



## **- Licença Parental Complementar -**

**Um Direito ao Serviço da Conciliação da Vida Profissional com a Vida  
Familiar**

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Raquel Alexandra Aguiar Duarte

Leiria, setembro de 2023

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*



# **- Licença Parental Complementar -**

**Um Direito ao Serviço da Conciliação da Vida Profissional com a Vida  
Familiar**

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Raquel Alexandra Aguiar Duarte

Dissertação realizada sob a orientação da Professora Doutora Luísa Maria Freitas Gomes  
Andias Gonçalves.

Leiria, setembro de 2023

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# **Originalidade e Direitos de Autor**

A presente dissertação é original, elaborada unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para a elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual a mesma foi realizada, a saber, Curso de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2022/2023, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Dedicatória

Aos meus pais,  
E em especial à minha estrelinha.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*



# Agradecimentos

Primeiramente, gostaria de manifestar o meu grande agradecimento à minha orientadora, Professora Doutora Luísa Andias Gonçalves, por todos os ensinamentos transmitidos, pelo apoio e total disponibilidade neste percurso.

Quero agradecer ainda aos meus pais por todo o apoio incondicional, ao Filipe por ser o meu “abraço-casa” nas horas em que mais precisava. Quero ainda agradecer às “minhas pessoas” que em muito contribuíram para que conseguisse manter a minha determinação, motivando-me constantemente.

E em especial à minha estrelinha que me iluminou e me deu forças para nunca desistir.

Esta dissertação é uma representação material daquilo que foi uma grande conquista pessoal. O percurso nem sempre foi fácil, mas aqui estamos, conseguimos!

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Resumo

O trabalho que aqui se apresenta visa debruçar-se sobre a licença parental complementar e de que forma esta pode potenciar a conciliação da vida profissional com a vida familiar dos trabalhadores. Iremos estudar o regime jurídico português da licença parental complementar, o qual será analisado em comparação com os ditames europeus relacionados com a matéria, o que poderá evidenciar algumas questões de desconformidade entre ambos os regimes.

Várias são as questões que se levantam em torno do correto exercício da licença aqui em apreço, questões essas que iremos identificar e procurar dar resposta ao longo do presente trabalho. Iremos ainda abordar as problemáticas de cada uma das suas modalidades e quais os efeitos que o exercício da licença produz no contrato de trabalho e possíveis consequências que daí advêm.

Terminaremos a nossa dissertação explanando as alterações introduzidas à licença parental complementar pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, bem como serão ainda tidas em conta as alterações ao regime da proteção social da parentalidade trazidas pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, e qual o impacto dessas alterações no atual regime desta licença.

**Palavras-chave:** parentalidade, licença parental complementar, conciliação da vida profissional com a vida familiar, partilha das responsabilidades familiares.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Abstract

The present work aims to focus on parental leave and how it can enhance reconciling professional and family life. We will study the Portuguese legal system for parental leave, which will be analyzed and compared with European Union Law, which may highlight some issues of non-compliance between both systems.

There are several questions to evaluate about the effectiveness of parental leave. Questions that we will identify and seek to answer throughout this paper. In addition, we will also explain the problematics of each modality, their effects on employment contract and possible consequences that may arise from it.

We will end our dissertation by explaining the changes introduced to parental leave by Law 13/2023, of April 3<sup>rd</sup>, as well as the changes to the social protection regime for parenthood brought by DL 53/2023, of July 5<sup>th</sup>, and what is the impact of these changes on the current regime of this leave.

**Keywords:** parenthood; parental leave; reconciling professional and family life; parental responsibilities share.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# Índice

<b>Originalidade e Direitos de Autor .....</b>	<b>v</b>
<b>Dedicatória .....</b>	<b>vii</b>
<b>Agradecimentos .....</b>	<b>ix</b>
<b>Resumo .....</b>	<b>xi</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Índice.....</b>	<b>xv</b>
<b>Lista de siglas e acrónimos.....</b>	<b>xvii</b>
<b>1. Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Enquadramento histórico-evolutivo dos direitos à parentalidade .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Evolução legislativa dos direitos à parentalidade .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1. Ao nível da União Europeia.....</b>	<b>7</b>
<b>3.2. Ao nível nacional.....</b>	<b>11</b>
<b>4. Licença Parental Complementar .....</b>	<b>16</b>
<b>4.1. Regime Jurídico – enquadramento geral .....</b>	<b>16</b>
<b>4.2. Requisitos de acesso para o exercício da licença parental complementar</b>	<b>20</b>
4.2.1. Âmbito pessoal .....	20
4.2.2. Idade limite da criança – interpretação da expressão “idade não superior a seis anos” .....	22
4.2.3. Proibição do exercício de outra atividade – situações de pluriemprego.....	24
<b>4.3. Modalidades de exercício da licença parental complementar .....</b>	<b>26</b>
4.3.1. Licença parental alargada .....	27
4.3.2. Trabalho a tempo parcial, durante doze meses .....	30
4.3.3. Trabalho a tempo parcial, durante três meses – nova modalidade introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril .....	32
4.3.4. Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial	34

4.3.5. Ausências interpoladas ao trabalho previstas em IRCT .....	36
<b>4.4. Efeitos no contrato de trabalho .....</b>	<b>37</b>
4.4.1. Qualificação das ausências como prestação efetiva de trabalho .....	37
4.4.2. Perda retributiva .....	40
<b>5. Reflexões sobre a transposição da Dir. 2019/1158 e alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 e pelo DL n.º 53/2023 .....</b>	<b>46</b>
5.1. Reforço das medidas de proteção à parentalidade no âmbito da segurança social – o subsídio parental alargado - DL n.º 53/2023, de 5 de julho.....	49
<b>6. Conclusão .....</b>	<b>54</b>
<b>7. Referências Bibliográficas .....</b>	<b>57</b>



## Lista de siglas e acrónimos

al.	alínea
art.	artigo
arts.	artigos
CC	Código Civil
Cfr.	confira
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
cl.	cláusula
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
Dir.	Diretiva
DL	Decreto-Lei
DUE	Direito da União Europeia
EM	Estados-Membros
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
n.º	número
n.ºs	números
p.	página
PNT	Período normal de trabalho
pp.	páginas
proc.	processo
RR	Remuneração de referência

ss. seguintes  
UE União Europeia

# 1. Introdução

Os direitos parentais vêm estritamente ligados à conciliação da vida profissional com a vida familiar. Nos dias que correm vivemos cada vez mais para o trabalho e pouco é o tempo que nos resta para dedicar à família e atividades extra. São temas que têm vindo a ganhar cada vez mais relevância, não só ao nível nacional como também ao nível europeu, e, por isso, mais do que nunca urge a necessidade de adotar medidas que promovam a compatibilização dos mais importantes domínios da nossa vida: a família e o trabalho.

A conciliação da vida profissional com a vida familiar tem sido reconhecida como um importante objetivo a alcançar pela UE. É neste sentido que surge a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, que estabelece os requisitos mínimos que visam facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores. Neste seguimento surge a mais recente Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que procedeu à transposição de algumas das medidas incrementadas pela Diretiva para o ordenamento jurídico português, como iremos analisar mais detalhadamente ao longo do presente trabalho.

No plano dos direitos parentais, no nosso ordenamento jurídico, a licença que melhor consegue prosseguir este fim é a licença parental complementar, cujo regime jurídico se encontra contemplado no artigo 51.º do CT. Esta modalidade de licença tem como principal objetivo conferir aos progenitores a possibilidade de prestar assistência aos seus filhos, visando potencializar uma repartição das responsabilidades familiares mais equilibrada entre mãe e pai através das várias modalidades de regimes de trabalho flexíveis que tem ao dispor, previstos nas alíneas de a) a e), do suprarreferido artigo.

Por reconhecermos que a licença parental complementar é crucial para garantir aos trabalhadores/progenitores uma melhor articulação entre as suas responsabilidades profissionais e as suas responsabilidades familiares, com a elaboração do presente trabalho propusemo-nos estudar a configuração legal desta licença, no nosso sistema, o que faremos em justaposição com o regime correspondente da União Europeia.

Deste modo, relativamente à estrutura deste trabalho, num primeiro momento pretendemos fazer um breve enquadramento histórico-evolutivo dos direitos à

parentalidade e de seguida faremos uma breve exposição sobre a evolução legislativa da regulação destes direitos, no plano europeu e no plano nacional.

Num segundo momento propusemo-nos a estudar o regime jurídico da licença parental complementar e as suas especificidades, onde iremos estudar mais detalhadamente os requisitos de acesso a esta modalidade de licença. Explicaremos ainda as nuances de cada uma das modalidades que a licença tem ao dispor e quais os efeitos que o seu exercício produz no contrato de trabalho.

Por fim, dedicámos o último capítulo à análise das alterações introduzidas à licença parental complementar à luz das medidas incrementadas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, que transpôs a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, dando ainda lugar de destaque ao DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que procedeu ao reforço das medidas de proteção à parentalidade, no âmbito do sistema da segurança social.

Com este estudo pretendemos perceber de que forma pode a licença parental complementar contribuir para uma melhor conciliação da vida profissional e da vida familiar dos trabalhadores, bem como aferir se o nosso regime jurídico está ou não conforme com as pretensões da Diretiva da UE, evidenciando os pontos que, na nossa ótica, são os mais relevantes. Importa ainda referir que não incidimos sobre o Direito comparado.

Para melhor compreensão deste tema consultámos doutrina, bem como artigos *online* e jurisprudência que considerámos pertinentes ao caso em estudo.

## 2. Enquadramento histórico-evolutivo dos direitos à parentalidade

O direito à parentalidade é um direito que nos assiste a todos, enquanto pais. Principalmente nos primeiros meses de vida do filho, em que a presença dos pais é fundamental para se estabelecerem os laços familiares, é necessário que sejam proporcionadas as condições favoráveis para incentivar os progenitores a usufruir deste direito, que lhes pertence, para que possam prestar toda a assistência e apoio necessário nos primeiros tempos de vida da criança.

O tema da parentalidade é um tema que se repercute não só nas nossas relações familiares como também nas nossas relações laborais<sup>1</sup>. Podemos até afirmar que existe um nexu impossível de dissociar entre a figura de “mãe-trabalhadora” e “pai-trabalhador”<sup>2</sup>. E, com este tema, surgem questões relacionadas com a temática da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Questões essas que se colocam, hoje mais do que nunca, pela mudança do paradigma da sociedade, que espoletou com a entrada das mulheres no mercado de trabalho<sup>3</sup>. Em virtude, fez com que o papel do homem se alterasse por força das circunstâncias, levando-o a participar cada vez mais nas tarefas de casa, questão que até então não se colocava, uma vez que esse papel era inteiramente assumido pela mulher (trabalho não remunerado) enquanto o homem se ocupava com o trabalho fora de casa (trabalho remunerado)<sup>4</sup>.

Ora, a entrada da mulher para o mercado de trabalho fez com que a organização das estruturas familiares se alterasse, e que o homem tivesse uma participação mais ativa, uma vez que agora, ambos - homem e mulher - tinham a ocupação com o trabalho. As

---

<sup>1</sup> Nas palavras de Rebelo “(...) apesar do mundo do trabalho e da vida familiar constituírem realidades distintas, apresentam significativos pontos de contacto entre si estabelecendo uma interação dinâmica” (Rebelo, G., 2021, p. 57).

<sup>2</sup> Vide Falcão, D. & Tomás, S. T. (2023). *Lições de Direito do Trabalho: A relação individual de Trabalho*, 12.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, p. 117.

<sup>3</sup> Palma Ramalho, M. R. (2018) “Tempo de Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar – Algumas Notas” em Palma Ramalho, M. R. e Moreira, T. C., *Tempos de Trabalho e Tempos de Não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional*, Estudos APODIT 4, Lisboa: AAFDL Editora, p. 101.

<sup>4</sup> O fenómeno da entrada das melhores para o mercado de trabalho representou uma mudança estrutural nas famílias “(...) a tradicional repartição de tarefas (o homem encarregado do trabalho remunerado, a mulher do trabalho doméstico, do cuidado dos filhos e de outros dependentes) foi posta em causa” (Moreira, M. M. G., 2013, p. 133).

tarefas domésticas e as responsabilidades familiares não se extinguíram, o que idealmente levaria a uma repartição dessas responsabilidades entre o casal.

Apesar do longo caminho ainda a percorrer, esta temática tem vindo a contribuir no combate ao estigma estereotipado que insiste em prevalecer - da figura do homem como o chefe de família, o “provedor do sustento” da casa, e a mulher vista como a “cuidadora” da família e encarregada das tarefas domésticas<sup>5</sup> (Moreira, T. C., 2021, p. 142).

Deste modo, fez com que surgisse a necessidade de criar medidas que facilitassem a articulação entre a vida profissional e a vida familiar, e, foi a partir daí que se começou a enfatizar a partilha das responsabilidades parentais entre o homem e a mulher, uma vez que despertou questões que até então eram inexistentes.

O tema da parentalidade anda de braço dado com o tema da igualdade de género<sup>6</sup> e das problemáticas que dela advêm. Muitas vezes, está associado a situações de discriminação entre homens e mulheres no que diz respeito às (des)igualdades de oportunidades e (des)igualdades de tratamento no trabalho e no emprego (Palma Ramalho, M. R., 2018, pp. 101-102). O que acaba por colocar a mulher numa posição de maior desvantagem, face ao homem, por ser quase sempre ela a ter de escolher abdicar da sua carreira profissional em prol das suas responsabilidades familiares.

Com efeito, a União Europeia tem feito esforços no sentido de dar resposta aos obstáculos que inviabilizam o pleno gozo do direito à parentalidade entre os núcleos: “homem-pai-trabalhador” e “mulher-mãe-trabalhadora”, bem como promover uma maior igualdade de género e incentivar uma partilha mais equilibrada<sup>7</sup> das responsabilidades familiares entre ambos os progenitores.

---

<sup>5</sup> A propósito deste assunto, a Fundação Francisco Manuel dos Santos realizou uma investigação intitulada “As mulheres em Portugal, hoje, quem são, o que pensam e como se sentem” onde aborda muitas das questões que aqui tratamos. Enfatiza especialmente a posição da mulher, que assume um papel mais ativo no que diz respeito às responsabilidades familiares enquanto os homens continuam a manter um papel passivo no que concerne às mesmas responsabilidades. Disponível através do *link*: <https://www.ffms.pt/pt-pt/estudos/mulheres-em-portugal-hoje>. Consultado pela última vez a 19 de março de 2023.

<sup>6</sup> A relação entre o princípio da conciliação com o princípio da não discriminação e igualdade de tratamento e igualdade entre homens e mulheres foi esboçada na Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e Política Social sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar – Res. 200/C 218/02. Disponível via *online*, através do *link*: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000Y0731\(02\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000Y0731(02)&from=BG). Consultado pela última vez a 3 de março de 2023.

<sup>7</sup> Nas palavras de Rebelo, o modelo de parentalidade partilhada tornou-se “(...) condição fundamental para assegurar uma efectiva igualdade de oportunidades entre trabalhador-homem e trabalhador-mulher” (Rebelo, G., 2018, p. 262).

Posto isto, acredita-se que o caminho a seguir será no sentido de atingir uma igualdade de género, no que toca ao tema da parentalidade e direitos associados, de tal ordem que o empregador não pondere sequer na questão de género, por ser indiferente, tanto o homem como a mulher estão no mesmo patamar de direitos. Ou seja, quando confrontado com a escolha de contratar entre um homem e uma mulher, que não exclua a mulher pelo facto de esta à partida ter de se ausentar ao trabalho mais frequentemente para prestar apoio à família do que o homem<sup>8</sup>, por exemplo<sup>9</sup>.

E neste sentido, o quadro normativo da União Europeia tem-se desenvolvido sob dois tópicos: de um lado sob o tópico da segurança e saúde dos trabalhadores, e do outro sob a perspetiva da igualdade de género, mais precisamente no que diz respeito à igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores (Palma Ramalho, M. R., 2018, p. 103).

No que concerne ao primeiro tópico, surge a primeira Diretiva da União Europeia, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, com medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas puérperas ou lactantes no trabalho.

