é de salientar que embora se fale em licença “por três meses”, somos do entendimento que tal redação não comporta nenhum elemento redutor do exercício da mesma. Nela não se acham dados suficientes para concluir pela imperatividade *in totum* da licença. De facto, dada a natureza potestativa do direito em causa, não somente o exercício da licença parental alargada, mas também das demais modalidades, às quais se adianta aplicar o mesmo entendimento, não se encontram motivos para que o exercício da licença seja uma questão de tudo ou nada. Se os beneficiários da LPC apenas a

---

<sup>61</sup>Entendimento partilhado por CABEZA(2020), 60, GALA (2017), 67 e FERNANDÉZ(2020), 12.

<sup>62</sup> Idem.

<sup>63</sup> MORENO(2022), 214.

<sup>64</sup>Falamos aqui, por falta de indicação expressa em sentido contrário, de 3 meses naturais, é dizer, o cômputo do período de tempo da LPC, e não somente desta específica modalidade, faz-se atendendo a dias seguidos e não somente os dias úteis. Neste sentido ver PGRP00003351.

<sup>65</sup>LAMBELHO, GONÇALVES(2021), 273. De notar que, o exercício consecutivo ou interpolado dividido até 3 períodos de licença não é exclusivo desta modalidade; as demais, que de seguida se exporão, podem, de igual forma, serem gozadas naqueles moldes.

pudessem gozar integralmente, as implicações socioeconómicas a ela associadas, nomeadamente o facto de nenhuma das modalidades do seu exercício ser subsidiada a 100%, seriam um forte obstáculo ao seu exercício pelos trabalhadores portugueses.

Para corroborar este entendimento, podemos invocar o art 16º do DL 91/2009, no qual, a respeito do subsídio concedido aos beneficiários da licença parental alargada, se pode ler que “O subsídio parental alargado é concedido por um período até três meses”. Ora, da utilização da expressão “até” extraímos que o limite temporal em causa funciona tão somente como prazo resolutivo. “Ou seja, o prazo máximo de gozo e fruição da licença parental alargada é de três meses, cabendo ao fruidor estipular de entre a baliza cronológica concedida (...) por quanto tempo<sup>66</sup>” a pretende, efetivamente, gozar.

Um outro possível argumento a favor da não obrigatoriedade do gozo integral da licença encontra-se no art 52º nº 1 CT. Neste, concede-se aos progenitores o direito de fruição de uma licença para assistência a filho depois de esgotado o direito à LPC. Ora, da simples leitura de um dicionário da língua portuguesa, verificamos que algo só se esgota quando consumido até ao fim. A utilização daquela palavra dá a entender que existe a possibilidade daquela primeira licença não ser, precisamente, consumida na sua totalidade.

Vista a inexistência de um prazo mínimo de fruição da licença parental alargada, debrucemo-nos sobre o seu prazo máximo.

Sendo a licença parental alargada a “licença parental padrão”<sup>67</sup> à luz do DUE, e as demais modalidades formas flexíveis de exercício da licença àquela alternativas, há que equacionar a possibilidade de incumprimento da legislação europeia a que estamos adstritos. Isto porque a Dir 2019/1558 prevê no seu art 5º nº 1 que “cada trabalhador tem um direito individual a uma licença parental de quatro meses”.

Para alguns autores<sup>68</sup>, o facto de a licença parental alargada ter como duração máxima o período de 3 meses não constitui incumprimento algum, uma vez que à LPC – a qual pode ser exercida mediante várias modalidades, algumas das quais com um limite superior a 3 meses –, se somam várias outras, nomeadamente a licença para assistência a filho (art 52º CT), que “podem ser gozadas sucessivamente e que, quando consideradas

---

<sup>66</sup>Parecer da Provedoria de Justiça R-2368/09.

<sup>67</sup>CARVALHO(2020), 224.

<sup>68</sup>Nomeadamente RAMALHO, et. al(2015).

em conjunto, excedem largamente a duração mínima de licença parental, tal como estabelecido na Diretiva<sup>69</sup>”.

Todavia, esta posição não nos parece isenta de críticas<sup>70</sup>, não sendo líquido o cumprimento por PT do disposto na Dir supramencionada. Sendo certo que a LPC pode ser exercida através de diferentes modalidades, não estando os seus beneficiários adstritos ao exercício da mesma por via da licença parental alargada de 3 meses, certo é também que o podem fazer. E sendo uma das possibilidades de gozo deste direito, não podem os mesmos ser prejudicados por a terem escolhido.

Mais, o argumento da existência de outras modalidades, para justificar o inferior período de licença na modalidade padrão, parece-nos cair por terra quando pensarmos que duas das outras três modalidades de exercício da LPC, como explicaremos mais adiante, apesar de se prolongarem por um período de tempo natural superior a 4 meses, o trabalhador apenas fica isento de prestar o trabalho equivalente ao seu PNT de 3 meses.

Ver na existência da licença para assistência a filho uma forma idónea de suprir o período em falta da LPC não nos parece, de igual forma, um argumento totalmente válido. Isto porque, pese embora o escopo prosseguido por ambas as licenças seja muito idêntico (o de prestar acompanhamento a um menor sobre o qual se detenha a titularidade das responsabilidades parentais), a verdade é que estamos ante duas licenças distintas. Não nos podemos olvidar do facto de que, embora a possibilidade de exercício da licença para assistência a filho pressuponha o prévio gozo da LPC, o inverso já não se verifica. Não podemos onerar os beneficiários da LPC com o gozo de uma licença posterior, a fim de verem aquele que deveria ser o seu direito a um período mínimo de LP de 4 meses ser cumprido. Até porque as ausências dadas ao abrigo desta segunda licença não são equiparadas a efetiva prestação de trabalho<sup>71</sup>, pelo que a mesma não é passível de ser integrada no conceito de LP no âmbito do DUE.

Uma última nota a fazer a respeito da duração da licença parental alargada, e que se aplica às demais modalidades da LPC, diz respeito ao facto de a mesma não ser sensível aos

---

<sup>69</sup>Idem, 10.

<sup>70</sup>Tal como salienta, e com cujas críticas concordamos, CARVALHO(2020), 224-225.

<sup>71</sup>Tal como se depreende da leitura do art 65º CT.

nascimentos múltiplos (é dizer, ao nascimento de gémeos), sendo a sua duração não variável em função do número de filhos que nasçam para além do primeiro<sup>72</sup>.

Contudo, é relevante a este propósito trazer para a discussão a possibilidade de perspetivarmos a LPC como um direito que os pais adquirem por cada filho, independentemente dos mesmo terem nascido na mesma ocasião. A este respeito a CITE já teve oportunidade de se pronunciar, afirmando que “o direito dos/as trabalhadores/as” à LPC “é por cada filho, pois, adquirindo-se a personalidade jurídica no momento do nascimento completo e com vida, cada um/a que nasce é titular dos mesmos direitos dos outros que já nasceram”<sup>73</sup>. Ora, sendo que o direito à LPC é exercido pelos pais, mas deriva, no seu âmago, do direito dos filhos a receberem a assistência e proteção que a licença proporciona, entende-se a razão de ser desta afirmação.

Não discordando de tal raciocínio, partilhamos o entendimento que tal só será aplicável quando em debate esteja o exercício repetido da LPC face a filhos nascidos (ou adotados) em momentos distintos.

Quando em causa estejam nascimentos (ou adoções) múltiplas não se acha na lei suporte suficiente para concluir pela possibilidade de exercício de várias LPC. Para além de todos os problemas de articulação entre as mesmas que poderiam surgir, desde logo devido ao eventual gozo simultâneo das mesmas, a existir, esta possibilidade estaria em clara desconformidade com a LPI. Quanto a esta última, sabemos de forma clara que os pais apenas têm direito a um período de licença, o qual é majorado em função do acréscimo de filhos para além do primeiro<sup>74</sup>. Ora, na parte em que não se reporta à recuperação física da mãe após o parto, esta licença destina-se a assegurar o cuidado e assistência dos filhos recém-nascidos, distinguindo-se da LPC na medida em que esta se destina a assegurar o cuidado e assistência dos filhos pequenos (e não necessariamente recém-nascidos). Assim, sendo as finalidades a que se reportam estas licenças tão identificadas, não se entenderia um tratamento diferenciado nesta matéria.