Embora tenha sido reconhecida a importância que a Diretiva 92/85/CEE teve no desenvolvimento da tutela da maternidade, a prazo percebeu-se que não bastavam apenas medidas de cariz protetor dirigidas às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, porque de certa forma fomentavam uma perspetiva de “maternidade limitada”<sup>10</sup> e uma vez que se aplicavam apenas às mulheres e durante o período da maternidade (gravidez e puerpério), descurando por completo os direitos do pai.

---

<sup>8</sup> Nas palavras de Rebelo, as mulheres ainda são tidas como “segunda escolha”. Estas situações tendem “(...) a perpetuar o estereótipo de género no trabalho (...)”, o que conseqüentemente leva a que “(...) sejam discriminadas ao nível da inserção laboral e da progressão na carreira” (Rebelo, G., 2018, p. 262).

<sup>9</sup> A este propósito, na nossa opinião, parece-nos descabido o facto de a maternidade ainda ser um fator de exclusão da mulher no mercado de trabalho, como se de um impedimento se tratasse. Contudo, e com alguma desilusão, ainda é caso recorrente, prova disso é esta entrevista que tivemos oportunidade de ler no *website* do jornal *online* Público com o título “Quando numa entrevista de emprego surge o tema da maternidade”. Vilaça, R. (2023, março 12), “Quando numa entrevista de emprego surge o tema da maternidade”. *Jornal online Público* 3. Disponível via *online* através do *link*: [https://www.publico.pt/2023/03/12/p3/cronica/entrevista-emprego-surge-tema-maternidade-2042055?fbclid=IwAR1zve5G3jWuCEO\\_sSNZiW2m0i7KVgnymaO4yd51NPUz5ZpXqp-5sqYYId8](https://www.publico.pt/2023/03/12/p3/cronica/entrevista-emprego-surge-tema-maternidade-2042055?fbclid=IwAR1zve5G3jWuCEO_sSNZiW2m0i7KVgnymaO4yd51NPUz5ZpXqp-5sqYYId8). consultado pela última vez a 19 de março de 2023.

<sup>10</sup> A expressão “maternidade limitada” é utilizada por Palma Ramalho (Palma Ramalho, M. R., 2018, pp. 103-104).

Relativamente ao segundo tópico, com o tempo tornou-se cada vez mais necessário criar medidas que facilitassem a articulação entre a vida profissional e a vida familiar. Nesta medida o Direito Europeu tem-se desenvolvido cada vez mais numa perspetiva de igualdade de género, promoção da igualdade de tratamento e oportunidades<sup>11</sup> entre homens e mulheres trabalhadores, tal como iremos analisar melhor no tópico seguinte.

Feito o enquadramento geral, passaremos agora para o tópico onde abordaremos a evolução legislativa da tutela da parentalidade e de que forma esta se foi aproximando do tema da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tanto ao nível do plano europeu como ao nível nacional.

---

<sup>11</sup> Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.



## **3. Evolução legislativa dos direitos à parentalidade**

### **3.1. Ao nível da União Europeia**

Quando falamos em evolução legislativa da parentalidade podemos referir-nos a ela como um percurso que teve início com o reconhecimento de uma proteção conferida às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, seguido pela concessão de uma licença de maternidade, passando pelo reconhecimento dos direitos de paternidade, que por sua vez deu origem aos conceitos de licença parental e de licença de paternidade, o primeiro conferindo o direito a ambos os progenitores e o segundo focado exclusivamente no pai.

Nos dias que correm, continuamos a caminhar em direção à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, onde o que se pretende é alcançar a igualdade de tratamento no trabalho e no emprego entre homens e mulheres que desejam exercer os direitos e promover uma partilha das responsabilidades parentais mais equilibrada.

Neste sentido, importa salientar que ao nível da União Europeia o desenvolvimento desta matéria teve por base três importantes pilares fundamentais, (i) a Diretiva 96/34/CE; (ii) a Diretiva 2010/18/UE e (iii) a mais recente Diretiva (UE) 2019/1158.

Como referimos no tópico anterior, a Diretiva 92/85/CEE foi o primeiro diploma a criar medidas de proteção destinadas a promover a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. Contudo, cedo se percebeu que medidas dirigidas exclusivamente à mãe e apenas durante o período da gravidez e puerpério revelaram-se insuficientes. Nesta medida, houve a necessidade de alargar o âmbito de tutela do tema da maternidade a um tópico mais abrangente do ponto de vista do princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (Palma Ramalho, M. R., 2023a, p. 825).

É então que, em 1996, surge a Diretiva 96/34/CE, de 3 de junho, que colocou em vigor o Acordo-Quadro sobre a licença parental, celebrado entre os parceiros sociais europeus, nomeadamente a UNICEF, a CEEP e pela CES, o qual teve como principal objetivo promover uma maior igualdade de tratamento entre homens e mulheres no

trabalho, através da criação de mecanismos que permitissem uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar<sup>12</sup>.

Esta Diretiva foi inovadora porque, além de consagrar pela primeira vez direitos dirigidos a ambos os progenitores, estabeleceu ainda os limites mínimos<sup>13</sup> para os trabalhadores da União Europeia no que diz respeito às licenças parentais<sup>14</sup>.

Esta foi uma das primeiras iniciativas, de carácter vinculativo<sup>15</sup> da UE, no sentido de promover a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar.

Mais concretamente, a Diretiva 96/34/CE, de 3 de junho, estabeleceu o direito a ambos os pais a uma licença parental de, pelo menos, três meses para cuidar do filho recém-nascido após o seu nascimento, ou de criança adotada, nos casos de adoção (cl. 2.º, n.º 1 da Dir.). Estabeleceu ainda uma proteção nos casos de despedimento durante e após o término do gozo da licença (cl. 2.ª, n.º 4 da Dir.), e o direito ao trabalhador ser reintegrado no seu posto de trabalho ou equivalente (cl. 2.ª, n.º 5 da Dir.), bem como instituiu uma garantia dos direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no início da licença até ao término da mesma (cl. 2.ª, n.º 6 da Dir.). A Diretiva estabeleceu ainda o direito aos progenitores de se ausentarem ao trabalho por motivos de força maior associados a razões familiares (cl. 3.ª da Dir.).

Podemos admitir que esta Diretiva foi o ponto de viragem no que diz respeito ao tópico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, onde este tema mereceu regulação autónoma do tópico da segurança e saúde no trabalho das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

Assim, o Acordo-Quadro integrado na Diretiva 96/34/CE, de 3 de junho, foi um importante catalisador para a mudança positiva e desempenhou um papel muito importante na ajuda aos pais para um melhor equilíbrio entre a vida profissional<sup>16</sup> e a vida familiar, no entanto a sua eficácia ficou muito aquém da expectativa.

---

<sup>12</sup> Considerando n.º 3 da Diretiva 96/34/CE, de 3 de junho.

<sup>13</sup> Considerando n.º 10 da Diretiva 96/34/CE, de 3 de junho.

<sup>14</sup> Preâmbulo do Acordo-Quadro sobre a Licença Parental.

<sup>15</sup> A CES, a UNICE e o CEEP pediram à Comissão que submetesse o Acordo-Quadro ao Conselho para que este tornasse as prescrições mínimas vinculativas aos Estados-Membros da Comunidade Europeia, excetuando o Reino Unido da Grã-Bretanha e a Irlanda do Norte.

<sup>16</sup> Resolução do Conselho de Ministros de 29 de junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e na vida familiar.

Mais tarde, os parceiros sociais europeus consideraram que alguns elementos deveriam ser revistos e adaptados à nova realidade social, por conta da evolução da sociedade e do surgimento de novos tipos de estruturas familiares.

Em 2008 encetaram-se novas negociações entre os parceiros sociais europeus CES, CEEP, BUSINESSEUROPE e UEAPME em vista a rever o Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado em 1995<sup>17</sup>, com o propósito de colmatar as falhas da Diretiva anterior. E assim, assistimos a um marco no diálogo social europeu<sup>18</sup>, em que pela primeira vez se procedeu à revisão de um Acordo-Quadro.

Como resultado dessas negociações foi adotada a Diretiva 2010/18/UE<sup>19</sup>, de 8 de março, que à semelhança da Diretiva anterior, integrou o Acordo-Quadro revisto e veio a substituir a Diretiva 96/34/CEE, de 3 de junho.

A nova Diretiva introduziu um conjunto de medidas que contribuiriam para o reforço assinalável da tutela conferida aos pais e mães trabalhadores que pretendem exercer os seus direitos de conciliação, bem como estendeu o leque dos direitos conferidos aos pais que pretendem exercer os seus direitos de paternidade.

Destas medidas, de notar que a duração mínima da licença passou dos três para os quatro meses (cl. 2.<sup>a</sup>, n.º 2 da Dir.), em que, pelo menos um desses meses não pode ser transferido para o outro progenitor (cl. 2.<sup>a</sup>, n.º 2 da Dir.). No final da licença o trabalhador tem o direito a ocupar o mesmo posto de trabalho ou função equivalente (cl. 5.<sup>a</sup>, n.º 1 da Dir.), bem como o direito à (re)adaptação das condições de trabalho, de forma a facilitar a conciliação a sua vida profissional sem descuidar das suas responsabilidades familiares já em plena execução do contrato (cl. 6.<sup>a</sup>, n.º 1 da Dir.).

Apesar do inquestionável reforço das medidas que permitem uma maior facilidade de articulação entre a vida profissional e o equilíbrio da partilha das responsabilidades familiares, a Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março, revelou-se ineficaz. Foram muitos os

---

<sup>17</sup> Considerando n.º 5 da Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março.

<sup>18</sup> Cfr. Prefácio “O Acordo-Quadro Revisto sobre a Licença Parental – Guia de interpretação da CES” – European Trade Union Confederation. Disponível *online* através do *link*: [https://www.etuc.org/sites/default/files/Portugal\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/Portugal_1.pdf). Consultado pela última vez a 19 de março de 2023.

<sup>19</sup> No que diz respeito ao (in)sucesso da implementação das disposições da Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março nos ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros. Palma Ramalho, M. R. et al. (2015) “*The implementation of parental leave directive 2010/18 in 33 European Countries*” in European Network of Legal Experts in the Field Gender Equality, European Commission, pp. 8-9.

países da UE que não transpuseram as normas da Diretiva para o seu ordenamento jurídico nacional, visto que muitos deles já preenchiam os requisitos mínimos estabelecidos por esta<sup>20</sup> (Palma Ramalho, M. R., 2018, p. 107).

Volvidos cinco anos, em 2015, foi apresentada a proposta para uma nova Diretiva pela Comissão Europeia, que viria a ganhar forma em 2017, dando origem à nova Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, que substituiu a anterior Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março.

Ao contrário das Diretivas anteriores que implementaram os Acordos-Quadro celebrados entre os Parceiros-Sociais Europeus, a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, partiu de uma iniciativa direta do Parlamento Europeu e do Conselho.

Esta nova Diretiva foi importante, pois, representou um marco significativo no reconhecimento da necessidade da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, que nas últimas décadas tem sido tema de destaque na ordem do dia, face à constante mudança e evolução da sociedade, ao surgimento de novas formas de trabalho e de novas estruturas familiares. Estas realidades clamam pela implementação de políticas que facilitem a articulação entre a vida profissional e a vida familiar.

E é neste sentido que surge a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho<sup>21</sup>, que pretende, de uma forma bastante ambiciosa, incentivar os Estados-Membros a promover políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar que contribuam para: a concretização da igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho entre homens e mulheres, bem como promover a participação mais ativa das mulheres no mercado de trabalho; a partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres, numa tentativa de reduzir as disparidades entre géneros<sup>22</sup>; e sobretudo, incentivar mais a utilização das licenças que têm ao dispor, em especial pelos pais.

---

<sup>20</sup> A Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março, não foi formalmente transposta no ordenamento jurídico português por se considerar que o nosso sistema ia mais além do que os requisitos mínimos impostos pela Diretiva. Nomeadamente por prever várias licenças sucessivas, que no seu conjunto correspondem a um período mais prolongado do que as da Diretiva, e também por esta ser a título intransmissível (Palma Ramalho, M. R., et al., 2015, p. 186).

<sup>21</sup> A Diretiva 2019/1158, de 20 de junho, concretiza os princípios consagrados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, nomeadamente o n.º 2 relativo à igualdade de género e o n.º 9 relativo ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Carvalho, C. O., 2022, pp. 60-63).

<sup>22</sup> Considerando n.º 6 da Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho.

Desta forma, a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, vem reforçar a tutela conferida pela Diretiva anterior e introduzir novos direitos, dos quais importa destacar as principais alterações: primeiramente, reforça o regime da licença parental já existente, (i) consagrando pela primeira vez o direito de os progenitores receberem uma remuneração ou subsídio durante o período de gozo da licença (art. 8.º da Dir.); em segundo lugar, e embora mantendo o direito de cada progenitor no mínimo de quatro meses de licença parental, (ii) alarga o período que não pode ser transferido de um progenitor para o outro, de um para dois meses. Desta forma, garante que cada progenitor possa usufruir de, pelo menos, dois meses de licença em regime de exclusividade, por um lado, e por outro, como forma de incentivar os pais a gozarem o seu direito a essa licença (art. 5.º, n.º 2 da Dir.).

Esta nova Diretiva prevê ainda (iii) duas novas licenças, uma de paternidade, exclusiva do pai, com a duração de dez dias úteis (art. 4.º da Dir.), e uma licença de cuidador para assistência a outros membros da família, até cinco dias úteis por ano (art. 6.º da Dir.) aplicando o sentido da expressão “*care leave*”.

Por fim, das novas medidas introduzidas pela nova Diretiva importa ainda salientar que consagra o direito aos pais de optarem por (iv) regimes de trabalho flexíveis (art. 9.º da Dir.).

No que diz respeito à UE, o desenvolvimento da matéria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, em especial dos direitos à parentalidade, tem-se revelado bastante positivo, contudo, ainda há um longo caminho a percorrer até atingirmos a perfeita harmonia da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

### **3.2. Ao nível nacional**

Ao nível nacional, a Constituição estabelece o direito à parentalidade como um valor eminente da sociedade, nos termos do artigo 68.º da CRP. Aliado a este, também os artigos 59.º e 67.º da CRP, onde encontramos a consagração do direito à conciliação entre a vida profissional e familiar e a previsão de políticas em matérias da família (Palma Ramalho, M. R., 2018, p. 110), originam o dever de o Estado assegurar uma proteção especial desses direitos.

Deva dizer-se que o desenvolvimento normativo do tema da parentalidade, ao nível nacional, é anterior em relação ao direito da UE. Isto porque o primeiro instrumento

normativo emanado ao nível nacional foi em 1984, designadamente a Lei n.º 4/84, de 5 de abril<sup>23</sup>, relativa à proteção da maternidade e de paternidade, onde o conteúdo normativo é o equivalente às disposições da Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro.

Nomeadamente, no seu artigo 14.º da Lei n.º 4/84, de 5 de abril, o diploma já previa uma licença especial para assistência a filhos, dirigida a ambos os progenitores, pai e mãe. E ainda antes da transposição da Diretiva 96/34/CEE, de 3 de junho, este artigo sofreu algumas alterações que contribuíram para o reforço assinalável desta licença<sup>24</sup>, fazendo alusão àquela que, mais tarde, viria a ser a licença parental complementar, como a conhecemos.

Posteriormente, a este diploma sucedeu-lhe a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto<sup>25</sup>, que aprovou o Código do Trabalho de 2003, onde encontramos uma subsecção inteiramente dedicada à proteção da maternidade e da paternidade (arts. 33.º e ss. do CT), na qual foi introduzido o artigo 43.º que passou a tutelar uma licença parental e especial para assistência a filho ou adotado (reflexo da transposição normativa da Diretiva 96/34/CEE, de 3 de junho).

Com efeito, esta norma concedia aos progenitores uma licença para assistência a filho ou adotado até aos seis anos de idade que podiam gozar, de entre as seguintes modalidades: (i) uma licença parental de três meses (art. 43.º, n.º 1, al. *a*) da Lei n.º 99/2003); (ii) trabalho a tempo parcial durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo (art. 43.º, n.º 1, al. *b*) da Lei n.º 99/2003); (iii) ou gozar em 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 (art. 43.º, n.º 1, al. *c*) da Lei n.º 99/2003).

---

<sup>23</sup> Nas palavras de Palma Ramalho “(...) este diploma foi muito progressista para a sua época, nomeadamente pelo papel que já reconhecia ao pai no atendimento precoce aos filhos e, em geral, na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar” (Palma Ramalho, M. R., 2023a, p. 822).

<sup>24</sup> A Lei n.º 17/95, de 9 de junho, veio alterar o artigo 14.º da Lei n.º 4/84 de 5 de abril, fazendo uma aproximação àquela que conhecemos por licença parental complementar, onde pode ler-se que “o pai ou a mãe trabalhadores têm direito a licença por um período até 6 meses, prorrogável com o limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os 3 anos de vida”. Cfr. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/17-1995-517786>. Consultado pela última vez a 19 de março de 2023.

<sup>25</sup> Consultado através do *site online* da PGDL, ao qual é possível aceder através do [link: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=441&tabela=lei\\_velhas&nversao=6&so\\_miolo=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=441&tabela=lei_velhas&nversao=6&so_miolo=). Consultado pela última vez a 19 de março de 2023.

Na sequência da reforma<sup>26</sup> do Código do Trabalho, foi introduzida a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão ao Código do Trabalho, e que se encontra atualmente em vigor. Neste âmbito, importa salientar que este diploma procedeu a uma importante alteração no regime da proteção da maternidade e paternidade dando origem ao conceito aparentemente<sup>27</sup> mais inclusivo e igualitário, onde passou a constar o termo “parentalidade”<sup>28</sup> (art. 33.º do CT).

Nos termos do artigo 39.º do CT, este diploma introduziu novas modalidades de licença parental, das quais: (i) a licença parental inicial; (ii) uma licença parental inicial exclusiva da mãe, e (iii) outra exclusiva do pai; e ainda (iv) uma licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe.

Neste sentido, importa referir que aquelas que até então eram conhecidas por licença de maternidade e paternidade, tratadas em regime individual, foram unificadas num só regime que deu origem à atual licença parental inicial, prevista no artigo 40.º do CT.

Para além das licenças parentais já referidas, a revisão do Código do Trabalho introduziu outras licenças de assistência e uma delas designada por licença parental complementar, prevista no artigo 51.º do CT. De referir que esta assumiu os contornos da norma já prevista no artigo 43.º do Código anterior.

---

<sup>26</sup> Para mais desenvolvimentos sobre este assunto, consultar Rebelo, G. (2019). “A parentalidade na revisão do Código do Trabalho”. Em *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda., pp. 144-148 e da mesma autora “As licenças, as faltas e as dispensas da proteção da parentalidade no trabalho”. Em *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 2020. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, pp. 173-199.

<sup>27</sup> Neste contexto Palma Ramalho é da opinião que a terminologia “parentalidade” foi um conceito mal conseguido por parte do legislador português, sobretudo quando aplicado às denominadas licenças parentais, visto que a substituição da designação “licença de maternidade” pela designação “licença parental inicial” não tem correspondência a nível do Direito Europeu, o que pode gerar alguma confusão e dificultar até a compreensão da licença a que se refere. E ainda, Palma Ramalho reforça dizendo que a utilização do termo “licença parental” pode dificultar a distinção entre as várias modalidades que a licença pode revestir. Palma Ramalho, M. R. (2023b), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª ed. Coimbra: Almedina, p. 838.

<sup>28</sup> Já nas palavras de Rebelo, de uma perspetiva mais otimista, considera que a expressão “parentalidade” está associada “(...) à ideia de proteção da maternidade e da paternidade e ao propósito da afirmação da igualdade de oportunidades” (Rebelo, G., 2018, p. 261), reforça ainda dizendo que o conceito de “parentalidade” “(...) amplia o conceito de “responsabilidade familiar” (...)” (Rebelo, G., 2008, p. 255).

Em relação ao DUE, a transposição da Diretiva para o nosso ordenamento jurídico já foi tardia em relação ao prazo definido pela própria<sup>29</sup>. Autores como Palma Ramalho<sup>30</sup> e Carvalho<sup>31</sup> são da opinião de que tal se justifica com o facto de a nossa legislação já preencher alguns dos requisitos mínimos estabelecidos pela Diretiva no que diz respeito à matéria da parentalidade, e de algumas das medidas aí previstas já encontrarem respaldo na nossa legislação. Contudo, em alguns pontos a (des)conformidade da nossa legislação para com as disposições da UE era dúbia, como tal impunha-se a transposição de algumas das suas normas para o nosso sistema nacional.

Atente-se que nem sempre foi este o entendimento de Palma Ramalho. Até então, para a Autora a questão de desconformidade não se colocava, como pode ler-se em publicações<sup>32</sup> anteriores. A sua posição muda quando ocorre a transposição formal da Diretiva pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em que, para a Autora, passa a existir uma noção clara de desconformidade. Assunto que iremos desenvolver em lugar próprio.

E é com esse propósito que surge a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril<sup>33</sup>, que procede à transposição da Diretiva (UE) 2019/1158 para o nosso ordenamento jurídico. Esta nova Lei altera o Código do Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, por sua vez regulada pelo mais recente DL n.º 53/2023, de 5 de julho<sup>34</sup>, que altera o regime da proteção social na parentalidade. Estes diplomas procederam a importantes alterações no âmbito desta matéria<sup>35</sup>.

---

<sup>29</sup> Cfr. Art. 20.º, n.º 1 da Dir. (UE) 2019/1158. Relembre-se que os EM tinham até dia 2 de agosto de 2022 para fazerem a transposição da Diretiva para os seus ordenamentos jurídicos. Contudo, no n.º 2 do mesmo artigo a Dir. confere um prazo mais alargado para algumas disposições, até dia 2 de agosto de 2024, nomeadamente no que diz respeito às medidas relacionadas com a remuneração e atribuição de subsídios.

<sup>30</sup> Veja-se Palma Ramalho, M. R. (2023b), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª ed., Coimbra: Almedina, p. 846.

<sup>31</sup> Carvalho, C. O. (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”. Em *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n.º 4, pp. 96-107. Disponível através do link: <https://journals.openedition.org/rdctss/826?lang=en>. Consultado pela última vez a 7 de agosto de 2023 e Carvalho, C. O. (2022) “O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a nova diretiva sobre conciliação e o seu impacto no ordenamento jurídico português”. Em *Labour 2030, II International Congress*, pp. 64-69. Disponível através do link: <http://hdl.handle.net/10400.14/38674>. Consultado pela última vez a 7 de agosto de 2023.

<sup>32</sup> Observe-se a posição da Autora na 8.ª ed. da obra *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, p. 785, nota 124, e Palma Ramalho, M. R. et. al. (2015) “*The implementation of parental leave directive 2010/18 in 33 European Countries*”. Em *European Network of Legal Experts in the Field Gender Equality*, European Commission, p.186.

<sup>33</sup> Em vigor desde o dia 1 de maio de 2023.

<sup>34</sup> Em vigor desde o dia 1 de agosto de 2023, com produção de efeitos desde o dia 1 de maio de 2023.

<sup>35</sup> Importa também frisar que o sistema nacional não transpôs todas as alterações ao regime das licenças parentais introduzidas pela Diretiva.



Fechamos este tópico dizendo que iremos centrar o nosso estudo no desenvolvimento e exercício do regime da licença parental complementar tal como é no ordenamento jurídico português.

## 4. Licença Parental Complementar

No âmbito da proteção conferida aos pais e às mães pela tutela da parentalidade<sup>36</sup>, o Código do Trabalho sistematiza a atribuição destes direitos em três categorias, enunciadas no artigo 35.º do CT, das quais destacamos as seguintes: (i) licenças; (ii) faltas; (iii) e dispensas (Rebelo, G., 2020, pp. 181-182).

Por sua vez, no que concerne às licenças por razões atinentes à maternidade, Palma Ramalho classifica-as em quatro modalidades: (i) as licenças ligadas à gravidez; (ii) as licenças ligadas ao parto e ao acompanhamento de bebés; (iii) as licenças de adoção e de acolhimento familiar; (iv) e as licenças para acompanhamento de crianças (Palma Ramalho, M. R., 2023b, pp. 838-839).

É nesta última modalidade de licenças que se enquadra a licença parental complementar, que será o principal objeto do nosso estudo.

### 4.1. Regime Jurídico – enquadramento geral

A licença parental complementar tem o seu regime expresso nos artigos 51.º e 65.º do CT. Está prevista para ser gozada em período subsequente à licença parental inicial (ou de adoção) e caracteriza-se por ser uma licença que se destina, no seu essencial, a conceder ao pai e à mãe - simultaneamente, de forma alternada ou sucessiva - a possibilidade de prestar assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos.

Esta licença distingue-se das restantes pelo facto de ser uma licença cujo seu principal objetivo é o de proporcionar aos trabalhadores/progenitores uma maior facilidade de articulação entre a vida profissional e a vida familiar. Assim, confere a possibilidade aos trabalhadores de optarem por regimes de trabalho flexíveis, enquanto cumpre o seu propósito, o de permitir aos progenitores prestar a assistência e acompanhamento necessários ao desenvolvimento da criança (de filho ou adotado) (Lobo Xavier, B. G., et. al., 2020).

---

<sup>36</sup> No que se refere aos trabalhadores da Função Pública, o regime da parentalidade previsto nos artigos 35.º e ss. do CT, é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, por força do disposto no artigo 4.º, n.º 1, al. c) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Com efeito, a licença parental complementar pode revestir cinco modalidades de exercício, enunciadas nas alíneas do n.º 1, do artigo 51.º do CT. São elas: (al. *a*)) licença parental alargada, por três meses; (al. *b*)) trabalho a tempo parcial durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; (al. *c*)) trabalho a tempo parcial durante três 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>37</sup>; (al. *d*)) 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; (al. *e*)) e ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Embora tenha sido introduzida na legislação portuguesa com a reforma do Código do Trabalho em 2009, a licença parental complementar não foi uma novidade. Como já tivemos oportunidade de referir anteriormente, o atual artigo 51.º do CT corresponde ao anterior artigo 43.º<sup>38</sup> do Código do Trabalho de 2003, onde já era prevista uma licença parental e especial para assistência a filho ou adotado, com um conteúdo muito semelhante. Anterior a isso, a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, já previa, no seu artigo 14.º, uma licença especial para assistência a filhos.

Ao nível da União Europeia, apesar do termo “licença parental complementar”<sup>39</sup> não ter designação legal correspondente, conseguimos observar alguns reflexos daquilo a que corresponde o conteúdo da nossa licença no artigo 5.º, n.º 1 da Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, nomeadamente onde se refere “(...) cada trabalhador tem um direito individual a uma licença parental de quatro meses, a gozar antes de a criança atingir uma determinada idade, até aos oito anos no máximo (...)”.

Comparando as disposições entre o regime português e o regime da UE, a grande diferença reside no limite máximo da idade da criança. A legislação nacional permite o

---

<sup>37</sup> Nova modalidade de exercício de licença parental complementar, introduzida recentemente pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vigor desde o dia 1 de maio de 2023.

<sup>38</sup> Dray, G., et al. (2013) *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Coimbra: Almedina, p. 211.

<sup>39</sup> Vide Palma Ramalho, M. R. et. al. (2015), “*The implementation of parental leave directive 2010/18 in 33 European Countries*”. Em European Network of Legal Experts in the Field Gender Equality, European Commission, p. 186.

gozo da licença até aos seis anos de idade da criança, ao passo que a Diretiva permite o gozo da licença até aos oito anos de idade.

A outra grande diferença está no tempo de duração. A legislação portuguesa estabelece um período de licença parental alargada inferior em relação ao estabelecido pela UE. Tendo esta a duração de três meses, enquanto a Diretiva prevê um período de quatro meses.

Os regimes divergem ainda no que toca ao período de intransferibilidade. A Diretiva fixa apenas dois meses de período intransferível para o outro progenitor (art. 5.º, n.º 2 da Dir.) ao passo que o regime português proíbe expressamente a acumulação por um dos progenitores do direito do outro. O nosso regime é mais protetor neste sentido, uma vez que reforça o carácter pessoal e individual da licença como um direito próprio de cada progenitor, incentivando desta forma o pleno gozo do direito de cada um. Conquanto, quer isto dizer que se um dos progenitores optar por não exercer este direito, este perde-se, uma vez que não pode ser acumulado ou transferido pelo outro.

Relativamente à forma de aceder à licença, o trabalhador deve respeitar o procedimento prescrito no n.º 5, do artigo 51.º do CT. Sendo um direito de natureza potestativa<sup>40</sup>, é um direito próprio do trabalhador, e por isso, não carece de autorização por parte do empregador, bastando ao trabalhador fazer a verificação do preenchimento dos pressupostos previstos no referido artigo. Assim, o exercício deste direito depende, apenas, de informação dirigida ao empregador por escrito<sup>41</sup>, sobre qual a modalidade pretendida com data de início e termo de cada período, com a antecedência de trinta dias relativamente ao seu início.

Como já referimos, as licenças parentais são um direito potestativo dos trabalhadores ao qual o empregador não se pode opor, já que o mesmo não depende da sua autorização.

---

<sup>40</sup> *In casu* é um direito potestativo aquele que é exercido unilateralmente, melhor dizendo “é um direito que se traduz na faculdade ou poder de, por acto livre de vontade, só de *per se* ou integrado por uma decisão judicial, produzir efeitos jurídicos que inelutavelmente se impõem à contraparte” (Justo, A. S., 2012, p. 46).

<sup>41</sup> Marecos, D. V., entende que nada obsta que a forma escrita imposta pelo legislador, nos n.ºs 3 e 5, do CT possa ser satisfeita através de documento eletrónico, ou seja, nada impede que a forma escrita seja através de uma declaração escrita enviada por correio eletrónico, por exemplo. Cfr. artigo 107.º, n.º 4, do CT (Marecos, D. V., 2023, p. 218).

A oposição do exercício deste direito por parte do empregador pode consubstanciar numa situação de discriminação por motivo da parentalidade<sup>42</sup>.

No entanto, à luz do disposto no n.º 3, do artigo 51.º do CT, o empregador pode excecionalmente, decidir adiar<sup>43</sup> o gozo da licença de um dos progenitores até ao fim do período de gozo da licença do outro, nas situações em que ambos estejam ao serviço do mesmo empregador. Isto desde que tal adiamento seja fundamentado em exigências imperiosas<sup>44</sup> ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço. Para isso, o empregador deve fornecer tal justificação por escrito, conforme dispõe o supramencionado artigo, *in fine*.

De ressaltar ainda que, ao abrigo do disposto no n.º 6, do artigo 51.º o CT sanciona como contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3, do artigo 51.º do CT. Deva dizer-se que ao nível da UE, a norma de sanção foi pela primeira vez prevista agora com a entrada em vigor da nova Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, no seu artigo 13.º.

Relativamente aos efeitos da licença parental complementar, importa atender ao disposto no artigo 65.º do CT, que iremos agora analisar.

O n.º 1 do suprarreferido artigo qualifica as ausências ao trabalho resultantes do gozo desta licença (al. f)) como prestação efetiva de trabalho e, por esse motivo não determina a perda de quaisquer direitos, salvo no que se refere à retribuição.

Ao abrigo do disposto nas alíneas do n.º 4 do mesmo artigo, a licença parental complementar suspende-se por doença do trabalhador, devendo este informar o empregador mediante apresentação de atestado médico comprovativo. E ainda, a licença não pode ser suspensa por iniciativa do empregador. Mais, o facto de o trabalhador estar

---

<sup>42</sup> O art. 35.º-A do CT proíbe qualquer forma de discriminação em função do exercício dos direitos de maternidade e paternidade.

<sup>43</sup> Nas palavras de Carvalho, o facto de ser dada a possibilidade ao empregador de adiar o gozo da licença no caso de ambos os progenitores pretenderem gozar da licença em simultâneo ao serviço do mesmo empregador, visa beneficiar “(...) as PME atendendo à maior dificuldade sentida a nível estrutural pelas empresas de pequena dimensão em substituírem os seus trabalhadores” (Carvalho, C. O., 2011, p. 358).

<sup>44</sup> Note-se que não basta qualquer exigência que comprometa o funcionamento da empresa ou serviço, devem ser exigências imperiosas ligadas ao bom funcionamento daquela. Marecos dá alguns exemplos do que podem constituir exigências imperiosas (Marecos, D. V., 2023, p. 217).

ausente em virtude do gozo da licença não obsta a que este não possa aceder à informação periódica emitida pelo empregador.