**ii. “b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo”**

---

<sup>72</sup>O mesmo não sucede, por exemplo, em França, onde, segundo informação disponível no site oficial do governo francês, a duração da LP varia em função do número de crianças nascidas ou adotadas simultaneamente - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>

<sup>73</sup>Parecer 66/CITE/2019

<sup>74</sup>Art 40º nº 4 CT.

Em termos concretos, a modalidade elencada na al b) do nº 1 do art 51º CT permite aos beneficiários da LPC gozarem-na mediante a prestação de trabalho a tempo parcial<sup>75</sup> durante o período de (até) 12 meses, cuja redução da carga horária não pode ser superior (podendo ser inferior) a metade daquela prestada habitualmente.

Ora, tal possibilidade não é exclusiva desta licença, uma vez que, em consonância com o art 55º CT, os trabalhadores, finda a LPC, podem vir a ter o direito de solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial durante um período prorrogável até no mínimo 2 anos<sup>76</sup>.

Todavia, a diferença de regime entre estes dois direitos do trabalhador confere ao trabalho a tempo parcial exercido por via da LPC uma grande vantagem. Por um lado, ao contrário do que sucede nos termos do art 51º, da articulação do art 55º com o 57º CT resulta que o empregador pode, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se o mesmo for indispensável, recusar, após parecer favorável da CITE, o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial por este formulado. Possibilidade essa que não existe quando o trabalho a tempo parcial é solicitado com fundamento no art 51º CT. Por outro lado, o trabalho a tempo parcial no seio da LPC é incondicional, estando dispensados os seus beneficiários de preencher os requisitos elencados na al b) do nº 1 do art 57º CT<sup>77</sup>. Para o exercício da modalidade da LPC em apreço, os progenitores não precisam de viver em comunhão de mesa e habitação com o menor, nem declarar que aquele que consigo, em regime de cotitularidade, exerce as responsabilidades parentais não se encontra em situação capaz de ser ele a prestar a assistência necessária ao menor.

Contudo, no que à aparente não necessidade de os beneficiários da LPC viverem em comunhão de mesa e habitação com o menor há que ponderar se, não resultando da letra da lei, o mesmo deve subentender-se implícito ao fim da licença. Poderá um indivíduo que não viva em comunhão de mesa e habitação com o menor utilizar idoneamente a LPC? Embora se admita que nestes casos a possibilidade do uso abusivo da licença seja francamente elevado, entendemos que tal não é impossível. Um progenitor que por vicissitudes diversas não viva em comunhão de mesa e habitação com o seu filho, não

---

<sup>75</sup>Enquadrando-se esta modalidade no modelo de “conciliação mediante adaptação corresponsável de dupla presença” é dizer, “Conciliação sobre a base de facilitar a adaptação das condições de trabalho às responsabilidades familiares” – MOLINA(2018), 32.

<sup>76</sup>Podendo ser prorrogada até 3 ou 4 anos em caso de terceiro filho ou filho com deficiência ou doença crónica respetivamente.

<sup>77</sup>Entendimento perfilhado pelo parecer 21/CITE/2011.

poderá abrir mão da LPC, imagine-se na modalidade de ausências interpoladas ou trabalho a tempo parcial, para, nos períodos mais ou menos longos que tenha com o menor, lhe poder prestar o máximo de acompanhamento possível?

Ainda sobre a prestação de trabalho a tempo parcial como forma de exercício da LPC, há que analisar o modo pelo qual é operada a redução horária do trabalhador. Na falta de esclarecimento adicionais, como aqueles prestados no art 55º nº 3 CT, podemos partir do pr. de que quem escolhe o modo como quer ver ser organizado o seu horário de trabalho, aquando da passagem a trabalho a tempo parcial, é o trabalhador. Constituindo-se, assim, uma exceção à regra de que, na falta de mútuo acordo, quem fixa o horário de trabalho do trabalhador é o empregador.

O art 212º CT é claro quando afirma que “Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador”; contudo, no mesmo, pode ler-se de seguida que tal função tem de ser feita “dentro dos limites da lei”. Ora, a nosso ver, cabe dentro dos limites da lei o respeito do empregador pelo direito potestativo do trabalhador de exercer, como melhor lhe convier, a LPC. Somos do entendimento de que a obrigação geral que, nos termos do art em apreço, impende sobre o empregador de “Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar” vai nas situações de LPC mais além, tratando-se, neste caso, de uma obrigação, não de facilitar, mas sim de aceitar o horário de trabalho proposto pelo trabalhador.

Colocar a determinação do horário de trabalho do beneficiário da LPC na esfera do empregador seria inviabilizar o propósito da mesma. Só o trabalhador, conhecedor das reais necessidades do menor, sabe em quais períodos deverá estar ausente a fim de utilizar a licença para efetiva assistência da criança.

Tendo o empregador a obrigação de aceitar o horário proposto pelo trabalhador, tem este a obrigação de o fixar de modo a que o exercício do seu direito, por um lado, não exceda manifestamente os limites da boa-fé e, por outro, sirva o fim a que se destina. Assim, se o trabalhador “souber que a sua escolha prejudica de forma grave o empregador ou utilizar o direito para fim diverso da assistência a filho ou adoptado, age com abuso de direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil<sup>78</sup>”.

---

<sup>78</sup>Idem.

Por último, a respeito desta modalidade, há que destacar o facto de que os trabalhadores que prestem habitualmente o seu trabalho em regime de trabalho a tempo parcial<sup>79</sup> não devem ficar excluídos do gozo da mesma. O que se verificará nestes casos, é uma redução do PNT que, habitualmente, já é inferior àquele praticado a tempo completo em situações comparáveis. Quando na al b) lemos “com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo”, devemos interpretar como “tempo completo” o tempo de trabalho habitualmente prestado pelo trabalhador. Outro entendimento que não este implicaria uma limitação injustificada do direito potestativo dos trabalhadores ao exercício da LPC. Mais ainda, violaria o pr. pelo qual se obriga a um tratamento igualitário entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores que prestem a sua atividade a tempo completo<sup>80</sup>, uma vez que só a estes seria concedida esta forma flexível de exercício da LPC.

**iii. “c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses”**

À modalidade prevista na al c) do n° 1 do art 51° aplica-se o já referido a propósito das modalidades *supra* indicadas, uma vez que esta resulta da combinação articulada daquelas outras.

**iv. “d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”**

Por via da modalidade prevista no al d) do n° e art em apreço, podem os beneficiários da LPC ausentarem-se do trabalho por períodos mais ou menos longos de forma interpolada com períodos de prestação efetiva de trabalho a tempo completo. Sendo que tal possibilidade só existirá para aqueles a quem se aplique um IRCT que tal o preveja.

A este respeito há que questionar o modo pelo qual esta modalidade se pode considerar prevista em IRCT. Será necessária uma previsão expressa e autónoma ou, pelo contrário, bastará, como sucede na maioria dos casos, a integração naqueles instrumentos da previsão da "Licença parental complementar em qualquer das modalidades<sup>81</sup>" como uma forma de proteção da parentalidade?

---

<sup>79</sup>Mas ainda com um tempo de trabalho superior a metade do PNT praticado a tempo completo em situação comparável.

<sup>80</sup>Art. 154° n° 2 CT.

<sup>81</sup>Vg Contrato coletivo entre a CAP e o SETAAB, publicado no BTE n° 18 de 15/5/2018.

Parece-nos que, apesar de genérica, a expressão “qualquer das modalidades” é perfeitamente capaz de, por si, satisfazer o requisito de previsão em sede de IRCT da modalidade em análise. Sendo esta uma das modalidades previstas no CT, não há como não a ver integrada naquela ampla expressão. Ainda que tão parca indicação abra portas uma outra questão, a de saber como se aplicar esta modalidade sem a previsão da sua devida regulação.

Nada sendo dito quando à duração das ausências, não se acham obstáculos a que os trabalhadores usem esta modalidade como um mecanismo complementar ao previsto no art 49.º CT. Neste está previsto o direito a 30 faltas por ano para “assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica”. Esgotados as 30 faltas por ano, ou não sendo uma verdadeira situação de assistência inadiável ou imprescindível, pode o trabalhador abrir mão desta licença para faltar para assistência de outro tipo ao seu filho menor de 6 anos. Ou seja, podem as ausências dadas ao abrigo desta modalidade ter a duração de apenas um dia, ou até de meio-dia de trabalho.

Questiona-se, contudo, se o reverso não deveria ser vedado. Não deveria o legislador obstar ao uso das faltas previstas no art 49º por aqueles trabalhadores que, estando em condições de dela serem beneficiários, ainda não tenham esgotado a LPC? O mesmo já sucede, como se viu, para o exercício do direito à licença para assistência a filho ou do direito de passagem a trabalho a tempo parcial.

Contudo, não nos parece sensato que o legislador proceda, pelo menos por agora, em conformidade com o referido. É que, como se verá, associado a esta modalidade de exercício da LPC não encontramos qualquer tipo de prestação compensatória pela perda retributiva a que a mesma acarreta. O mesmo já não podemos dizer das faltas dadas ao abrigo do art 49º, as quais são compensadas mediante um subsídio igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário<sup>82</sup>.

- v. **(Nova proposta legislativa) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores**

---

<sup>82</sup>Art 19º e 35º do DL 91/2009.

Recentemente, em outubro de 2021, na proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno<sup>83</sup>, foi equacionada a criação de uma nova modalidade de exercício da LPC.

Esta assenta na possibilidade de exercício da licença por via da prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses desde que ambos os progenitores exerçam integralmente o seu direito à referida licença.

Apesar de louvável a intenção que subjaz a esta proposta, a de reforçar a partilha dos cuidados das crianças de forma mais equitativa entre os progenitores, aumentando, para isso, as taxas de adesão dos trabalhadores do sexo masculino a esta licença, o efeito prático da mesma é nulo, não acrescentando, tal como está regulada, novidade alguma ao modo de exercício da licença.

Como já se teve oportunidade de explicar, os marcos temporais fixados pelo legislador no art 51º CT funcionam apenas como limites máximos ao exercício da licença, pelo que, por via da modalidade prevista na referida al b), os progenitores já tinham a possibilidade de prestar trabalho a tempo parcial durante apenas 3 meses.

Assim, a previsão desta nova modalidade apenas fará sentido se a mesma for devidamente acompanhada pela previsão de mecanismos de proteção social que, esses sim, sejam capazes de assegurar um efetivo aumento da adesão masculina à LPC e, conseqüentemente, impor uma repartição mais equitativa dos cuidados com os filhos. Por outras palavras, esta novidade apenas terá efeito prático se para o seu exercício for criado um subsídio compensatório da perda retributiva a que o mesmo dará lugar.

#### **d. Procedimento**

À luz do art 51º CT, o exercício do direito de gozar de uma LPC pelos seus legítimos beneficiários depende exclusivamente da prévia informação sobre a modalidade pretendida e do início e do termo de cada período de licença, a qual deve ser dirigida, por escrito<sup>84</sup>, à entidade empregadora com uma antecedência prévia de 30 dias relativamente ao seu início.

---

<sup>83</sup>Separata BTE nº 33 de 29/10/2021.

<sup>84</sup>“Nada impede que a forma escrita seja adoptada através de uma declaração escrita enviada por correio eletrónico (e-mail) para um endereço electrónico”, MARECOS(2020), 186.

Entende-se a necessidade de tal procedimento, “uma vez que se trata de um direito ao qual o empregador não se pode opor e que poderá determinar a reorganização do serviço onde está afeto o/a titular do direito<sup>85</sup>.”

Esta comunicação prévia e escrita ao empregador, através da qual o trabalhador informa a sua intenção de gozar a licença e mediante qual modalidade o pretende fazer, indicando o respetivo modo, é requisito suficiente para que o direito ao gozo da referida licença se integre na sua esfera jurídica<sup>86</sup>.

Agora, há que questionar se é requisito necessário. A formulação do art 51º nº 5, na qual se lê expressamente que o exercício do direito de gozo da LPC “depende” daquela informação, indica que sim<sup>87</sup>.

Parece justo que o legislador ordinário tenha colocado na pendência desta comunicação prévia o exercício de um direito que concretiza valores constitucionalmente consagrados<sup>88</sup>, a fim de acautelar um outro direito igualmente constitucionalmente protegido<sup>89</sup>. É dizer, parece-nos perfeitamente válido que o exercício da LPC, como mecanismo ao serviço do pr. da conciliação da vida familiar com a profissional e que permite a realização e desenvolvimento do núcleo familiar, não podendo ser negado, esteja condicionado por este procedimento prévio, de modo a assegurar a livre gestão da atividade ou empresa por parte do empregador<sup>90</sup> que, por decisão unilateral, se vê privado, no todo ou em parte, da disponibilidade de um trabalhador seu<sup>91</sup>.

Assim, por um lado, a falta de informação escrita implica a necessidade de prestação de uma nova informação, não produzindo qualquer efeito a mera comunicação oral da intenção de gozar da licença. Por outro, a falta da antecedência mínima de 30 dias aquando da prestação daquela informação resultará na protelação do início da licença para momento ulterior até se perfazerem os 30 dias de aviso prévio.

Há que levantar, contudo, um problema em torno da obrigatoriedade da antecedência de 30 dias da comunicação de intenção de exercício da licença quando a modalidade

---

<sup>85</sup>Parecer 506/CITE/2016. No mesmo sentido ver parecer 506/CITE/2016.

<sup>86</sup>Declaração esta que, pelo fim que lhe subjaz, deve entender-se receptícia.

<sup>87</sup>No mesmo sentido veja-se, vg, o parecer 31/CITE/2014.

<sup>88</sup>Art 57º nº 1 al b) e art 67º nº 1 CRP.

<sup>89</sup>Art 61º nº 1 CRP.

<sup>90</sup>Corolário do direito fundamental de liberdade de iniciativa económica, como ensinam CANOTILHO e MOREIRA (1993), 325 e ss.

<sup>91</sup>Cumprindo-se assim o disposto no art 5º nº 3 da Dir 2019/1158.

escolhida for a prevista na alínea d) do nº 1 do art 51º CT. O trabalhador que pretende usufruir desta modalidade tem de, quando decide pela primeira vez usufruir da licença, elaborar um mapa de ausências a longo prazo ou, ao invés, tendo informado o empregador do exercício da licença nesta modalidade, sempre que pretenda ausentar-se deve tal avisar com uma antecedência de 30 dias? Sendo que as ausências podem tão somente traduzir-se na não comparência ao serviço durante um dia, parece excessiva a eventual necessidade de a mesma ser comunicada ao empregador 30 dias antes da sua ocorrência. Contudo, perante o silêncio do legislador a este respeito, deverá esta questão procurar resolução no seio dos IRCT que abrem portas ao gozo da LPC por via desta modalidade.

Para além de escrita e prévia, a informação dirigida à entidade empregadora tem de ser completa. Ademais da modalidade pretendida, do início e termo da mesma, o trabalhador deve, quando a licença implicar alterações ao PNT, o que sucede quando o exercício da licença implique a prestação de trabalho a tempo parcial, indicar o modo pelo qual pretende ver ser organizada a sua prestação de trabalho. É dizer, deve indicar o horário de trabalho que pretende que lhe seja aplicado.

Uma vez mais, há que questionar o que sucede se o trabalhador apenas indicar a sua pretensão de prestar trabalho a tempo parcial. Na falta de indicação da redução da carga horária pretendida, podemos integrar a omissão da informação prestada pelo trabalhador com recurso à aplicação analógica do art 55º nº 3 CT<sup>92</sup>, o qual dispõe que, “salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável”.