Por último, a licença termina com a cessação da situação que lhe deu origem e o trabalhador deve comunicar ao empregador no prazo de cinco dias (al. *d*), do n.º 4, do art. 65 do CT).

Feito o enquadramento geral do regime da licença parental complementar presente no Código do Trabalho, iremos agora abordar mais especificamente as problemáticas que se levantam em torno do seu regime jurídico.

## **4.2. Requisitos de acesso para o exercício da licença parental complementar**

Nos próximos subtópicos pretendemos refletir sobre as especificidades dos requisitos de acesso à licença parental complementar e debater sobre as questões que se levantam em torno da aplicação desta licença, nomeadamente no que diz respeito ao:

- i. Âmbito pessoal (a quem se aplica/a quem se dirige?);
- ii. Limite da idade da criança (interpretação da expressão “idade não superior a seis anos”);
- iii. Proibição do exercício de outra atividade – situações de pluriemprego.

### **4.2.1. Âmbito pessoal**

Neste subtópico pretendemos responder à questão: quem pode gozar a licença parental complementar?

Encontramos parte da resposta a esta pergunta no artigo 33.º-A do CT<sup>45</sup>, que esclarece que todas as referências feitas à mãe e ao pai “(...) consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles”. Da interpretação deste artigo entendemos que, para além dos progenitores que resultem da condição biológica são ainda reconhecidos como beneficiários desta licença os titulares do direito de parentalidade. Isto desde que não estejam legalmente impedidos ou inibidos para o exercício do poder parental, conforme ressalva o artigo 35.º, n.º 2 do CT.

---

<sup>45</sup> Artigo aditado ao Código do Trabalho através da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

Acresce que o artigo 64.º do CT estende os direitos atribuídos aos progenitores a adotantes, tutores, pessoa a quem lhe tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como aos respetivos cônjuges ou a pessoa em união de facto, com a condição de que vivam em comunhão de mesa e habitação com o menor. Esta norma salvaguarda e estende a sua aplicação às situações de casais do mesmo sexo.

Marecos acrescenta que este regime é também aplicável ao apadrinhamento civil<sup>46</sup> por força do disposto na alínea a), n.º 1, do artigo 23.º da Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro, que determina que os padrinhos e afilhados têm direito a “beneficiar do regime jurídico de faltas e licenças equiparado ao dos pais e dos filhos” (Marecos, D. V., 2023, p. 218).

Ficam ainda abrangidas por este regime as famílias de acolhimento<sup>47</sup> que exercem poderes-deveres inerentes às responsabilidades que decorrem da confiança da criança ou do jovem, nomeadamente, as responsabilidades de guarda, orientação e de educação, que nos termos previstos no artigo 27.º, n.º 1, *in fine* do DL n.º 139/2019, de 16 de setembro, beneficiam da extensão dos direitos atribuídos aos progenitores previstos no artigo 64.º do CT.

Com efeito, o legislador demonstra corresponder ao pretendido com a Diretiva (UE) 2019/1158, o de conceder o direito à licença parental “(...) a todos os trabalhadores que exerçam responsabilidades parentais, nos termos dos ordenamentos jurídicos nacionais”<sup>48</sup> (Carvalho, C. O., 2022, p. 65).

---

<sup>46</sup> O regime do apadrinhamento civil encontra-se regulado pela Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro, e nas palavras de Marecos, caracteriza-se pela relação jurídica “(...) tendencialmente de carácter permanente, entre uma criança ou jovem e uma pessoa singular ou uma família que exerça poderes e deveres próprios dos pais (...)” (Marecos, D. V., 2023, p. 218).

<sup>47</sup> O regime de execução do acolhimento familiar encontra-se regulado pelo DL n.º 139/2019, de 16 de setembro. Nos termos do art. 2.º, n.º 1 do referido diploma, o acolhimento familiar consiste na “(...) atribuição da confiança da criança ou do jovem a uma pessoa singular ou a uma família, habilitadas para o efeito, visando proporcionar à criança ou jovem a integração em meio familiar estável que lhe garanta os cuidados adequados às suas necessidades e ao seu bem-estar, bem como a educação e o afeto necessários ao seu desenvolvimento integral”.

<sup>48</sup> Considerando 21 da Dir. 2019/1158, de 20 de junho.

#### **4.2.2. Idade limite da criança – interpretação da expressão “idade não superior a seis anos”**

O artigo 51.º, n.º 1 do CT, estabelece um limite temporal no que respeita à idade da criança. Na sua redação diz-nos expressamente que apenas os pais com filho ou adotado com idade não superior a seis anos podem usufruir da licença parental complementar.

Embora a Lei nos pareça clara relativamente à expressão “idade não superior a seis anos”, têm surgindo dúvidas em torno da sua interpretação.

Isto porque podemos interpretar esta expressão em dois sentidos. De um lado, no sentido em que consideramos que esta tem alcance até ao dia em que a criança celebra o sexto aniversário, dia em que completa os seis anos. Por outro lado, os direitos mantêm-se durante o decurso dos seis anos, e cessam no dia em que a criança celebra o sétimo aniversário.

Temos para nós que a expressão “idade não superior a seis anos” é sinónimo de “idade inferior a 6 anos”, o que por si equivale à expressão “até” seis anos. No nosso entendimento, o decurso do sexto ano de vida até celebrar o sétimo aniversário, já vai além dos seis anos, ou seja, no dia seguinte após a celebração do sexto aniversário, a criança já teria idade superior a seis anos. E, por isso, o direito cessa no dia em que a criança completa o sexto aniversário.

Parece-nos ser esta a intenção do legislador, caso contrário e à semelhança de situações<sup>49</sup> da mesma natureza, o legislador poderia ter optado por utilizar uma expressão mais clara que evidenciasse esse prolongamento do limite etário.

Existe também doutrina neste sentido<sup>50</sup>, e é igualmente este o entendimento acolhido pela jurisprudência, nomeadamente pelo Tribunal Central Administrativo Norte, proc. n.º

---

<sup>49</sup> Vide Ac. TCAN Proc. N.º 03156/15.4BEBRG, de 8 de abril de 2016, 1.ª secção. Relator: Esperança Mealha. Disponível em <http://www.dgsi.pt>. Consultado pela última vez em 8 de maio de 2023.

<sup>50</sup> Carvalho, C. O. (2020), “Novos Desafios da Parentalidade”. Em Palma Ramalho, M. R. e Moreira, T. C. (coords.), *Covid-19 e trabalho: o dia seguinte*. Lisboa: AAFDL, p.223. Também este é o entendimento acolhido por Gonçalves, L. A. (2023) “A proteção jurídico-laboral da parentalidade – alterações no âmbito da Agenda do Trabalho Digno”. Em *Questões Laborais*, n.º 63, ano XXX. Coimbra: Almedina, p. 65.



03156/15.4BERBRG<sup>51</sup>, de 08.04.2016 e pelo Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República<sup>52</sup>.

Já a nível da UE, a norma é mais abrangente e concede a utilização da licença a pais com filho ou adotado até aos oito anos de idade. Como vemos, o legislador português optou por fixar o limiar da idade do menor abaixo do previsto pela Diretiva (UE) 2019/1158 (Carvalho, C. O., 2020a, p. 223).

Face ao exposto, poderia colocar-se a questão de estarmos em incumprimento face às normas do DUE. Contudo, tal facto não se consubstancia numa situação de incumprimento porque a Diretiva atribui uma margem de discricionariedade aos EM para poderem fixar a idade do menor, desde que, com a condição de assegurarem “(...) que cada progenitor possa exercer efetivamente (...)”<sup>53</sup> o seu direito. Para além disto, a Diretiva indica apenas o limite máximo e em nada se refere a um limite mínimo. Pelo que, cabe aos EM fixar a idade da criança com base no critério já referido, até ao limite fixado pela Diretiva.

Nas palavras de Carvalho, esta decisão do legislador afigura-se como “(...) uma opção de bondade discutível quando se pretende promover a proteção da parentalidade e repartição de responsabilidades parentais” (Carvalho, C. O., 2020a, p. 223).

Já no nosso entender, o facto de o legislador português ter fixado o limite da idade da criança em idade não superior aos seis anos, é compreensível e podemos considerar até como razoável.

Tal justifica-se com o facto de essa idade coincidir com o ingresso na escolaridade obrigatória, altura em que partimos do pressuposto que a criança já não necessita da presença dos pais a tempo inteiro como até então, na medida em que, normalmente, o horário laboral corresponde ao período de tempo em que a criança se encontra na escola.

Desta feita, somos da opinião que nada obsta a que o legislador português tenha fixado a idade do menor abaixo do estabelecido pela Diretiva. Temos para nós que os seis

---

<sup>51</sup> Vide Ac. TCAN Proc. N.º 03156/15.4BERBRG, de 8 de abril de 2016, 1.ª secção. Relator: Esperança Mealha. Disponível em <http://www.dgsi.pt>. Consultado pela última vez em 8 de maio de 2023.

<sup>52</sup> Parecer PGR0000335, de 19 de outubro de 2015. Relator: Alexandra Leitão. Disponível em <http://www.dgsi.pt>. Consultado pela última vez em 8 de maio de 2023.

<sup>53</sup> Art. 5.º, n.º 1 da Dir. 2019/1158, de 20 de junho, *in fine*.

anos de idade servem o propósito da licença parental complementar, o de permitir aos pais acompanhar os seus filhos na idade em que mais precisam do seu apoio.

Por fim, estamos em crer que não se observa nenhuma incompatibilidade com a proteção do direito em causa.

#### **4.2.3. Proibição do exercício de outra atividade – situações de pluriemprego**

O artigo 51.º, n.º 4 do CT proíbe expressamente o trabalhador de exercer outra atividade incompatível, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, durante o gozo da licença.

Esta norma leva-nos a refletir sobre as situações de pluriemprego, e a questionar: nos casos de trabalhador com mais do que um emprego, o trabalhador terá de pedir a licença parental complementar em ambos? Ou basta só a um? E pode continuar a exercer funções na outra atividade enquanto beneficia do período da licença?

Para as situações de trabalhador com mais do que um emprego que pretenda beneficiar da licença parental complementar não encontramos resposta explícita na doutrina. Por seu turno, a CITE já teve oportunidade de se pronunciar sobre assunto semelhante, mais precisamente no parecer n.º 381/CITE/2014.

A título de exemplo, podemos supor, hipoteticamente, o caso de um trabalhador que exerça a sua atividade profissional a *full-time* durante a semana e que ao fim de semana tenha um *part-time*.

*In casu*, tendemos em crer que o trabalhador apenas estaria obrigado a informar o empregador da atividade a *full-time* da sua intenção de gozar da licença parental complementar, sem prejuízo de continuar a exercer funções no seu *part-time* ao fim de semana.

Somos do entender que há que avaliar caso a caso e ter em atenção alguns fatores, dos quais: (i) se a segunda atividade profissional já existia antes do pedido do gozo da licença; (ii) e se existe conflito de interesses, isto é, se existe incompatibilidade entre o exercício de ambas as atividades.

Compreende-se a imposição desta norma em razão de evitar situações de abuso de direito<sup>54</sup>. O trabalhador estaria a violar o propósito da licença, se se aproveitasse do seu direito para fim diverso da assistência ao filho. Isto é, age em abuso de direito o trabalhador que em pleno gozo da licença se aproveitasse deste período para exercer funções em outra atividade profissional, ou para trabalhar mais horas na segunda atividade, por exemplo.

A propósito dos casos em que existe acumulação de funções, previamente autorizadas pelo empregador, havendo dúvidas acerca da incompatibilidade de funções, a CITE defende que cabe ao trabalhador “(...) afastar inequivocamente quaisquer dúvidas de incompatibilidade”<sup>55</sup>.

O principal objetivo desta licença é o de conferir a possibilidade aos pais de prestar assistência aos seus filhos, através de regimes de trabalho flexíveis, para que lhes possam dedicar mais tempo. Verdade é também que hoje em dia é cada vez mais comum os trabalhadores terem mais do que um emprego, para conseguir fazer face às despesas familiares, devido ao elevado custo de vida. E, como sabemos, o gozo da licença implica *per se* uma diminuição do rendimento familiar, o que pode tornar a condição financeira de muitas famílias inoportável, e por isso têm de assegurar um segundo recurso como fonte de rendimento.

Ao impedir os trabalhadores de continuar a exercer a segunda atividade correríamos o risco de estar a colocar estas pessoas numa situação de maior vulnerabilidade.

Relativamente à perda de remuneração decorrente desta situação, a licença parental complementar, dependendo da modalidade, pode ser subsidiada ou não através de uma prestação substitutiva do salário assegurada pela segurança social, como veremos em lugar próprio.

Dito isto, questão que importa aqui tratar é: o facto de o trabalhador ter dois empregos e optar por gozar da licença parental complementar num deles, irá ter implicações em

---

<sup>54</sup> Relativamente a este assunto importa aqui invocar o preceituado no parecer n.º 23/CITE/2010, trata-se de uma situação de abuso de direito nos termos do artigo 334.º do CC “(...) se a trabalhadora souber que a sua escolha prejudica de forma grave o empregador ou utilizar o direito para fim diverso da assistência ao seu filho ou adotado (...)”.

<sup>55</sup> Parecer n.º 381/CITE/2014, p. 9, disponível para consulta em <https://cite.gov.pt>. Consultado pela última vez a 27 de maio de 2023.

matéria da segurança social? Isto é, o trabalhador continua a ter direito a receber o subsídio parental alargado?

A regra é que os subsídios não são acumuláveis com rendimentos de trabalho. Contudo, uma das novidades introduzidas pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno, e que vem alterar a redação do artigo 42.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, é que o novo DL na alínea b) do referido artigo, permite agora acumular o subsídio com rendimentos de trabalho, nas situações em que o trabalhador opte por uma das modalidades de licença complementar parcial (al. c), do n.º 1, do art. 51.º do CT) ou licença parental intercalada, no respetivo período de trabalho a tempo parcial (al. d), do n.º 1, do art. 51.º do CT).

Destarte, nada obsta a que o trabalhador possa continuar o seu *part-time*, desde que tal não comprometa o correto uso da licença, bem como também não prejudica o seu direito a receber o subsídio parental alargado<sup>56</sup> que lhe corresponde. Para concluir o nosso raciocínio, ao beneficiarem do período da licença numa das atividades profissionais, os trabalhadores conseguem, desde logo ter mais disponibilidade para acompanhar a criança e assim, cumprir o seu propósito, permitindo-lhes uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

### **4.3. Modalidades de exercício da licença parental complementar**

A licença parental complementar pode revestir cinco das modalidades enunciadas nas alíneas de a) a e), do n.º 1, do artigo 51.º do CT, as quais iremos analisar mais detalhadamente nos próximos subtópicos.

Importa ainda assinalar que o facto de o exercício da licença parental complementar ser praticado em diferentes modalidades, dando a possibilidade de escolha ao beneficiário por qual regime pretende optar, reflete a concretização do princípio de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Isto demonstra, que o legislador português está em conformidade com o pretendido com a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, ao conceder aos trabalhadores/progenitores formas flexíveis de gozo desta licença (Carvalho, C. O., 2020a, p. 224).

---

<sup>56</sup> Cfr. arts. 16.º e 33.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, com a nova redação dada pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho.

### **4.3.1. Licença parental alargada**

A primeira modalidade que iremos analisar trata-se da licença parental alargada prevista na alínea a), do n.º 1, do artigo 51.º do CT, que permite aos trabalhadores que sejam pais de criança com idade não superior a seis anos gozar de um período adicional com duração de três meses de licença.

Ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 51.º do CT, os beneficiários podem gozar deste período de modo consecutivo ou até três períodos intercalados.

Como vimos, a norma nada diz sobre em que moldes deve ser gozada a referida licença, o legislador apenas estabeleceu um limite máximo de três meses para fruir, mas nada disse sobre o mínimo de duração.

A letra da Lei em nada obriga que estes três meses sejam gozados de modo consecutivo, e permite até que este período adicional possa ser gozado em períodos intercalados (até um máximo de três parcelas), desde que dentro do limite temporal em que a criança perfaz os seis anos de idade.