Contudo, a falta de indicação do modo de execução do trabalho a tempo parcial, se o mesmo se pretende vertical, horizontal ou misto, já não será passível de ser suprida. Assim, não fazendo esta escolha parte da informação do trabalhador dirigida ao empregador, a mesma não será idónea para produzir efeitos tendentes a permitir o início do exercício da LPC.

Em matéria procedimental, há ainda que chamar à colação a eventualidade de cessação da situação que originou a respetiva licença. Nestes casos, nos termos do art 65º nº 4 al d) e nº 5, deve o trabalhador comunicar a situação ao empregador no prazo de 5 dias, devendo o primeiro retomar a ocupação do seu posto de trabalho na primeira vaga que

---

<sup>92</sup>Neste sentido ver parecer 31/CITE/2014.

ocorrer na empresa ou, eventualmente, no termo do período inicialmente previsto de licença.

#### **e. Efeitos no contrato trabalho**

À luz do art 65º nº 1 CT, o gozo da LPC não determina a perda de quaisquer direitos, exceto quanto à retribuição, sendo o período de licença equiparado à efetiva prestação de trabalho.

Contudo, os efeitos do exercício da mesma no contr. trab. são vários e não se cingem a uma perda retributiva.

#### **i. Suspensão do contrato trabalho**

Em virtude da modalidade escolhida, podem os trabalhadores, no exercício da LPC, ausentarem-se ao trabalho por períodos superiores a 30 dias. Pelo que releva, a este respeito, perceber o que sucede com o contr. trab. nestes períodos de ausência prolongada.

Enquanto alguns autores perspetivam as licenças de parentalidade como “uma modalidade de ausências ao serviço<sup>93</sup>”, aproximando a sua configuração do regime das faltas, outros veem naquelas uma verdadeira forma de suspensão do contr. trab<sup>94</sup>.

Carla Acúrcio, *vg.*, nega veemente a possibilidade de qualificação dos períodos de ausência fruto do gozo de licenças no âmbito da parentalidade como formas de suspensão. Afirma que “o trabalhador que se ausente ao serviço no âmbito da parentalidade, independentemente da duração da ausência, nunca entra na situação de suspensão de contrato, pois tal ausência é equivalente a prestação de serviço, isto é, o trabalhador apesar de não estar a exercer as suas funções efetivamente, é como se prestasse trabalho “de facto” não podendo ser-lhe aplicável a situação de suspensão de contrato (...)”<sup>95</sup>.

Sem desprimor, entendemos que, quando no regime da parentalidade se equipara as ausências ao serviço a efetiva prestação de trabalho, a mesma deve valer apenas no plano dos deveres e direitos que se mantêm por não derivarem, diretamente, da prestação “de facto” de trabalho, uma vez que esta, na prática, não se verifica. Para além disso, dispõe o art 295º nº1 CT que durante a suspensão do contr. trab. “mantêm-se os direitos, deveres

---

<sup>93</sup>LAMBELHO, GONÇALVES(2021) 258.

<sup>94</sup>Como apoiantes de tal qualificação temos, *vg.*, RAMALHO(2019), 739; CARVALHO(2011), 358; SILVA(2017), 527.

<sup>95</sup>ACÚRCIO(2010), 20.

e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho”. Desta feita, a estabilidade laboral prosseguida pelo art 65º quando equipara as ausências dadas no âmbito da parentalidade a efetiva prestação de trabalho não se afigura incompatível com a qualificação dessas ausências como forma de suspensão do contr. trab..

Isto dito, importa agora averiguar se não existem, do ponto de vista formal, aspetos regimentais que obstem a tal qualificação.

Podemos, sucintamente, definir suspensão do contr. trab. como o “efeito jurídico paralisador de um vínculo, produzido pela impossibilidade temporária do cumprimento de uma obrigação<sup>96</sup>”, estando inerente a esta paralisação a manutenção do vínculo sobre o qual impende. O que sucede aquando do exercício da LPC, em que o trabalhador se vê “obrigado a interromper, temporariamente, a prestação de trabalho, em virtude de se encontrar em determinadas circunstâncias incompatíveis com aquela prestação<sup>97</sup>”.

Contudo, o legislador afinou as situações passíveis de serem tuteladas pelo regime jurídico da suspensão do contr. trab. Nos termos do art. 296º CT, as impossibilidades que justificam a suspensão, quando derivem da esfera do trabalhador, como é o caso, ou a ele não lhe podem ser imputadas ou, sendo-o, têm de estar previstas na lei.

O que sucede é que o legislador não refere expressamente que as licenças em razão da parentalidade correspondem a um período de suspensão. Porém, partilhamos do entendimento de que quando no nº 5 do art 296º o legislador fala em “imputável”, reporta-se a “uma imputabilidade em sentido impróprio, a qual se traduz no mero concurso da vontade do trabalhador para a criação de situações (...) determinantes da lícita inexecução do trabalho<sup>98</sup>”. Pelo que devemos olhar para as situações que não estão expressamente previstas na lei e ponderar se à luz deste entendimento é adequado vê-las ou não integradas naquele nº 5.

A nosso ver é inegável a qualificação do impedimento de prestação do trabalho aquando do gozo da LPC como uma daquelas situações de lícita inexecução do trabalho. Em causa está a necessidade de prestação de cuidados e assistência a filhos pequenos, a qual decorre do pleno exercício dos direitos parentais, os quais, como vimos, estão consagrados constitucionalmente e visam proteger valores sociais eminentes.

---

<sup>96</sup>GONÇALVES(2006), 141.

<sup>97</sup>Idem.

<sup>98</sup> FERNANDES(2009), 583.

Trata-se, na realidade, daquilo a que a doutrina chama de impedimento relativo, aquele em que, não havendo uma impossibilidade física ou legal que obste absolutamente a prestação de trabalho, tendo os trabalhadores a possibilidade de optarem pelo cumprimento das suas obrigações laborais, é legítimo que não o façam<sup>99</sup>. De facto, alguns autores olham para as ausências ao abrigo da parentalidade como impossibilidades morais<sup>100</sup> de prestarem a sua atividade.

Desta feita, parece-nos perfeitamente possível equacionar a integração do gozo da LPC nas possibilidades que, mesmo que imputáveis ao trabalhador, podem dar lugar à suspensão do contr. trab. Isto porque embora o gozo da licença não se encontre legalmente tipificado como forma de suspensão, atendendo à configuração do regime da parentalidade e aos fins a que este procura dar resposta, é inegável a inexigibilidade de trabalho nestas situações.

#### ii. **Proibição de exercício de outra atividade**

O art 51º nº 4 CT estabelece que, durante o gozo da LPC, “o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade”.

Entendendo-se a razão de ser desta disposição, a de evitar o uso abusivo da licença, garantindo que a mesma é utilizada apenas para o fim a que se reporta, há que questionar como, fruto de tal imposição, articular a LPC com as situações de pluriemprego.

Um trabalhador que habitualmente exerça mais do que uma atividade, subordinada ou não, terá de o deixar de fazer durante o gozo da licença? Um trabalhador com mais do que uma entidade empregadora terá de exercer o seu direito à licença perante todas aquelas entidades?

Somos da opinião de que a LPC não deve ter de ser forçosamente exercida perante todas as entidades empregadoras que os trabalhadores possam ter, nem que estes devam ter de ser obrigados a abdicar do exercício de outras atividades profissionais às quais já se dedicavam antes do exercício da licença.

Sendo a LPC um mecanismo ao serviço do pr. da conciliação entre a atividade profissional com a vida familiar, permitindo aos seus beneficiários acompanharem e

---

<sup>99</sup>Em causa está “a prevalência de valores estruturantes do ordenamento que motiva desconsiderar a natureza absoluta do impedimento e o operar da suspensão, ainda que em rigor o trabalhador não se encontre impedido de exercer a atividade contratada; dir-se-á, todavia, inexigível que o faça” - SILVA(2017), 530.

<sup>100</sup>Vg. GONÇALVES(2006), 158 -159.

intervirem nos cuidados dos filhos numa etapa precoce das suas vidas sem sofrerem, por isso, repercussões adversas nos seus empregos, parece-nos perfeitamente viável que o exercício da mesma não tenha de proceder perante todas as possíveis entidades empregadoras do trabalhador, nem que a mesma implique o não exercício de todas as outras atividades que o trabalhador já exercesse<sup>101</sup>. Desta feita, quando em situações de pluriemprego, a LPC pode servir de libertação dos trabalhadores para que estes tenham mais tempo, e não necessariamente todo o tempo, para acompanharem os seus filhos. Este entendimento radica predominantemente dos efeitos retributivos da licença. É que, como veremos *infra*, o exercício da licença comporta para os trabalhadores sérias perdas retributivas. Assim, ao serem obrigados a abdicarem de todos os trabalhos e/ou atividades que exerçam, os trabalhadores estariam fortemente condicionados no momento de decidirem exercer o seu direito à LPC.

Mais, não nos esqueçamos que uma das modalidades de exercício desta licença é o direito de prestação de trabalho a tempo parcial, o que, desde logo, evidencia que o exercício da mesma não é incompatível com a prestação de trabalho. Servindo, neste caso, para aumentar a disponibilidade do trabalhador para com os cuidados dos filhos, não lhes concedendo, contudo, disponibilidade total.

### iii. Irredutibilidade do direito a férias

Vimos que o exercício da LPC pode dar lugar à suspensão do contr. trab., podendo a mesma ser configurada como um impedimento prolongado da prestação de trabalho por parte do trabalhador.

Nas situações de prestação de trabalho a tempo parcial, nenhuma questão se levanta em matéria de férias, uma vez que o direito às mesmas não varia em função da prestação de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial<sup>102</sup>. O mesmo vale para o exercício da LPC mediante ausências interpoladas inferiores a 30 dias.

---

<sup>101</sup>É o que sucede, por exemplo, no Reino Unido onde o exercício da LP é compatível com o exercício de outra atividade, subordinada ou não, desde que a ela os trabalhadores já se dedicassem, pelo menos, 15 semanas antes do nascimento da criança - <https://maternityaction.org.uk/wp-content/uploads/More-than-one-job.pdf>

<sup>102</sup>“Deve entender-se que o regime do direito a férias dos trabalhadores a tempo parcial, mesmo nos casos de trabalho a tempo parcial vertical, é o regime geral, sendo-lhes aplicáveis as (...) regras dos n.ºs 2 e 3 do art. 238º” – NOGUEIRA(2020), p. 58.

Por seu turno, quando em causa esteja a suspensão do contr. trab., o direito a férias pode não permanecer incólume.

Aplicando-se o regime regra da suspensão, resulta claro que o impedimento prolongado não prejudica o direito às férias vencidas. Assim, se o gozo da LPC abranger o período de férias previamente marcado, impossibilitando o seu gozo integral, “estas férias podem ser fruídas, na parte não gozada, fora daquele período<sup>103</sup>”.

Contudo, esta mesma questão não parece tão líqüida quando analisada à luz do art 65º nº 3 CT. Neste, do elenco das licenças que, suspendendo o gozo das férias, dão lugar ao gozo dos dias de férias em falta em momentos posteriores não encontramos a LPC. O legislador basta-se com a expressão “licença parental em qualquer modalidade”. Não nos chocaria que dentro desta coubesse, de igual forma, a LPC. Contudo, quando comparamos o referido preceito com o que lhe sucede, verificamos que no nº 4 o legislador fez questão de, a par da LP, referir expressamente a LPC. Embora pareça que a intenção do legislador vá no sentido de excluir a possibilidade de aproveitamento em momento posterior das férias interrompidas por conta da LPC, entendemos que tal não possa ser a interpretação dada ao referido nº 3 do art 65.

Não podemos esquecer que resulta do próprio art em apreço, nomeadamente do seu nº 1, que a ausência dada ao abrigo da LPC, à semelhança da LPI, é equiparada a efetiva prestação de trabalho, pelo que os efeitos do exercício da mesma contendem exclusivamente com a prestação de trabalho por parte do trabalhador e com o pagamento da retribuição por parte do empregador, ficando incólumes todos os demais direitos e deveres inerentes à relação laboral. Não se achando, assim, justificação alguma para que o tratamento dado a estas duas diferentes licenças seja, em matéria de férias, distinto.

Assim, a questão que permanece é a de saber se o exercício da licença prejudica a formação do direito a um novo período de férias.

Resulta, como já se mencionou, do art 65º CT que o período de tempo pelo qual é exercida a LPC é equiparado a efetiva prestação de trabalho, pelo que o vencimento de um novo período de férias procede em condições normais, tal qual como se o trabalhador se apresentasse efetivamente ao serviço.

---

<sup>103</sup>PGRP00003351.

Poderíamos eventualmente equacionar o desvio a esta regra quando, por conta da licença, o impedimento prolongado do trabalhador prestar o seu serviço se iniciasse num ano civil e terminasse no ano seguinte e, assim, ponderar a aplicação do art 239º nº 6 CT que fixa, para o cálculo das férias devidas ao trabalhador no ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, a regra aplicável ao ano de admissão ao serviço, ou seja, 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho prestado no ano em questão. Contudo, também esta hipótese é de recusar, uma vez que no âmbito da parentalidade se consagra “um regime especial de proteção que justifica um desvio à regra estabelecida para a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, no que diz respeito ao direito a férias<sup>104</sup>”.

#### iv. **Perda retributiva**

Fruto do cunho tendencialmente sinalagmático que caracteriza o contr. trab., o empregador, durante os períodos de licença, está dispensado do pagamento da retribuição aos trabalhadores que dela beneficiem.

Porém, no âmbito da parentalidade, por modo a tornar o exercício das licenças efetivamente viável, “para a perda dos rendimentos do trabalho está pensada, no regime previdencial do sistema de segurança social, uma prestação social sucedânea<sup>105</sup>”.

Sucede, contudo, que a LPC é em parte uma exceção àquela regra, uma vez que a perda retributiva apenas será parcialmente colmatada quando aquela for exercida por via da al a) nº 1 do art 51º CT, e somente quando não implique o seu gozo simultâneo por ambos os progenitores.

Isto porque o único apoio social associado à LPC encontra-se previsto no art 16º do DL 91/2009, o qual conjectura o subsídio parental alargado como “um apoio em dinheiro dado a qualquer um ou a ambos os pais, alternadamente<sup>106</sup>, por um período até três meses cada um, para assistência a filho integrado no agregado familiar, desde que a licença seja gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou do subsídio parental alargado do outro progenitor<sup>107</sup>”. Embora se diga que o subsídio pode ser concedido àqueles que se ausentem do trabalho até 3 meses para assistência aos seus

---

<sup>104</sup>Ac. TRE de 12/11/2010, prc. 445/08.8TTSTB.E1.

<sup>105</sup>GONÇALVES(2012), 175.

<sup>106</sup>Daqui se retira a impossibilidade de atribuição do subsídio parental alargado aos progenitores que gozem da LPC ao mesmo tempo. Neste caso, apenas um deles terá direito ao dito subsídio.

<sup>107</sup> DEPARTAMENTO DE PRESTAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES (2022).

filhos, o que pode ocorrer mediante outras modalidades da LPC que não exclusivamente a licença parental alargada, resulta clara, daquele art e do formulário cujo preenchimento é obrigatório para requerimento do subsídio em apreço<sup>108</sup>, a necessidade de, para o auferirem, os trabalhadores terem de gozar de uma licença parental alargada.

No que ao *quantum* de subsídio diz respeito, fixa o art 33º do DL 91/2009 que “O montante diário do subsídio parental alargado é igual a 25% da remuneração de referência do beneficiário<sup>109</sup>”, completando o art 38º daquele diploma, que “O montante diário mínimo do subsídio parental alargado não pode ser inferior a 40% de 1/30 avos do valor do IAS<sup>110</sup>”.