Face ao exposto, a problemática que aqui se coloca é sobre esclarecer qual o limite mínimo da duração da licença parental alargada, ou seja, o beneficiário optando por gozar da licença em períodos intercalados, qual é a duração “mínima” que podem ter esses períodos?

Neste sentido, a CITE defende que o legislador ao não prever na Lei limites mínimos “(...) deixa em aberto a possibilidade de estas poderem ser de um ou mais dias”<sup>57</sup>. Posto isto, nada obsta a que o trabalhador, no exercício da licença parental alargada opte por gozar de períodos de um ou mais dias. Desde que, respeite o intervalo mínimo de trinta dias, de comunicação prévia ao empregador, previsto no n.º 5, do artigo 51.º do CT, entre cada um dos períodos a gozar interpoladamente “(...) extinguindo-se este direito com o gozo do terceiro período (...) mesmo que a duração máxima (...) não tenha sido atingida”<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> Parecer 66/CITE/2019, p. 4, disponível para consulta em <https://cite.gov.pt>. Consultado pela última vez a 8 de maio de 2023.

<sup>58</sup> Parecer 66/CITE/2019 p. 3, disponível para consulta em <https://cite.gov.pt>. Consultado pela última vez a 8 de maio de 2023.

Ao optar por esta modalidade o beneficiário tem ao seu dispor um período de três meses, o qual lhe compete gerir consoante as suas necessidades e responsabilidades familiares. Deste modo, pode escolher usufruir deste período de modo seguido, resultando num período de total ausência ao trabalho com duração de até três meses, ou pode ainda optar por gozar deste período de modo interpolado, com a duração mínima de um dia, até ao máximo de três períodos, até que a criança complete os seis anos de idade. Altura em que o direito se extingue, quer estejam esgotados os três meses de licença parental alargada ou não.

Outra questão que se coloca quando abordamos esta modalidade é o facto de a duração máxima da licença parental alargada ser inferior à estabelecida pelo artigo 5.º da Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, sendo esta última de quatro meses. Relativamente a esta temática cumpre-nos analisar se tal facto constitui uma situação de incumprimento para com as disposições legais da UE.

Carvalho defende que a questão de (in)cumprimento é dúbia<sup>59</sup>, no sentido em que, apesar dos progenitores terem a possibilidade de gozar uma outra licença para assistência ao filho (prevista no art. 52.º do CT), imediata e sucessivamente, e que a duração no seu conjunto ultrapasse o estabelecido pela Diretiva, a questão do (in)cumprimento não é clara (Carvalho, C. O., 2020a, pp. 224-225).

Carvalho alerta ainda para o facto de que, ao estarem em causa licenças distintas estas não podem ser equiparadas. Uma vez que o regime da licença para assistência a filho, previsto no artigo 52.º do CT “(...) não é tão favorável aos trabalhadores como o aplicável à licença parental complementar, desde logo porque não é equiparada a trabalho efetivo com todas as consequências daí decorrentes” (Carvalho, C. O., 2020a, p. 225).

De assinalar que o exercício da licença parental complementar deve sempre preceder a licença para assistência ao filho, porém ao contrário o mesmo já não pode acontecer. Se o progenitor optar por gozar a licença para assistência ao filho em primeiro lugar (art. 52.º do CT), já não pode gozar a licença parental complementar a *posteriori*. O que denota aqui mais uma diferença entre ambos os regimes de licenças.

---

<sup>59</sup> Cfr. a este propósito Carvalho, C. O. (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. Em *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n.º 4, p. 102.

Já Palma Ramalho, anteriormente<sup>60</sup> entendeu que a questão de incumprimento não se colocava, pela razão de que as licenças para acompanhamento de crianças, previstas na legislação nacional, no seu conjunto ultrapassavam os limites mínimos de duração estabelecidos pela Diretiva.

Atualmente, Palma Ramalho assume posição diferente e já entende que existe aqui uma situação de incumprimento entre a nossa legislação e as disposições do DUE. Tal justifica-se com o facto de a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, estabelecer que esta licença deva ser paga (art. 8.º, n.º 1 e 3 da Dir.) e desta forma observa-se, de facto, a existência de uma desconformidade para com o DUE. Uma vez que as licenças para assistência a filho<sup>61</sup>, que a sucedem, previstas no nosso sistema não são pagas<sup>62</sup> (Palma Ramalho, M. R., 2023b, pp. 846-847).

Importa ainda fazer um breve apontamento sobre a remuneração desta modalidade. À luz do disposto no artigo 16.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, é concedido um subsídio parental alargado durante um período com duração de até três meses, a ambos os progenitores, simultânea ou alternadamente. Desde que se verifiquem as condições de acesso, nomeadamente a verificação do cumprimento do prazo de garantia (art. 25.º do DL n.º 91/2009).

Nestes termos, o beneficiário pode ser subsidiado num montante correspondente a 30 % da remuneração de referência<sup>63</sup> (doravante abreviado por RR) do beneficiário ou pode ser majorado em 40% desse valor, nos casos em que ambos os progenitores gozem, cada um, da totalidade da licença parental alargada (isto é, a totalidade dos três meses), conforme preceitua a nova redação do artigo 33.º, n.º 1 e n.º 2 do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que procede à alteração do regime da proteção social da parentalidade, assim respetivamente.

---

<sup>60</sup> Vide Palma Ramalho, M. R. (2023b), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª ed., Coimbra: Almedina, p. 847, nota 1432 para o qual remete a 8.ª ed. do Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, p. 785.

<sup>61</sup> Referimo-nos à licença para assistência a filho e licença para acompanhamento de filho portador de deficiência, doença crónica ou doença oncológica, previstas nos artigos 52.º e 53.º do CT, assim respetivamente.

<sup>62</sup> Note-se que esta noção de clara desconformidade apenas surgiu com a Dir. (UE) 2019/1158, de 20 de junho, isto porque anteriormente não era prevista a atribuição de nenhum pagamento para a licença parental complementar, que agora passou a existir por força do art. 8.º da Dir.

<sup>63</sup> Cfr. Artigo 28.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, a remuneração de referência é “(...) definida por  $R/180$ , em que  $R$  representa o total das remunerações registadas nos primeiros seis meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da proteção”.

Um último apontamento a fazer sobre esta modalidade é o facto de não se pronunciar sobre os casos de nascimento de mais do que um filho.

Relativamente a este assunto, cumpre-nos dizer que encontramos a resposta a esta questão no parecer da CITE. Designadamente, no parecer n.º 66/CITE/2019, que nos elucida que a licença parental complementar é um direito que se adquire por cada filho na medida em que “(...) cada um/a que nasce é titular dos mesmos direitos dos outros que já nasceram (...)” e atendendo a que este direito atribuído aos progenitores “(...) corresponde (a) o direito de cada filho à assistência e proteção que aquelas mesmas licenças proporcionam”. E faz-nos todo o sentido que assim seja.

#### **4.3.2. Trabalho a tempo parcial, durante doze meses**

A segunda configuração de licença parental complementar, prevista na alínea b), do n.º 1, do artigo 51.º do CT reporta-se a uma modalidade de regime flexível de trabalho a tempo parcial.

Tal como o nome sugere, esta modalidade permite aos progenitores usufruírem da licença em regime de prestação de trabalho a tempo parcial, durante o período de doze meses, cujo período normal de trabalho (doravante abreviado por PNT<sup>64</sup>) corresponde a uma redução de metade daquela a que o trabalhador presta habitualmente. O que permite ao trabalhador, desde logo, conseguir articular melhor o seu horário de trabalho com as suas responsabilidades familiares e, por conseguinte, estar mais disponível para acompanhar e prestar a assistência necessária à criança.

Por outras palavras e a título de exemplo, imaginemos o caso de um trabalhador que presta oito horas de trabalho diárias, optando por esta modalidade de licença, o trabalhador estaria obrigado a cumprir apenas quatro horas de trabalho diárias durante um período de doze meses.

Cumpre-nos analisar a forma como esta redução horária se vai operar. Neste sentido a CITE já teve oportunidade de se pronunciar, designadamente nos pareceres n.ºs 23/CITE/2010 e 506/CITE/2016.

---

<sup>64</sup> Cfr. Artigo 198.º do CT, entende-se por período normal de trabalho “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana (...)”.



Entendeu a CITE que a esta modalidade de licença parental complementar se pode aplicar, por analogia, o regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, que encontramos disposto no artigo 55.º do CT, em que a *ratio* da norma em muito se assemelha à modalidade elencada na al. b), do n.º 1, do artigo 51.º do CT.

O regime previsto no artigo 55.º, n.º 3 do CT, estabelece que “(...) o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável (...)” dando a possibilidade ao trabalhador de manifestar a sua preferência, sobre se o horário de trabalho é “(...) prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana”.

O artigo 51.º do CT não se pronuncia relativamente à questão de como e em que moldes se vai proceder a redução horária nesta modalidade, pelo que, nada obsta a que se aplique o disposto no n.º 3, do artigo 55.º do CT, com as necessárias adaptações.

Importa ressaltar que, para além do critério da idade, a grande diferença entre a modalidade a tempo parcial da licença parental complementar (art. 51.º, n.º 1, al. b) do CT) e o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (art. 55.º do CT), é que, a primeira não depende de autorização do empregador, bastando ao trabalhador cumprir com o seu dever de comunicação, com a antecedência de trinta dias, respeitando os moldes estabelecidos pela norma do n.º 5, do artigo 51.º do CT. Pelo contrário, no regime de trabalho a tempo parcial é necessário haver acordo do empregador, por força do artigo 57.º do CT.

Dito isto, partimos do pressuposto que o trabalhador<sup>65</sup> pode tomar a liberdade de escolher a parte do dia ou os dias em que pretende trabalhar, dentro dos limites estabelecidos no já referido n.º 3, do artigo 55.º do CT. Crucial é que não exceda os limites impostos pela boa-fé, caso contrário pode originar uma situação de abuso de direito nos termos do artigo 334.º do CC<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> Se entendermos que cabe ao trabalhador escolher como vai organizar o próprio horário de trabalho, estamos perante uma exceção à regra do artigo 212.º, do CT, nos termos do qual “compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei (...)”.

<sup>66</sup> Parecer n.º 23/CITE/2010, p.5, disponível para consulta em <https://cite.gov.pt>. Consultado pela última vez a 8 de maio de 2023.

No entendimento da CITE, a inviabilização do exercício da licença parental complementar nesta modalidade “(...) através da oposição do empregador ao horário de trabalho escolhido pela trabalhadora, pode configurar uma situação de discriminação por motivo de maternidade”<sup>67</sup>.

Parece-nos fazer todo o sentido que assim seja. Ao conferir a possibilidade aos trabalhadores de poderem escolher o modo de como se vai operar a redução horária, o legislador está a permitir que estes se consigam ajustar melhor às suas necessidades dentro do seu núcleo familiar. E desta forma, fazer cumprir o propósito a que a licença parental complementar na modalidade a tempo parcial se propõe.

Já no que concerne ao requisito previsto no artigo 55.º, n.º 1 do CT, *in fine*, que obriga a que os trabalhadores que pretendam beneficiar desta modalidade vivam em comunhão de mesa e habitação com a criança, o artigo 51.º do CT nada diz a este respeito, pelo que consideramos que não seja obrigatório observar este requisito. Não obstante, podemos subentender que tal esteja implícito na relação pai/mãe-filho, embora por diversas circunstâncias da vida pessoal de cada um, tal possa nem sempre acontecer.

Relativamente à matéria da remuneração, importa apontar que, em virtude da redução do tempo de trabalho, o beneficiário da licença vê a sua retribuição ser reduzida proporcionalmente ao número de horas prestadas ao serviço e, conseqüentemente, também não terá direito a nenhum subsídio substitutivo da remuneração pago pela segurança social (Lambelho, A. & Gonçalves. L. A., 2021, p. 266).

#### **4.3.3. Trabalho a tempo parcial, durante três meses – nova modalidade introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril**

A terceira modalidade que iremos agora tratar, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 51.º do CT, foi recentemente introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Esta modalidade, apesar de nova, não apresenta, *per se*, nenhuma novidade face às já existentes, aliás, assume até contornos muito semelhantes à modalidade anterior (al. b), do n.º 1, do art. 51.º do CT), em que o trabalhador já podia beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial por um período até superior, de doze meses. Conquanto, esta tem a duração inferior, de um período de três meses.

---

<sup>67</sup> Parecer n.º 23/CITE/2010, pp.4-5, disponível para consulta em <https://cite.gov.pt>. Consultado pela última vez a 8 de maio de 2023.

O que as diferencia, e a grande novidade que esta modalidade nos apresenta, é o facto de esta ser subsidiada durante o período de gozo de licença, desde que seja “(...) exercida na totalidade por cada um dos progenitores”, conforme prevê a al. c), do n.º 1 do CT.

A criação desta nova modalidade de exercício de licença parental complementar demonstra o assinalável esforço em promover a maior utilização por parte dos progenitores, incentivando-os a uma partilha mais efetiva e equitativa por ambos, na medida em que estabelece como condição que a licença seja exercida na sua totalidade, por cada um deles. Ou seja, torna obrigatório que cada um dos progenitores goze de um período de trabalho a tempo parcial intercalado com períodos de licença, durante três meses. Assim, a mãe só poderá beneficiar desta modalidade se o pai também o fizer, caso contrário esta modalidade ficará sem efeito.

Na sequência das alterações no âmbito da aprovação da Agenda do Trabalho Digno, a esta modalidade foi-lhe atribuído um subsídio pago pela segurança social no valor do montante correspondente a 20% da RR do beneficiário, conforme prevê a nova redação do artigo 33.º, n.º 3 do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que procedeu à alteração do regime da proteção social da parentalidade.

Note-se que, embora o montante do subsídio a receber pela segurança social seja manifestamente reduzido, importa frisar que a atribuição deste subsídio visa substituir apenas metade dos rendimentos de trabalho, uma vez que a Lei permite agora acumular o subsídio com os rendimentos auferidos pelo beneficiário por conta do trabalho a tempo parcial, o que até então não era possível, como pode ler-se na nova redação dada ao artigo 42.º, al. b) do DL. n.º 91/2009, de 9 de abril, uma das novidades introduzidas pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho. Nesta ótica, tendemos em crer que a taxa de 20% da RR do beneficiário se revela adequada para a finalidade a que se propõe (Gonçalves, L. A., 2023, p. 70).

Esta medida revela-se bastante promissora do ponto de vista da partilha das responsabilidades parentais, no sentido em que se traduz num forte incentivo ao exercício da licença por ambos os progenitores através da atribuição de um subsídio pago pela segurança social.

Acreditamos que o uso da licença se torna mais aliciante, na medida em que permite aos progenitores, durante o período de licença, articular melhor a sua atividade

profissional (em regime de trabalho a tempo parcial, com direito a receber a remuneração que lhe corresponde), com a sua vida familiar, sem que isso lhe cause grande transtorno na sua economia familiar (por via do recebimento do subsídio).

#### **4.3.4. Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial**

A quarta modalidade, prevista na alínea d), do n.º 1, do artigo 51.º CT, é nem mais nem menos que a conjugação das duas primeiras modalidades que já tivemos oportunidade de aqui abordar.

Dito por outras palavras, permite ao trabalhador gozar um período de total ausência ao trabalho intercalado com outro período de trabalho a tempo parcial. Com a condição de que, a junção da soma total do período de ausência com a redução do tempo de trabalho seja a correspondente à duração de três meses de período normal de tempo de trabalho.

Colocando em termos práticos, imaginemos a situação de um trabalhador que presta oito horas de trabalho diárias, o que corresponde a quarenta horas semanais<sup>68</sup>. E vamos supor que trabalha vinte e um dias por mês, o que perfaz um total de sessenta e três dias de período normal de trabalho dos três meses. Ou seja, tendo em conta um trabalhador que trabalha oito horas diárias, o PNT de três meses equivale a um total de quinhentas e quatro horas. Isto é, as quinhentas e quatro horas correspondem ao número de horas que o trabalhador se poderia ausentar ao trabalho durante o período dos três meses, ou beneficiar da redução de horário que se enquadra nesta modalidade.

O legislador nada diz relativamente aos moldes em que esta modalidade pode ser exercida, nem esclarece os limites mínimos que o trabalhador pode usufruir da licença. Pelo que, somos do entender que, à semelhança da interpretação das anteriores, cabe ao beneficiário fazer essa gestão de tempo nos termos estabelecidos na Lei, por forma a melhor conseguir satisfazer as suas necessidades familiares.