Ainda sobre a perda retributiva, há que fazer um apontamento adicional relativamente aos subsídios. Em conformidade com o disposto no Ac. TRE de 12/11/2010, prc 445/08.8TTSTB.E1, quando no art 65º CT se refere que a licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, refere-se apenas à retribuição que é contrapartida direta da prestação efetiva de trabalho, pelo que o gozo da licença não implica a perda do direito aos subsídios de férias e de Natal.

Enquanto pensamos que tal raciocínio é isento de falhas no que ao subsídio de férias diz respeito, o mesmo não podemos dizer do subsídio de Natal.

O subsídio de férias “constitui uma parcela retributiva cuja função específica é a de “financiar” o merecido descanso anual do trabalhador<sup>111</sup>” pelo que, mantendo-se intacto o direito ao referido descanso, intacta fica a respetiva retribuição.

Contrariamente, o subsídio de Natal traduz-se numa “prestação retributiva de formação progressiva ao longo do ano civil, num salário diferido que se vai sedimentando gradualmente<sup>112</sup>”, formação essa que, nos termos do art 263º nº 2 al c), é afetada pela eventual suspensão do contr. trab.<sup>113</sup> De acordo com este preceito, o *quantum* do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado. Pelo que, na eventualidade de o

---

<sup>108</sup> Formulário Mod.RP5092-DGSS.

<sup>109</sup>“Média de todas as remunerações declaradas à Segurança Social incluindo os valores de remunerações por equivalência à entrada de contribuições nos primeiros seis meses dos últimos oito meses (a contar do mês anterior àquele em que começa o impedimento para o trabalho), excluindo os subsídios de férias, de Natal e outros de natureza análoga” - DEPARTAMENTO DE PRESTAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES (2022),9.

<sup>110</sup>A Portaria 294/2021, de 13 de dezembro, relativa a 2022, fixa o valor diário mínimo deste subsídio em € 5,91.

<sup>111</sup>GONÇALVES(2014), 397.

<sup>112</sup>AMADO(2007), 236.

<sup>113</sup> GONÇALVES(2014), 404.

contrato se suspender por conta da LPC, o trabalhador, pela ausência de prestação de trabalho efetiva, verá o seu subsídio de Natal reduzido. Redução essa passível de ser colmatada por via da prestação compensatória prevista no art. 21.º-A do DL 91/2009.

### **Conformidade da perda retributiva com o DUE**

Da análise da Dir 2019/1158 resulta claro que é obrigação dos EM configurarem a LPC em moldes tais que a mesma seja passível de ser efetivamente gozada pelos trabalhadores a que se dirigem – sendo o efetivo exercício da licença apenas possível se do mesmo não resultar para os seus beneficiários uma total perda retributiva<sup>114</sup>. Ciente de tal necessidade, a Dir previu a obrigatoriedade de se fixar internamente o direito a uma remuneração ou subsídio adequados durante a licença.

Ainda que no art. 8º da Dir não se tenha corporizado o que se deva entender por remuneração ou subsídios “adequados<sup>115</sup>”, recorrendo aos seus csd, que fixam critérios interpretativos, nomeadamente ao n.º 30, podemos encontrar um limiar mínimo para o valor da remuneração ou subsídio a receber pelo gozo da LPC: valor atribuído, em cada EM, em caso de licença por motivo de doença<sup>116</sup>.

Ora, em PT, o montante mínimo a auferir em caso de doença é de 55% da remuneração de referência, ficando muito aquém deste valor os 25% titulados pelo subsídio parental alargado.

Para além do *quantum* atribuído nos parecer desconforme<sup>117</sup> às orientações europeias<sup>118</sup>, em PT, a concessão daquele subsídio apenas tem lugar, como vimos, quando em causa

---

<sup>114</sup>Csd 31 e 26 da Dir 2019/1158.

<sup>115</sup>O TJ já teve oportunidade de se pronunciar sobre o que se deve entender por prestações adequadas, entendendo que só o serão aquelas que não prejudiquem o efeito útil da licença a que se reportam – Ac. de 1/06/2010, prc C-194/08.

<sup>116</sup>Sem qualquer tipo de carácter vinculativo, em 2010, a Comissão pronunciou-se no sentido de que a LP só seria bem paga quando a sua remuneração ou subsídio fosse equivalente a 66% dos rendimentos médios dos seus beneficiários; percentagens inferiores são perigosas e podem constituir armadilhas para atribuição de rendimentos não dignificantes – JANTA, STEWART(2018), 4.

<sup>117</sup> Não olvidando que estamos ainda em prazo útil de transposição daquelas orientações, as quais se encontram vertidas da Dir 2019/1158 (ver nota 40).

<sup>118</sup>Não apenas pelo não cumprimento da indicação dada nos csd da Dir, mas também pelo panorama socioeconómico em que vivemos, onde cerca de 29% de famílias portuguesas se “encontram em situação de vulnerabilidade económica, auferindo um rendimento inferior a 75% do rendimento mediano” (PERALTA, et. al (2021), 20), deixar claro que o gozo da LPC ainda não está, por motivos económicos, ao alcance de todos. Mais, não podemos olvidar que um dos objetivos da Dir. é o de potenciar a utilização da LP por ambos os pais. Contudo, como indica RECHE (2020), 77, “apenas com uma remuneração semelhante ao salário auferido (...) se pode conseguir a participação dos homens nos cuidados” dos filhos por via da utilização da LP. Assim, o montante do subsídio parental alargado parece-nos francamente insuficiente para o atingimento dos objetivos traçados pelo DUE.

esteja o exercício da LPC por via da licença parental alargada e somente quando esta for exercida nos momentos determinados pela lei. Tal parece, uma vez mais, contrariar o disposto no art 8º nº 3 da Dir, o qual por um lado, não faz distinção de tratamento entre as diferentes formas de exercício da LP<sup>119</sup>, e, por outro, prevê o direito de recebimento de uma remuneração ou subsídio por conta da licença “independentemente do momento em que os progenitores” dela “decidam usufruir<sup>120</sup>”.

Contudo, no que à retribuição diz respeito nem tudo se nos afigura desconforme ao DUE. É que, em virtude deste, a remuneração ou subsídios vindos de aludir apenas são devidos nos períodos de LP intransferíveis, ou seja, nos seus 2 primeiros meses. Porém, em PT, o subsídio é concedido até ao período máximo da licença, 3 meses.

#### **v. Implicações em matéria de segurança social**

Dispõe o art 22º nº 1 do DL nº 91/2009 que o período durante o qual se beneficia de um subsídio parental alargado é equivalente à prestação efetiva de trabalho, havendo lugar ao registo de “remunerações por equivalência à entrada de contribuições durante o respetivo período de concessão”, não sendo afetadas, assim, eventuais prestações sociais a receber por conta, vg, de invalidez, velhice ou morte.

Nesta situação, o que se verifica é que, não existindo uma verdadeira base de incidência contributiva passível de tributação, os períodos de ausência são registados para efeitos de carreira contributiva, ficcionando-se, durante a licença, o recebimento da remuneração de referência<sup>121</sup>.

Sucedo, contudo, que o exercício da LPC pode ocorrer por via de outras modalidades que não a licença parental alargada.

Como vimos, mais do que uma modalidade permite que os beneficiários daquela licença a gozem através da prestação de trabalho a tempo parcial, em virtude do qual os trabalhadores receberão remunerações reduzidas em comparação com aquelas que recebem quando prestam trabalho a tempo completo. A este respeito alerta, e bem, a Dir 2019/1158, no seu csd 35, que “longos períodos de redução do horário de trabalho podem

---

<sup>119</sup>Apesar de este ser o nosso entendimento, a questão não é fechada ao debate em sentido contrário. Como indica, vg, RECHE(2020),77, o art 8º da Dir pode querer dizer que “não é necessário que todas as formas de exercício da licença parental previstas no ordenamento jurídico de um certo país sejam retribuídas, mas apenas que uma delas seja, e o seja por um período de tempo de dois meses”.

<sup>120</sup>CARVALHO(2020), 226.