Isto é, em prol de fazer valer o propósito da licença, o de permitir ao trabalhador prestar a assistência necessária e cumprir com os seus deveres de cuidado ao menor. Respeitando, claro, o dever de informar o empregador sobre a modalidade escolhida, bem

---

<sup>68</sup> Art. 203.º, n.º 1 do CT.

como a data de início e termo de cada período, com antecedência de trinta dias relativamente ao seu início, à luz do que estabelece o n.º 5, do artigo 51.º do CT.

Até então, a esta modalidade estava associada a perda retributiva por força dos períodos de ausência ao trabalho, em virtude do exercício da licença. Contudo, na sequência das alterações no âmbito da Agenda do Trabalho Digno foi promulgado o novo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que altera as disposições do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, e reforça as medidas de proteção da parentalidade no âmbito da segurança social.

Com efeito, o novo Diploma institui a atribuição de um subsídio pago pela segurança social no montante de 30% da RR do beneficiário. Podendo ascender aos 40% desse valor, nos casos em que cada um dos progenitores goze a totalidade do período da licença, conforme preceitua a nova redação dos artigos 16.º e 33.º, n.ºs 1 e 2 do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho.

No que respeita à atribuição do subsídio, o trabalhador tem direito a beneficiar do subsídio pago pela segurança social nos períodos correspondentes a total ausência, por conta dos períodos de licença parental alargada, e nos períodos de licença a tempo parcial, em que para este efeito, estes períodos são contabilizados como meios-dias<sup>69</sup>. Sendo este último acumulável com rendimentos de trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 42.º, alínea b) do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, pela nova redação que lhe foi dada pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho (o que anteriormente não era possível).

Nesta medida, entendemos que o legislador português revela um esforço em ir ao encontro do pretendido com o que institui a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, em que um dos objetivos é o de garantir que os progenitores que exerçam o direito a uma licença recebam uma remuneração ou subsídio adequados<sup>70</sup>.

No nosso entender, estamos em crer, que a decisão de dotar esta modalidade, de licença parental complementar, de um subsídio pago pela segurança social foi uma medida de carácter necessário. Acreditamos que é através de medidas de compensação remuneratória que vamos conseguir mais eficazmente apelar ao incentivo do maior uso

---

<sup>69</sup> Os períodos de licença são contabilizados em conformidade com a sua utilização. Assim sendo, os períodos de licença parental alargada (de total ausência) são contabilizados como dias inteiros enquanto os períodos de trabalho a tempo parcial são contabilizados como meios-dias, Departamento de Prestações e Contribuições (2023) *Guia Prático – Subsídio Parental Alargado*, p.4. Obtido através do link <https://www.seg-social.pt>. Consultado pela última vez a 27 de setembro de 2023.

<sup>70</sup> Cfr. Art. 8.º da Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho.

das licenças por parte dos progenitores. Dado que a consequente perda de remuneração é um fator determinante para a sua não utilização, pelas implicações negativas que acarreta para os seus rendimentos familiares.

#### **4.3.5. Ausências interpoladas ao trabalho previstas em IRCT**

A quinta e última modalidade encontra-se prevista na alínea e), do n.º 1, do artigo 51.º do CT.

Em virtude desta modalidade de exercício da licença parental complementar os trabalhadores podem optar pelo regime de períodos de ausências ao trabalho com duração do PNT de três meses, interpoladas com períodos de prestação efetiva de trabalho. Com a condicionante de que esta modalidade só se aplica a quem esteja abrangido por IRCT<sup>71</sup> que a preveja.

Cumprindo aludir ao disposto no artigo 3.º, n.º 3, al. b) do CT sobre as relações entre fontes de regulação, ao que nos diz que “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho, só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que (...) disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores (...)”.

Posto isto, a licença parental complementar tratando-se de uma norma enquadrada, ao abrigo do âmbito da proteção na parentalidade, pode ser afastada por IRCT<sup>72</sup>, desde que este disponha em sentido mais favorável para o trabalhador.

Neste sentido, estamos em crer que o propósito desta modalidade de licença é precisamente o de permitir um meio de conciliação mais próxima entre os interesses do empregador, atendendo às necessidades da empresa, e o de permitir uma maior flexibilidade ao trabalhador de forma a assegurar uma melhor conciliação entre a sua vida profissional e familiar.

Questões se colocam sobre em que moldes se vai operar o exercício ao abrigo desta modalidade e de que forma se considera prevista em sede de IRCT, e ainda nomeadamente no que diz respeito à duração dos períodos de ausência. Mais uma vez o

---

<sup>71</sup> Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho são fontes específicas de regulação de direito do trabalho, previstas no artigo 1.º do CT e reguladas pelo artigo 2.º do CT.

<sup>72</sup> No mesmo sentido *vide* Rebelo, G. (2008) “Parentalidade e Família no Código do Trabalho”. Em *Questões Laborais*, n.º 32, ano XV. Coimbra: Coimbra Editora, p. 245.

legislador não se pronunciou quanto aos limites mínimos, o que nos deixa ainda algumas questões em aberto.

## **4.4. Efeitos no contrato de trabalho**

### **4.4.1. Qualificação das ausências como prestação efetiva de trabalho**

A problemática que aqui se coloca é sobre saber quais os efeitos que as ausências em virtude do gozo da licença parental complementar produzem no contrato de trabalho, dado que não encontramos no Código do Trabalho regulação específica destinada a regular as licenças, cada uma conhece regras próprias (Lambelho, A. & Gonçalves. L. A., 2021, p. 258).

A questão passa por entender se estas modalidades de ausências são passíveis de ser enquadradas no regime de faltas, disposto no artigo 249.º do CT ou se configuram uma situação de suspensão do contrato de trabalho, à luz do artigo 296.º do CT.

Palma Ramalho distingue os efeitos da suspensão do contrato de trabalho por motivo atinente ao trabalhador e os efeitos das faltas ao trabalho, explicando que “(...) a falta corresponde à violação de um dever acessório do trabalhador – o dever de assiduidade (...)” ao contrário do que sucede numa situação de suspensão do contrato de trabalho em que apenas determina a suspensão dos deveres principais das partes e dos deveres acessórios não havendo lugar à “(...) violação (...) do dever de assiduidade simplesmente porque não existe tal dever, uma vez que se trata de um dever acessório integrante do dever principal” (Palma Ramalho, M. R., 2023b, pp. 833-834). Lambelho & Gonçalves acrescentam que esta modalidade de ausências se distingue das faltas pelo seu maior período de duração (Lambelho, A. & Gonçalves. L. A., 2021, p. 258). Assim sendo, afastamos a hipótese de enquadramento no regime de faltas.

Para verificar se estamos perante uma situação de suspensão do contrato de trabalho há que observar os pressupostos elencados no artigo 296.º do CT. Em primeiro lugar observar (i) se existe um impedimento temporário do trabalhador para a prestação da atividade laboral; (ii) que esse impedimento seja prolongado no tempo (em período igual ou superior a trinta dias); (iii) e que essa impossibilidade de prestação de trabalho se deva a um facto não imputável ao trabalhador (Palma Ramalho, M. R., 2023b, p. 831).

Vejamos, por força do exercício dos seus deveres parentais de assistência ao filho é inegável que estamos perante uma situação que leva o trabalhador a ausentar-se ao serviço, o que resulta num impedimento para prestar a sua atividade laboral. Dependendo da modalidade de licença escolhida, estas ausências podem ter a duração superior a trinta dias. Como é o caso da modalidade de licença parental alargada, que resulta num período de ausência ao trabalho que pode durar até três meses (al. *a*), do n.º 1, do artigo 51.º do CT). Nas palavras de Carvalho, tal facto poderia configurar uma “(...) figura subsumível à suspensão do contrato de trabalho (...)” (Carvalho, C. O., 2011, p. 358).

Em posição contrária Acúrcio defende que tais ausências não podem ser qualificadas como forma de suspensão do contrato, uma vez que essas ausências são consideradas como equivalentes a prestação de serviço. Nas suas palavras, o trabalhador “(...) apesar de não estar a exercer as suas funções efectivamente, é como se prestasse trabalho “de facto”, não podendo ser aplicável a situação de suspensão de contrato por facto não imputável ao trabalhador” (Acúrcio, C., 2010, p. 20).

Ao abrigo do regime de licenças, faltas e dispensas, nos termos do artigo 65.º do CT, as ausências dadas por conta do gozo da licença parental complementar são consideradas, para todos os efeitos, como prestação efetiva de trabalho. Como tal, não implicam a perda de quaisquer direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador, excetuando-se no que se refere à retribuição.

Para além do legislador qualificar estas ausências como prestação efetiva de trabalho, o regime da licença parental complementar não se encontra expressamente tipificado como forma de suspensão ao abrigo do artigo 296.º do CT, o que nos suscita falta de clareza na letra da Lei relativamente a este tema.

Resta saber se estas ausências podem ou não ser enquadradas como facto imputável ao trabalhador nos termos do n.º 5 do artigo 296.º do CT. Palma Ramalho esclarece que a “(...) imputabilidade não deve ser reportada ao carácter lícito ou ilícito do facto gerador do impedimento mas antes à circunstância de tal facto ser voluntário e ter reflexos nos deveres laborais do trabalhador” (Palma Ramalho, M. R., 2023b, p. 832) e por esse motivo a Autora entende que estas ausências possam ser passíveis de ser enquadradas numa situação de suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador, ao abrigo do n.º 5 do artigo 296.º do CT.



Temos para nós que a intenção do legislador ao qualificar as ausências em virtude da licença como prestação efetiva de trabalho tenha sido como forma de garantir que durante o período de gozo da licença, os direitos, deveres e garantias do trabalhador se mantêm. Nas palavras de Gonçalves, o efeito suspensivo do contrato de trabalho deve-se sobretudo ao facto de não produzir “(...) outros efeitos que não a exoneração da obrigação de prestar trabalho e a exoneração da obrigação de pagamento da retribuição” (Gonçalves, L. A., 2006, p. 172).

Tecidas estas considerações, e salvo melhor opinião, estamos em crer que as ausências em virtude do gozo da licença parental complementar, que tenham duração igual ou superior a trinta dias, assumem os contornos do efeito suspensivo, na medida em que visam, sobretudo, a manutenção dos direitos, deveres e garantias, com regras especiais adequadas ao regime especial da proteção da parentalidade, o que justifica o desvio<sup>73</sup> à aplicação das regras gerais da suspensão do contrato de trabalho.

A não ser assim o efeito suspensivo iria produzir repercussões em matéria de férias<sup>74</sup>, direito o qual o trabalhador não pode ver lesado pelo facto de as ausências serem consideradas, para todos os efeitos, como prestação efetiva de trabalho, motivo pelo qual o trabalhador não pode ver nenhum dos seus direitos alterados, à exceção da retribuição, ao abrigo do disposto no artigo 65.º, n.º 1 do CT.

Nos casos em que se verifique um impedimento prolongando que possa afetar ou suspender o direito a férias, a leitura do artigo 65.º, n.º 3 do CT deixa-nos dúvidas quanto à sua interpretação. O legislador limita o elenco das licenças que suspendem o direito a férias, dando lugar ao seu aproveitamento em momento posterior, referindo-se expressamente à “licença parental em qualquer modalidade”. Numa primeira leitura parece-nos que o legislador se refere apenas ao elenco das modalidades de licenças parentais previstas no artigo 39.º do CT, deixando de fora a licença parental complementar. Esta dúvida ganha ainda mais força quando analisamos o n.º 4 do mesmo

---

<sup>73</sup> “Trata-se pois da consagração de 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, subsídio de férias e de Natal” entendimento acolhido pelo Ac. do Tribunal da Relação de Évora Proc. N.º 445/08.8TTSTB.E, de 12 de novembro de 2010. Relator: Chambel Mourisco. Disponível em <http://www.dgsi.pt>. Consultado pela última vez a 17 de setembro de 2023.

<sup>74</sup> As férias são um direito constitucionalmente consagrado, ao abrigo do art. 59.º, n.º 1, al. d) da CRP, todos os trabalhadores têm direito a férias periódicas e pagas.

artigo, no qual o legislador fez questão de se referir expressamente ao termo “licença parental complementar”.

Todavia, não nos parece que seja esta a interpretação correta. Estamos em crer que a intenção do legislador não foi a de excluir a licença parental complementar, impedindo os trabalhadores de gozar do seu direito a férias em momento ulterior. Até porque, retiramos da interpretação do n.º 1 do artigo 65.º do CT, que tanto as ausências dadas em virtude da licença parental (elenco do art. 39.º do CT) como as ausências dadas por conta da licença parental complementar são consideradas, para este efeito, como prestação efetiva de trabalho e por isso, esses períodos de ausência não são suscetíveis de afetar outros direitos, exceto no que se refere quanto à retribuição. Sendo este o único direito que o trabalhador pode ver afetado, mantendo-se os restantes incólumes.

No mesmo sentido, Gonçalves entende que o trabalhador “(...) não pode ver alterado o direito a férias a que teria direito com a efetividade do serviço”. Face ao exposto, mesmo que o impedimento prolongado se tenha iniciado num ano e terminado em ano civil diferente, o trabalhador não está sujeito às regras de contabilização de férias no ano de admissão que resultam da aplicação da regra do artigo 239.º, n.º 6 do CT<sup>75</sup> (Gonçalves, L. A., 2014, p. 400).

Tecidas estas considerações, e salvo melhor entendimento, não achamos nenhuma justificação para o legislador dar um tratamento distinto no que se refere ao direito a férias, entre ambas as modalidades de licença.

Por fim, no que se refere ao direito a férias, somos do entender que a ausência em virtude do gozo da licença, não prejudica o seu direito, estas suspendem-se durante esse período, devendo ser retomadas após o termo da licença.

#### **4.4.2. Perda retributiva**

Como já tivemos oportunidade de explicar anteriormente, embora qualificadas como prestação efetiva de trabalho, as ausências por motivo do gozo da licença parental complementar têm como consequência a perda retributiva.

---

<sup>75</sup> No ano de cessação do impedimento iniciado em ano anterior a regra aplicável seria a do ano de admissão ao serviço, prevista no art. 239.º, n.º 1 do CT por remissão do n.º 6 do mesmo artigo, isto é, após seis meses de execução do contrato o trabalhador teria direito a dois dias úteis de férias por cada mês.

O direito à maternidade e à paternidade, como valores sociais eminentes merecem especial proteção, ao abrigo do artigo 68.º da CRP, devendo o Estado incumbir-se de promover a proteção do exercício da parentalidade através da substituição da retribuição perdida por prestações sociais (Gonçalves, L. A., 2012, pp. 170-173).

Com efeito, dependendo da modalidade escolhida pelo trabalhador estas podem ou não ser compensadas através de uma prestação substitutiva do salário assegurada pelo sistema previdencial da segurança social<sup>76</sup>.

Vejam, as modalidades de licença parental complementar podem resultar em períodos de total ausência ao serviço ou em períodos de trabalho a tempo parcial, e ainda em regime misto.

Daqui resulta que, nos períodos de trabalho a tempo parcial, havendo uma diminuição do tempo de trabalho prestado, por consequência, o trabalhador vê a sua retribuição ser diminuída proporcionalmente em função das horas de trabalho prestado. Por sua vez, no que concerne aos períodos de total ausência ao trabalho, pressupõe-se que o trabalhador não terá direito a receber retribuição, “(...) fruto do cunho sinalagmático que caracteriza o contrato de trabalho [a entidade empregadora] está dispensada do pagamento de retribuição (...)” (Gonçalves, L. A., 2012, p. 175). Por seu turno, no regime misto o trabalhador terá direito à remuneração dos dias em que está efetivamente ao serviço, já nos dias em que se encontra a gozar do período de licença, não terá direito a qualquer retribuição, em virtude da sua ausência.

A nosso ver, por ser um fator comum e sensível a todos, este é o ponto mais problemático quando tratamos do tema da parentalidade. Inevitavelmente o exercício das licenças parentais, *in casu*, de qualquer uma das modalidades de licença parental complementar conduz a uma diminuição significativa do rendimento familiar. O que acaba por “obrigar” os trabalhadores a terem de optar por abdicar do gozo da licença e regressar ao trabalho.

---

<sup>76</sup> A proteção por parte da segurança social é regulada pelo DL n.º 91/2009, de 9 de abril e abrange os beneficiários do sistema previdencial integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime dos trabalhadores independentes. Estão igualmente abrangidos os beneficiários enquadrados no regime do seguro social voluntário, desde que o respetivo esquema de proteção social integre a eventualidade.

Este tema tem sido alvo de discussões ao longo do tempo, e recentemente com o objetivo de reforçar a proteção da parentalidade e promover uma partilha mais efetiva das licenças entre ambos os progenitores, foi promulgado o DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno.

O novo DL altera as disposições do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e procede ao tão esperado aumento do subsídio parental alargado<sup>77</sup>. De salientar que anteriormente a este subsídio correspondia um montante no valor de 25% da RR do beneficiário.

Assim, e de forma a minorar o impacto da perda de remuneração, por força do exercício da licença parental complementar, o DL n.º 91/2009, de 9 de abril, recentemente alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, prevê a atribuição de um subsídio parental alargado<sup>78</sup>, concedido por um período de até três meses, a qualquer um ou a ambos os progenitores, simultânea ou alternadamente, nos casos em que optem por gozar de uma das modalidades previstas nas alíneas a), c) ou d), do n.º 1, do artigo 51.º do CT, nos termos previstos na nova redação do artigo 16.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril.

O valor deste subsídio pode corresponder a 30% ou 20% da RR do beneficiário, consoante a modalidade escolhida. Sendo atribuído um montante no valor correspondente a 30% da RR do beneficiário às modalidades de licença parental alargada e na modalidade de licença intercalada, previstas nas alíneas a) e d) do artigo 51.º do CT, respetivamente. Podendo ascender aos 40% desse valor, nos casos em que os progenitores gozem, cada um deles, da totalidade da licença parental alargada, conforme prevê os n.ºs 1 e 2, do artigo 33.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, assim respetivamente.

Nos termos do disposto no artigo 33.º, n.º 3 do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, na nova redação que lhe foi dada pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, é atribuído um subsídio no valor correspondente a 20% da RR do beneficiário à nova modalidade introduzida pela

---

<sup>77</sup> Para aceder ao subsídio parental alargado o trabalhador deve requerê-lo junto da Segurança Social, através do preenchimento do formulário RP5096 disponível no *site online* <https://www.seg-social.pt>.

<sup>78</sup> Uma nota importante a ressaltar é que, nos termos do art. 22.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, o reconhecimento do direito ao subsídio parental alargado dá lugar ao registo de remuneração por equivalência à entrada de contribuições durante o período de concessão, sendo considerado para estes efeitos como trabalho efetivamente prestado.

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 51.º do CT, a modalidade de licença a tempo parcial com duração de três meses, na condição de esta ser exercida na totalidade por cada um dos progenitores.

A atribuição do subsídio depende ainda da verificação do cumprimento do prazo de garantia<sup>79</sup>, isto é, há que observar a existência de seis meses de registos de remunerações, seguidos ou interpolados<sup>80</sup>, em nome do beneficiário (Lambelho, A. & Gonçalves. L. A., 2021, p. 266).

Reconhecemos que é um aumento razoável que irá ter, com certeza, um impacto positivo como medida de incentivo à maior adesão das licenças, e na promoção de uma partilha mais efetiva das responsabilidades parentais, entre mães e pais. No entanto, permanece a questão: será este aumento suficiente para colmatar esta fragilidade a nível da perda de remuneração?

Não podemos falar da perda retributiva sem falar dos subsídios de férias e de Natal, devidos pela entidade empregadora. No que se refere a esta questão, importa aqui esclarecer se o trabalhador pode ou não ver o seu direito a receber os subsídios de férias e de Natal afetados por conta das ausências ao trabalho em virtude dos períodos de gozo da licença parental complementar.

No que diz respeito ao subsídio de férias<sup>81</sup>, nas palavras de Gonçalves, este “(...) constitui uma parcela retributiva cuja função específica é a de “financiar” o merecido descanso anual do trabalhador (...)” (Gonçalves, L. A., 2014, p. 397).

Como já tivemos oportunidade de analisar no tópico anterior, atendendo ao disposto no artigo 65.º, n.º 1 do CT, o único direito que pode ser afetado pelo gozo da licença é o direito à retribuição, não sendo, por isso, suscetível de afetar outros direitos. Deste entendimento retiramos que o trabalhador não pode ver lesado e/ou alterado o seu direito a férias e o respetivo subsídio que o acompanha, a que teria direito com a efetividade de serviço (Gonçalves, L. A., 2014, p. 400). As ausências ao serviço fruto do exercício da licença não alteram o direito a férias do trabalhador, pelo que, o direito a receber o respetivo subsídio também não se altera.

---

<sup>79</sup> Cfr. Art. 24.º, n.º 1, al. b) do DL n.º 91/2009, de 9 de abril.

<sup>80</sup> Cfr. Art. 25.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril.

<sup>81</sup> Cfr. Art. 264.º do CT.

O mesmo já não acontece com o subsídio de Natal<sup>82</sup>. Ora vejamos, Amado define o subsídio de Natal como uma “(...) prestação retributiva de formação progressiva ao longo do ano civil, num salário diferido que se vai sedimentando gradualmente.” (Amado, J. L., 2007, p. 236).

O subsídio de Natal é uma prestação que se vai formando em função do tempo de serviço efetivamente prestado durante o ano civil. Dito isto, o valor do subsídio de Natal é o proporcional ao tempo de serviço prestado durante aquele ano. Assim, o subsídio de Natal pode ser afetado pelas ausências do trabalhador nos casos em que se verifique um impedimento prolongado. Entenda-se, as ausências ao serviço que se prolonguem por período igual ou superior a trinta dias. O trabalhador vê o valor daquela prestação ser reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil (Gonçalves, L. A., 2014, pp. 404-405).

Daqui retiramos que, ao contrário do que acontece com o subsídio de férias, o valor do subsídio de Natal depende da efetividade do serviço, ou seja, o trabalhador pode ver o valor deste subsídio ser reduzido na mesma proporção das ausências dadas por conta do período de exercício da licença parental complementar.

Sendo esta uma prestação que faz parte da retribuição<sup>83</sup>, é o único direito suscetível de ser afetado, e por isso pode ser objeto de redução<sup>84</sup>. Quer isto dizer que a entidade empregadora apenas está obrigada a satisfazer o subsídio na proporção do tempo de trabalho efetivamente prestado. Podendo, nestas situações, o trabalhador ser compensado através de uma prestação compensatória assegurada pela segurança social.

Em princípio o trabalhador não verá o seu direito a férias e respetivo subsídio que lhe corresponde alterado<sup>85</sup>. Já no que diz respeito ao subsídio de Natal, como acabámos de ver, o trabalhador pode ver o seu montante ser reduzido proporcionalmente ao período de gozo da licença parental complementar em que se encontra ausente do serviço. Nestes

---

<sup>82</sup> Nos termos do artigo 263.º, n.º 1 do CT, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

<sup>83</sup> O subsídio de Natal é uma prestação complementar, regular e periódica, com fundamento no contrato, Lei ou em IRCT, e é considerada retribuição, nos termos do art. 258.º do CT (Lambelho, A. & Gonçalves, L. A., 2021, p. 183).

<sup>84</sup> Cfr. Parecer n.º 185/CITE/2013, parecer n.º 88/CITE/2010 e parecer n.º 17/CITE/2000, disponíveis para consulta em <https://cite.gov.pt>. Consultados pela última vez a 17 de setembro de 2023.

<sup>85</sup> Nas palavras de Gonçalves “(...) no regime jurídico-laboral, “férias” e “subsídio de férias” são direitos que se acompanham”, acrescenta ainda que “onde há subsídio de férias, haverá férias (...)” (Gonçalves, L. A., 2014, p. 397).

casos, se o beneficiário perder o direito a receber o subsídio de férias ou de Natal, no todo ou em parte, o DL n.º 91/2009, de 9 de abril, prevê a atribuição de uma prestação compensatória<sup>86</sup> dos subsídios de férias e de Natal assegurada pelo sistema da segurança social, no montante correspondente a 80% da importância que o beneficiário deixa de receber pelo empregador, nos termos previstos no artigo 21.º-A conjugado com o artigo 37.º-A do referido diploma.

---

<sup>86</sup> A concessão da prestação compensatória dos subsídios de férias e de Natal, prevista no art. 21.º-A do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, depende do preenchimento e entrega do requerimento RP5003-DGSS disponível no *site online* <https://www.seg-social.pt>. De ressaltar que as prestações compensatórias dos subsídios de férias e de Natal não se aplicam aos trabalhadores independentes, Departamento de Prestações e Contribuições (2023) *Guia Prático – Prestações Compensatórias dos Subsídios de férias, Natal ou outros semelhantes*. Obtido através do link <https://www.seg-social.pt>. Consultado pela última vez a 17 de setembro de 2023.

## **5. Reflexões sobre a transposição da Dir. 2019/1158 e alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 e pelo DL n.º 53/2023**

Chegados até aqui cumpre-nos tecer algumas considerações sobre as medidas que Portugal incrementou à luz da transposição da Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. É neste sentido que surge a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que aprovou a Agenda do Trabalho Digno, em vigor desde o dia 1 de maio de 2023.

Esta nova Lei procedeu a algumas alterações significativas ao Código do Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, nomeadamente no que diz respeito ao tema da parentalidade. Neste tópico vamos cingir-nos apenas à análise das alterações introduzidas ao regime da licença parental complementar.

No âmbito da matéria da conciliação da vida profissional e da vida familiar o grande objetivo é o alcance do equilíbrio entre pais e mães trabalhadores no exercício das responsabilidades parentais. Isso só será possível através de medidas de incentivo ao uso das licenças que o nosso regime tem ao dispor, *in casu*, em qualquer uma das modalidades de licença parental complementar. No entanto a (perda de) remuneração<sup>87</sup> continua a ser o grande obstáculo ao seu exercício por parte dos trabalhadores.

Vejamos, até então apenas uma das cinco modalidades de exercício de licença parental complementar (licença parental alargada) estava associado um subsídio pago pela segurança social, o subsídio parental alargado. Só tinham direito a beneficiar deste subsídio os trabalhadores que gozassem esta licença imediatamente a seguir à licença parental inicial ou de modo imediatamente consecutivo ao exercício da licença parental complementar do outro progenitor, e desde que cumpridos os requisitos de acesso previstos no artigo 16.º conjugado com o artigo 24.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril. Todas as outras modalidades implicavam uma diminuição da remuneração do trabalhador

---

<sup>87</sup> Segundo dados da PORDATA, o salário médio mensal em 2021 corresponde a uma média de € 1.082,80 (mil e oitenta e dois euros e oitenta cêntimos). Ora vejamos, o trabalhador que opte por gozar da modalidade de licença parental alargada, tem direito a receber um subsídio no valor € 433,12<sup>87</sup> (quatrocentos e trinta e três euros e doze cêntimos), informação obtida através do [link https://www.pordata.pt/portugal/salario+medio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+remuneracao+base+e+ganho+por+sexo-894](https://www.pordata.pt/portugal/salario+medio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+remuneracao+base+e+ganho+por+sexo-894). Consultado pela última vez a 5 de agosto de 2023.



em função do trabalho prestado, sem nenhuma contrapartida. O que acaba por desfavorecer a situação económica do beneficiário e por conseguinte desmotivar o seu exercício.

Com efeito, no âmbito das alterações da Agenda do Trabalho Digno foram instituídas medidas de reforço à proteção da parentalidade em matéria da segurança social através do aumento de subsídios, regulamentados pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que procedeu à alteração do regime da proteção social da parentalidade. Analisaremos mais detalhadamente em que se vão consistir estes aumentos no tópico seguinte.

Neste sentido, parece-nos que o legislador demonstrou fazer esforços em ir ao encontro do pretendido com as disposições da UE. O artigo 8.º da Diretiva, estabelece que os EM devem assegurar que os trabalhadores que exerçam o direito a uma licença “(...) recebem uma remuneração ou subsídio adequados”. Nas palavras de Carvalho, esta norma obrigava o legislador português a “(...) alargar o subsídio pago pela segurança social a todas as licenças parentais complementares, independentemente do momento em que os progenitores delas decidam usufruir” (Carvalho, C. O., 2022, p. 65). Embora o legislador português não tenha previsto a atribuição de subsídios a todas as modalidades de licença parental complementar, podemos afirmar que houve um desenvolvimento positivo neste sentido, como veremos no tópico seguinte.

De notar que foi introduzida uma nova modalidade de exercício à licença parental complementar subsidiada, agora prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 51.º do CT, que corresponde a um período de trabalho a tempo parcial de três meses. Como tivemos oportunidade de abordar em lugar próprio<sup>88</sup>, na verdade, esta modalidade de exercício não apresenta nenhuma novidade, uma vez que a modalidade prevista na alínea b) do mesmo artigo, já permitia ao trabalhador beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial por um período até superior, de doze meses. No entanto, a nova modalidade ganha sentido quando “(...) analisada em conjunto com o disposto no regime da proteção social, por constituir um período de ausência do qual decorre o direito a um subsídio parental (...)” ao contrário do que acontece na modalidade prevista na alínea b) do suprarreferido artigo, que é desprovida de qualquer prestação social (Gonçalves, L. A., 2023, p. 69).

---

<sup>88</sup> Ponto 4.3.3, para o qual remetemos.

Na nossa ótica, esta nova modalidade concretiza as disposições da UE, na medida em que demonstra o assinalável esforço na promoção da partilha das responsabilidades parentais entre ambos os progenitores, através da atribuição de um subsídio que depende do exercício da licença na sua totalidade, por cada um dos progenitores. Isto é, a concessão do subsídio torna obrigatório que ambos os progenitores gozem, cada um, desta modalidade de licença pelo período de três meses, conforme disposto nos artigos 51.º, n.º 1, alínea c) do CT, conjugado com os artigos 16.º e 33.º, n.º 3 do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, pela nova redação que lhe foi dada pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho.

O legislador procedeu ainda à alteração da redação do n.º 3, do artigo 51.º do CT, e impôs um limite temporal ao adiamento do gozo da licença por parte do empregador. No caso de progenitores ao serviço do mesmo empregador que pretendam gozar da licença em simultâneo, já não basta o empregador adiar o gozo da licença com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio condicionar este adiamento<sup>89</sup> até ao final do período de gozo da licença do outro progenitor (Gonçalves, L. A., 2023, p. 67). Ou seja, devendo o gozo desta iniciar-se imediatamente a seguir ao término do período de gozo do outro progenitor.

Relativamente ao período de duração da licença parental alargada, o legislador viu aqui a oportunidade de estender o seu período de três para quatro meses, conforme estabelece a Diretiva<sup>90</sup>, contudo não conseguimos perceber qual a razão para não o ter feito. Seria uma alteração mais favorável aos trabalhadores, visto que um dos grandes objetivos desta licença é o de permitir aos trabalhadores/progenitores terem mais disponibilidade para prestar assistência e acompanhamento aos seus filhos.

No que respeita ao critério da idade, o legislador optou por manter a expressão “idade não superior a seis anos”, pelo que se mantém abaixo do limiar previsto pela Diretiva. Contudo, como vimos, tal não configura um incumprimento ao DUE. Muito embora o critério da idade fixado nos oito anos de idade da criança se revele mais benéfico, pelas razões já explicadas em tópico dedicado a este tema, consideramos os seis anos como

---

<sup>89</sup> No mesmo sentido também Marecos, D. V. (2023). *Código do Trabalho Comentado*. Coimbra: Almedina, p. 217.

<sup>90</sup> Questão esta que pode aqui evidenciar uma situação de desconformidade, como já tivemos oportunidade de analisar no ponto 4.3.1, para o qual remetemos.

uma idade razoável, por coincidir com o início da escolaridade obrigatória e, por esse motivo, não nos opomos à decisão do legislador.

Embora o legislador tenha introduzido alterações que se revelaram bastante positivas<sup>91</sup> em matéria dos direitos à parentalidade, há um longo caminho a percorrer até alcançar o perfeito equilíbrio de uma partilha das responsabilidades parentais, entre pai e mãe, mais equitativa. Para isso, é ainda necessário criar as condições que facilitem o gozo de uma licença partilhada entre pai e mãe trabalhadores.