<sup>121</sup>Ver nota 109.

levar a uma redução das contribuições para a segurança social e, por conseguinte, a direitos de pensão reduzidos ou inexistentes”.

Ciente desta realidade o legislador nacional fixou no nº 2 do art 22º vindo de analisar que “Durante os períodos de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho, há lugar a registo adicional de remunerações por equivalência à entrada de contribuições por valor igual ao das remunerações registadas a título de trabalho a tempo parcial efectivamente prestado, com o limite do valor da remuneração média registada a título de trabalho a tempo completo”.

Contudo, um preceito equivalente não se acha para quando o trabalho a tempo parcial seja prestado ao abrigo da LPC. O que não se entende se pensarmos que o instituto jurídico da equivalência visa permitir que se mantenham os “efeitos da carreira contributiva dos beneficiários com exercício de atividade que, em consequência da verificação de eventualidades protegidas pelo regime geral, ou da ocorrência de outras situações consideradas legalmente relevantes, deixem de receber ou vejam diminuídas as respetivas remunerações<sup>122</sup>”.

Não se podendo pôr em causa a relevância da LPC, independentemente da modalidade em que seja exercida, é de lamentar o facto de que aquele instituto aparentemente apenas possa ter lugar nas situações em que a lei expressamente reconhece o direito à equivalência<sup>123</sup>.

Assim, aqueles que escolham exercer a LPC por via da prestação de trabalho a tempo parcial, e bem assim, aqueles que decidam fazê-lo por via de ausências interpoladas ou até mesmo por via da licença parental alargada exercida em momento distinto que aqueles previstos na lei, são duplamente prejudicados. Por um lado, sofrem com a diminuição/perda retributiva e, por outro, veem a sua carreira contributiva minorada, o que tem um reflexo negativo nas prestações sociais que venham a aceder.

Esta situação torna-se ainda mais incompreensível quando continuamos a analisar aquele art e verificamos que do seu nº 3 resulta que “os períodos de assistência a filho, previstos

---

<sup>122</sup>CONCEIÇÃO(2019), 137-138.

<sup>123</sup>É de equacionar se PT não estará a incumprir as orientações europeias fixadas sobre esta matéria. É que, segundo RECHE(2020), 85, do art 10º nº 3 da Dir 2019/1158 resulta a obrigação de “manutenção da relação laboral e das contribuições para o sistema de pensões”.

no artigo 52.º CT <sup>124</sup>são tomados em consideração para a taxa de formação dos cálculos das pensões de invalidez e velhice do regime geral da segurança social, mediante comunicação do facto, pelo trabalhador à Segurança Social<sup>125</sup>”.

Em face do exposto, há que ponderar a necessidade de se levar a cabo uma interpretação extensiva do art 22º aqui em análise, por modo a fazer corresponder a letra da lei àquele que cremos ser o espírito da mesma. A razão de ser deste preceito, a de impedir que o exercício dos direitos laborais em matéria de parentalidade prejudiquem a carreira contributiva dos trabalhadores, postula a sua aplicação às situações da LPC ainda não expressamente protegidas pela lei. É que abrindo mão do argumento *a fortiori*, “se a lei explicitamente contempla certas situações, para que estabelece dado regime, há-de forçosamente pretender abranger também outra ou outras que, com mais fortes motivos, exigem ou justificam aquele regime.<sup>126</sup>”

Por via de uma interpretação com esta, parece ser possível vislumbrar na lei a possibilidade de que, independentemente da modalidade de exercício da LPC, durante o gozo da mesma os trabalhadores vejam as suas carreiras contributivas asseguradas através do registo de remunerações por equivalência.

A questão que permanece, contudo, é a de saber se a Segurança Social tem, neste momento, capacidade para dar tratamento adequado às eventuais comunicações de exercício da licença por outras modalidades que não a licença parental alargada por modo a que também àquelas se apliquem os efeitos propugnados pelos nº 1, 2 e 3 do art 22º do DL nº 91/2009.

---

<sup>124</sup>No qual se plasma o direito a uma licença para assistência a filho, a qual, como já tivemos oportunidade de indicar, nos termos do art 65º CT, não é equiparada a prestação efetiva de trabalho.

<sup>125</sup>REBELO(2020), 181.

<sup>126</sup>MACHADO(2006),186.

#### IV. Utilização da LPC em Portugal e principais conclusões

Segundo dados avançados pelo INE, em 2020, foram gozados 1 027 545 dias a título de LPC na modalidade de licença parental alargada. Destes, 76 484 dias foram usufruídos por homens e 951 061 dias por mulheres<sup>127</sup>. Este *quantum* de dias foi distribuído por um total de 15 401 beneficiários, dos quais 1 286 eram homens e os restantes 14 115 eram mulheres<sup>128</sup>.

Da análise dos mesmos dados, resulta um paulatino aumento do número de beneficiários da licença parental alargada. Em 2016 dela beneficiaram 6 952 indivíduos, em 2017 8 820, em 2018 10 969 e em 2019 12 591. Números que espelham um crescimento em média de 24,3% a cada ano e um crescimento global de 121,5% em 5 anos.

Em relação às demais modalidades de exercício da LPC, não se encontraram dados estatísticos capazes de ilustrar a sua utilização em PT. Contudo, talvez releve indicar que, dos pareceres emitidos pela CITE em matéria de LPC, praticamente todos contendem com o exercício da mesma por via da prestação de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo. Portanto, há aqui evidências de que esta modalidade é, em medida não quantificável, utilizada pelos trabalhadores portugueses.

Isto posto, podemos considerar que a LPC está eficazmente a satisfazer o seu propósito?

Como se viu, um dos objetivos da LPC é o de potenciar a participação masculina nos cuidados dos filhos, objetivo esse que nos parece ainda não passível de se dizer atingido. Como se indicou, os homens que gozaram, em 2020, da licença parental alargada foram muito menos que as mulheres que o fizeram. Mais, segundo um estudo conduzido pelo INE<sup>129</sup>, da amostra utilizada, das pessoas que em algum momento interromperam as suas carreiras por pelo menos um mês para prestarem assistência a filhos menores de 15 anos, apenas 8.1% eram do sexo masculino. Percentagem que, se os homens estivessem amplamente a utilizar o seu direito à LPC, seria, a nosso ver, francamente superior. Para que tal aconteça, corroboramos a tese já indicada<sup>130</sup> de que é necessário um forte incentivo

---

<sup>127</sup>INE: Duração da licença parental alargada, da segurança social (Dia) por Sexo.

<sup>128</sup>INE: Beneficiárias/os de licença parental alargada, da segurança social (N.º) por Sexo.

<sup>129</sup>INE: Reconciliation between work and family life - Labour Force Survey ad hoc module 2nd quarter 2018.

<sup>130</sup>Ver nota 118.

remuneratório para que os pais e, não necessariamente apenas homens, adiram amplamente à LPC.

Como reitera MOREIRA(2013), 171, “é certo que o problema da Conciliação prende-se antes de mais com questões económicas, e só depois culturais”. Residindo aqui, na baixa, ou inexistente, contrapartida remuneratória, o maior obstáculo ao amplo recurso da LPC como forma de conciliação entre a vida familiar e profissional. Contudo, e apesar da vanguarda nacional em algumas matérias relacionadas com esta licença, consideramos que, enquanto o DUE não evoluir nesse sentido, criando critérios diretos e rigorosos quanto à boa compensação dos trabalhadores pelas suas perdas retributivas aquando do gozo da licença, a legislação nacional não progredirá nesse sentido.

O que também não parece favorecer utilização da licença é o escasso desenvolvimento legislativo sobre a mesma. Em torno de um único art, foram aqui levantadas inúmeras questões, as quais, não encontrando resposta na lei, deixam por saber como devem os seus beneficiários corretamente exercê-la.

## Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Maria Eunice Lopes (2020)

- “O teletrabalho e o direito a teletrabalhar” *Questões laborais*, 2020, nº 56, 81-123.

AMADO, João Leal (2007)

- “Comissões, subsídio de Natal e férias (breve apontamento à luz do código do trabalho)”, *Prontuário de direito do trabalho*, 2007, nº 76-77-78, 229-242.

ACÚRCIO, Carla (2010)

- *A proteção social no regime das responsabilidades parentais – a especificidade da proteção social convergente face ao regime geral da segurança social*. Lisboa: Quid Juris? Sociedade Editora.

BALLESTER, María Amparo Pastor (2010)

- “Conciliación laboral y familiar en la union europea: remoras, avances y nuevas líneas de tendència em el âmbito de la corresponsabilidad”, *Revista de derecho social* nº 51 de 2010, 31-66.

CABEZA, Jaime Perero (2020)

- “La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *Revista de derecho social* nº 92 de 2020, 41-80. Editorial Bomarzo.

CANOTILHO, Gomes, MOREIRA, Vital (1993)

- *Constituição da República Portuguesa anotada*. 3ª ed. Coimbra: Coimbra Editora.

CARACCILOLO, Eugenia (2001)

- “The family-friendly workplace the EC position”, *International journal of comparative labour law and industrial relations*, vol.17, nº 3 de 2001, 325-344.

CARVALHO, Catarina de Oliveira

- (2011) *Da dimensão da empresa no direito do trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

- (2020a) “Novos desafios da parentalidade”, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma e MOREIRA, Teresa Coelho, *Covid-19 e trabalho: o dia Seguinte*, 209-237. Lisboa: AAFDL Editora.

- (2020b) “Reconciling professional and family life for promoting gender equality in Portugal: some considerations and prospects in the light of the new Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers”, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n.º 4, 96-107.

#### COMISSÃO EUROPEIA (2015)

- “Delivering for parents: Commission withdraws stalled maternity leave proposal and paves the way for a fresh approach”, Comunicado de Imprensa, disponível em: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qfIYCTHMACwJ:https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip\\_15\\_5287/IP\\_15\\_5287\\_EN.pdf+&cd=2&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qfIYCTHMACwJ:https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_15_5287/IP_15_5287_EN.pdf+&cd=2&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt)

#### DEPARTAMENTO DE PRESTAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES (2022)

- *Guia prático - subsídio parental alargado*. Instituto da Segurança Social, I.P.

#### DOEPKE, Matthias, KINDERMANN, Fabian (2018)

- “Bargaining over babies: theory, evidence, and policy implications”, *American Economic Review: Working Paper* nº 22072.

#### DREW, Eileen (2005)

- “Parental leave in Council of Europe member states”. Estrasburgo: Conselho da Europa. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680591662>

#### FERNANDES, António Monteiro (2020)

- *Direito do trabalho*. 20ª ed. Coimbra: Almedina.

#### FERNANDÉZ, Marta Pietro (2020)

- “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la directiva (UE) 2019/1158”, *Revista de derecho social y empresa*, nº 12 de 2020.

#### FRANCO, João Melo e MARTINS, António H. Antunes (1993)

- *Dicionário de conceitos e princípios jurídicos: na doutrina e na jurisprudência*. 3ª ed. Coimbra: Almedina.

GALA, Carla Durán (2017)

- “El permiso de paternidad: un balance tras casi diez años desde su implantación”, *Revista de trabajo y seguridad social*, n.º 406 de 2017, 57-94.

GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS

- (2006) “A licença de por maternidade e a suspensão do contrato de trabalho”. In *Miscelâneas*, 2020, n.º 4, 133-186.

- (2012) “A proteção social da parentalidade”, in *I congresso internacional de ciências jurídico-empresariais: actas*, 170-190. Leiria: Escola superior de tecnologia e gestão.

- (2014) “Prestações compensatórias de subsídio de férias e de subsídio de Natal” in REIS, João, et. al., *Para Jorge Leite – Escritos Jurídicos*, Vol. II, 2014, 391-410. Coimbra: Coimbra Editora.

JANTA, Barbara, STEWART, Katherine (2018)

- *Paternity and parental leave policies across the European Union*. Luxemburgo: Publicações da União Europeia.

LAMBELHO, Ana, GONÇALVES, Luísa Andias (2021)

- *Direito do trabalho da teoria à prática*. 2ª ed. Carcavelos: Rei dos Livros.

LOUSADA, José Fernando Arochena (2010)

- “El tiempo en las leyes con perspectiva de género”, *Revista de derecho social* nº 49 de 2010, 83-96. Editorial Bomarzo.

MACHADO, João Baptista

- (1991) “Tutela da Confiança e Venire Contra Factum Proprium”, in *Obra dispersa*, Vol. I, 345-423. Braga: Scienti Ivridica.

- (2006) *Introdução ao direito e ao discurso legitimador*, 15ª reimpressão. Coimbra: Almedina.

MARECOS, Diogo Vaz (2020)

- *Código do trabalho - Comentado*. 4ª ed. Coimbra: Almedina.

MATLÁRY, Janne (2001)

- *Para um novo feminismo*. Lisboa, Principia.

MOLINA, Cristóbal Navarrete (2018)

- “El "fin" de la "re-conciliación" trabajo/familia como derecho social fundamental ¿"sexuado"?", *Trabajo y derecho nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 20 de 2018,16-34.

MOREIRA, Teresa Coelho (2018)

- “O princípio da igualdade de tratamento e a proibição de discriminação: a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e a familiar em Portugal” *Documentación laboral*, n.º 113 de 2018, Vol. I, 59-72. Ediciones Cinca.

MORENO, Amanda Solana (2022)

- “Derecho a la ampliación de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales: criterios judiciales favorables”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º 250 de 2020, 213-224.

NOGUEIRA, Cátia Vanessa Moreira (2020)

- *O trabalho a tempo parcial no código do trabalho*. Tese de mestrado em solicitadoria da empresa. Leiria: Escola superior de tecnologia e gestão.

OLIVEIRA, Álvaro, et al (2020)

- “The new directive on work life balance: towards a new paradigm of family care and equality?”. *European law review* 2020, nº 3, 295-323.

PERALTA, Susana, et al (2021)

- *Portugal, balanço social 2020 - um retrato do país e dos efeitos da pandemia*. Lisboa: Nova school of business and economics.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

- (2003) “Igualdade: conciliação da vida profissional e familiar”, in *Estudos de direito do trabalho*, vol. I. Coimbra: Almedina.
- (2009) *Direito social da união europeia*. Lisboa: Almedina.
- (2015) *The implementation of the parental leave directive 2010/18/EU, with reflections on a harmonized approach to the maternity and parental leave*. Bruxelas: Publicações da União Europeia.
- (2018) “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas”, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma e MOREIRA, Teresa Coelho, *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, 1ª ed, 101-116. Lisboa: AAFDL Editora.
- (2019) *Tratado de direito do trabalho, parte IV – contratos e regimes especiais*. Coimbra: Almedina.
- (2021) *Tratado de direito do trabalho, parte II - situações laborais individuais*. 8ª ed. Coimbra: Almedina.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, et. al (2015)

- *The implementation of parental leave directive 2010/18 in 33 European Countries*. Comissão Europeia, disponível em:  
[http://publications.europa.eu/resource/cellar/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e8e80606f.0001.01/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e8e80606f.0001.01/DOC_1)

REBELO, Glória (2020)

- “As licenças, as faltas e as dispensas no âmbito da proteção da parentalidade no trabalho”, *Prontuário de direito do Trabalho*, n.º 1 de 2020, 173-199.

RECHE, NURIA TELLO (2020)

- “La nueva directive de conciliación de los progenitores y los cuidadores. ¿otra oportunidad perdida?” *Revista de derecho social* nº 89 de 2020, 65-90.

RODRÍGUEZ, Susana Escanciano (2013)

- *Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas*. Albacete: Editorial Bomarzo.

SAGNIER, Laura e MORREL, Alex (2019)

- *As mulheres em Portugal, hoje: quem são, o que pensam e como se sentem*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

VIQUEIRA, Carmen Pérez (2011)

- “Un balance crítico de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar e personal”, in CABEZA, Jaime Perero, *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, 101-131. Valencia: Tirant lo Blanch.