Acreditamos que isso só será possível através da atribuição de subsídios compensatórios adequados, que permitam a manutenção do nível de vida durante o período de gozo da licença. Bem como, através de um maior leque de possibilidades de regimes de trabalho mais flexíveis, porque só desta forma o trabalhador pode conseguir gerir melhor e articular a sua vida profissional com as suas responsabilidades familiares.

Para concluir, faremos agora uma breve análise ao reforço das medidas de proteção à parentalidade, em sede da licença parental complementar, no âmbito da segurança social, introduzidas pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que procedeu à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno.

### **5.1. Reforço das medidas de proteção à parentalidade no âmbito da segurança social – o subsídio parental alargado - DL n.º 53/2023, de 5 de julho**

Como temos vindo a abordar ao longo do desenvolvimento da presente dissertação, na sequência das alterações introduzidas ao Código do Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, aprovado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, foi recentemente promulgado o DL n.º 53/2023, de 5 de julho<sup>92</sup>, que procede à regulamentação das medidas de reforço à parentalidade, no âmbito da segurança social, através do aumento de subsídios. Importa, contudo, ressaltar que iremos apenas cingir-nos à análise das medidas introduzidas que dizem respeito à licença parental complementar, nosso objeto de estudo.

---

<sup>91</sup> Segundo uma comunicação avançada pelo *site online* do Governo, desde a entrada em vigor da Agenda do Trabalho Digno, 8141 progenitores/trabalhadores gozaram da licença parental alargada, o que revela o efeito positivo das novas alterações à Lei no acesso à licença parental alargada. Informação obtida através do *link* <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=novas-licencas-parentais-ja-chegaram-a-mais-de-30-mil-pessoas>. Consultado pela última vez a 25 de setembro de 2023.

<sup>92</sup> Relembre-se, em vigor desde o dia 1 de agosto e a produzir efeitos desde o dia 1 de maio de 2023.

O novo diploma altera o DL n.º 91/2009, de 9 de abril, e vem instituir três modalidades de subsídio à licença parental complementar<sup>93</sup>: (i) o já conhecido subsídio parental alargado; (ii) o subsídio complementar a tempo parcial; (iii) e o subsídio complementar intercalado.

O subsídio parental alargado, previsto no artigo 33.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, sofreu um aumento 25% da RR do beneficiário para 30% da RR do beneficiário, com a alteração introduzida pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho.

Como já tivemos oportunidade de aqui abordar, o apoio social ainda é escasso nesta matéria. E, até então, das cinco modalidades de licença parental complementar apenas a uma era atribuído um subsídio, e de baixo valor. No âmbito das medidas de reforço à proteção da parentalidade o DL n.º 53/2023, de 5 de julho, vem instituir a atribuição de duas novas modalidades de subsídio parental à licença parental complementar.

À nova modalidade de licença parental complementar, prevista na al. c), do n.º 1, do artigo 51.º do CT, a modalidade de trabalho a tempo parcial durante três meses, é agora atribuído um subsídio no valor correspondente a 20% da RR do beneficiário, consagrado na nova redação do artigo 33.º, n.º 3 do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho. Têm direito a beneficiar deste subsídio os progenitores que gozem, cada um deles, da totalidade dos três meses de licença, nesta modalidade. Atente-se que a atribuição deste subsídio corresponde aos períodos de licença a tempo parcial, pelo que este valor visa compensar metade dos rendimentos auferidos pelo beneficiário do trabalho que presta habitualmente.

A segunda nova modalidade de subsídio é atribuída à modalidade de licença parental prevista na al. d), do n.º 1, do artigo 51.º do CT, que permite intercalar períodos de licença parental alargada com períodos de trabalho a tempo parcial. Posto isto, é assegurado pela segurança social um subsídio no valor correspondente a 30% da RR do beneficiário, nos

---

<sup>93</sup> Para aceder ao subsídio parental alargado o trabalhador deve requerê-lo junto da Segurança Social, através do preenchimento do formulário RP5096 disponível no *site online* <https://www.seg-social.pt>. Pode requerê-lo no prazo de seis meses a contar do dia em que deixou de trabalhar para prestar assistência ao filho. Estão abrangidos os beneficiários do sistema previdencial integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime dos trabalhadores independentes. Estão igualmente abrangidos os beneficiários enquadrados no regime do seguro social voluntário, desde que o respetivo esquema de proteção social integre a eventualidade. Departamento de Prestações e Contribuições (2023) *Guia Prático – Subsídio Parental Alargado*. Obtido através do link <https://www.seg-social.pt>. Consultado pela última vez a 16 de julho de 2023.

termos previstos na nova redação do artigo 33.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho. A concessão deste subsídio corresponde aos períodos de total ausência que resultam do período de licença parental alargada, e aos períodos de licença a tempo parcial, sendo estes contabilizados como meios-dias para este efeito.

De destacar a medida introduzida pelo n.º 2, do artigo 33.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, que contribui para o reforço assinalável para a promoção do maior uso das licenças e para o incentivo a uma partilha mais efetiva entre ambos os progenitores. Na medida em que, atribui um subsídio de maior valor, que corresponde a 40% da RR do beneficiário, aos progenitores que gozem da totalidade da licença parental alargada (ou seja, torna obrigatório que cada um deles goze de uma licença de três meses). Nas palavras de Gonçalves esta medida dá cumprimento ao preceituado no artigo 30.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, nos termos do qual o subsídio é majorado nas situações em que ambos os progenitores usufruem da totalidade do período da licença (Gonçalves, L. A., 2023, pp. 70-71).

Outra das medidas que saudamos, é a norma prevista no artigo 42.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, na nova redação que lhe foi dada pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho. Esta norma permite agora, acumular os períodos de licença subsidiada com os tempos de trabalho a tempo parcial. Tal não era possível anteriormente, a norma prevê, agora, como exceção a esta regra as modalidades de licença parental complementar a tempo parcial (art. 51.º, do n.º 1, al. c) do CT) e a intercalada (art. 51.º, do n.º 1, al. d) do CT).

Uma das nossas propostas, agora atendidas pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, era a alteração das condições de acesso aos subsídios, previstas na anterior redação do artigo 16.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril. Em que só podiam beneficiar do subsídio os progenitores que gozassem da licença parental alargada imediatamente a seguir ao período de gozo da licença parental inicial ou de modo consecutivo ao período de gozo de licença parental alargada do outro progenitor. No nosso entender, era desproporcional que o trabalhador só tivesse direito a beneficiar do subsídio em condições muito

limitadas<sup>94</sup> e não a qualquer altura em que pretendesse usufruir do período de licença parental alargada, dentro do limite etário em que a criança atinge os seis anos de idade.

Agora, na nova redação do artigo 16.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, o legislador optou por retirar essa condicionante, e permite que o subsídio parental alargado seja concedido a qualquer um ou a ambos os progenitores, em simultâneo ou alternadamente<sup>95</sup>. Permitindo desta forma que a atribuição dos subsídios, em qualquer uma das modalidades<sup>96</sup>, de licença parental complementar seja mais acessível e esteja ao alcance de um maior número de trabalhadores/progenitores. O que se revela, para além de bastante positiva, no nosso entender, uma medida de carácter necessário e mais favorável aos trabalhadores/progenitores.

Por fim, tecidas estas considerações, importa agora fazer uma breve reflexão sobre as alterações introduzidas no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, mais concretamente no que concerne às questões de atribuição de subsídios e consequente perda de remuneração.

Pese embora o aumento dos subsídios se tenha revelado uma medida de carácter bastante positivo, somos da opinião que um aumento de 5% face ao montante do subsídio anterior, não se revela num aumento substancial. Pelo que, estamos em crer que não irá produzir grandes efeitos em termos práticos. Nas palavras de Carvalho, a insuficiência e/ou ausência de subsídios pagos pela segurança social, aliado ao baixo nível do salário médio nacional, é o que dificulta, na prática, o exercício deste direito por parte dos trabalhadores (Carvalho, C. O., 2022, p. 69).

Ora, vejamos, ao receber uma prestação substitutiva da remuneração paga pela segurança social no valor correspondente a 30% da RR do beneficiário, isto resultará numa quebra abrupta, para menos de metade, da remuneração do trabalhador caso este estivesse a trabalhar. E, atendendo ao custo de vida atualmente e tendo em conta que um filho representa sempre um encargo financeiro. A questão que permanece é se um

---

<sup>94</sup> Para além da condição de ter de gozar da licença imediatamente a seguir à licença parental inicial ou consecutivamente ao período de licença parental alargada do outro progenitor, o trabalhador tinha ainda de respeitar os requisitos de acesso previstos no artigo 16.º conjugado com o artigo 24.º do DL n.º 91/2009, de 9 de abril.

<sup>95</sup> Anteriormente às alterações introduzidas pelo DL n.º 53/2023, de 5 de julho, só era possível conceder o subsídio parental alargado, a um ou a ambos os progenitores, de forma alternada e não em simultâneo.

<sup>96</sup> Nas modalidades previstas nas alíneas. a), c) e d), do n.º 1, do art. 51.º do CT.

subsídio no valor de 30% da RR do beneficiário se considera adequado e suficiente para garantir a manutenção de um nível de vida decente<sup>97</sup>.

---

<sup>97</sup> Considerando 31 da Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho.

## 6. Conclusão

Terminámos, assim, a nossa dissertação e passaremos à exposição das conclusões que retirámos com a elaboração da mesma.

A licença parental complementar aparenta ser uma licença bastante promissora do ponto de vista do princípio da conciliação por permitir aos pais uma melhor articulação entre a sua vida profissional e familiar. É a licença que melhor consegue garantir aos trabalhadores/progenitores o acompanhamento dos seus filhos, em momento de vida diferente, para além da licença parental inicial, através das suas várias modalidades que lhes permitem beneficiar de regimes de trabalho flexíveis.

Contudo, na prática, como nos foi dado verificar, a presente dissertação desenvolveu-se em torno de um só artigo que nos levantou inúmeras questões acerca da sua correta utilização. Questões essas às quais não encontramos resposta na Lei, o que revela por si só o pouco desenvolvimento legislativo e doutrinal em torno desta modalidade de licença, aliado à parca jurisprudência sobre esta matéria, levando-nos a crer que existe ainda pouca utilização desta licença por parte dos trabalhadores/progenitores. Arriscamo-nos a dizer que a pouca adesão a esta licença se deva a fatores tais como: o pouco esclarecimento legislativo, e, por conseguinte, o desconhecimento da mesma e o principal motivo, o escasso apoio social e a falta de incentivos.

Segundo dados estatísticos apresentados pelo INE, em 2022, podemos observar que foram gozados 974 508 dias a título de licença parental alargada<sup>98</sup>, dos quais, 897 447 dias foram usufruídos pelas mulheres e 77 061 pelos homens. Já no que concerne à atribuição do subsídio parental alargado, da mesma fonte, observamos que 14 729 beneficiaram deste subsídio<sup>99</sup>. Sendo que, destes, 13 506 são mulheres, ao passo que 1 223 são homens.

Aos dias de hoje ainda se observa uma grande disparidade entre homens e mulheres que exercem os seus direitos parentais, neste caso em concreto, a licença parental

---

<sup>98</sup> Informação obtida pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE), disponível para consulta através do [link https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0006035&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006035&contexto=bd&selTab=tab2). Consultado pela última vez a 16 de agosto de 2023.

<sup>99</sup> Informação obtida pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE), disponível para consulta através do [link https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0006034&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006034&contexto=bd&selTab=tab2). Consultado pela última vez a 16 de agosto de 2023.



complementar. Embora a Lei tenha evoluído nesse aspeto, tanto ao nível nacional como ao nível europeu, ainda há uma diferença entre a *law in the books*<sup>100</sup> e a Lei que se pratica na realidade.

Para além de ainda persistir a tendência estereotipada das mulheres assumirem na maior parte das vezes o cargo das responsabilidades familiares, acreditamos que o maior entrave se deva a razões económicas, dado o número de beneficiários do subsídio parental alargado em comparação ao número de dias usufruídos pela licença parental complementar, que é manifestamente inferior face ao número de dias.

Daqui retiramos que, mais que razões económicas, a evolução da mentalidade<sup>101</sup> que tende a prevalecer é um fator fundamental para que o padrão criado pela Lei seja cada vez mais uma realidade, e não apenas uma miragem tipificada na Lei.

Em suma, a nível cultural, acreditamos que a sociedade está cada vez mais sensível a estes temas e a tendência será caminhar no sentido de alcançar uma partilha cada vez mais equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, até porque os diversificados regimes de trabalhos e as novas estruturas familiares assim o exigem<sup>102</sup>.

O que se pretende é incrementar medidas que incentivem os pais-homens a usufruírem cada vez mais dos seus direitos parentais e ferramentas que facilitem a partilha mais equilibrada entre ambos, através de regimes de trabalho mais flexíveis que permitam conjugar a vida profissional com a vida familiar, acreditamos que só assim conseguiremos alcançar a mudança.

Já no que diz respeito à perda de remuneração, são ainda necessários fortes incentivos a nível do Estado que ajudem a minorar o impacto da perda retributiva nos rendimentos

---

<sup>100</sup> Palma Ramalho defende que existem profundas diferenças entre a *law in books e a law in action* (Palma Ramalho, M. R., 2023a, p. 838).

<sup>101</sup> Segundo o entendimento de Rebelo a evolução das mentalidades é condição fundamental para combater a cultura mais tradicional, que ainda tende a persistir, e para que se comece a fomentar cada vez mais uma cultura de corresponsabilidade equilibrada entre progenitores Rebelo, G. (2020) “As licenças, as faltas e as dispensas no âmbito da proteção da parentalidade no trabalho”. Em *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 2020. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, pp. 196-197 e Rebelo, G. (2019) “A parentalidade na revisão do Código do Trabalho”. Em *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa: Sílabo, p. 149.

<sup>102</sup> David Falcão sustenta que não existe um modelo perfeito, mas deve antes pensar-se na criação de um modelo “(...) suficientemente maleável que permita adaptar-se às novas conjunturas (...)” (Falcão, D. & Tomás, S. T., 2023, p. 117).

familiares. No entanto, isso envolve elevados custos que o Estado pode não estar disposto a acarretar.

Enaltecemos as alterações introduzidas, no que diz respeito ao aumento dos subsídios pagos pela segurança social e a alteração nas condições de acesso aos subsídios que faz com que a licença parental complementar seja mais acessível aos trabalhadores e ainda, saudamos a opção do legislador ao introduzir uma nova modalidade subsidiada, que por sua vez promove a partilha da licença por ambos os progenitores.

Por fim, não desvalorizando todos os esforços feitos até aqui, cumpre ainda ressaltar que, apesar das alterações feitas à luz da transposição da Diretiva pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a licença parental complementar precisava ainda de algumas alterações, nomeadamente no que diz respeito ao aumento da idade da criança e ao alargamento do período de duração da licença alargada, para ficar conforme com as disposições da Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho.

Terminamos a presente dissertação dizendo que este trabalho pretendeu ser um contributo para o estudo e desenvolvimento da licença parental complementar, que consideramos ser sem dúvida um direito ao serviço da conciliação da vida profissional com a vida familiar.

## 7. Referências Bibliográficas

- Acúrcio, C. (2010). *A Proteção Social no Regime das Responsabilidades Parentais*. Lisboa: Quid Juris - Sociedade Editora Ld.<sup>a</sup>.
- Amado, J. L. (2007). Comissões, Subsídio de Natal e Férias (breve apontamento à luz do Código do Trabalho). Em *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76-77-78 (pp. 229-242). Coimbra: Centro de Estudos Judiciários.
- Carvalho, C. O. (2011). *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho: consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Carvalho, C. O. (2020a). Novos Desafios da Parentalidade. Em Palma Ramalho, M. R e Moreira, T. C. (coords.), *COVID-19 e trabalho: o dia seguinte*. (pp. 209-237). Lisboa: AAFDL.
- Carvalho, C. O. (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*. Obtido de Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, n.º 4, 96-107: <http://hdl.handle.net/10400.14/31565>.
- Carvalho, C. O. (2022). *O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a nova diretiva sobre conciliação e o seu impacto no ordenamento jurídico português*. Obtido de Labour 2030, II International Congress: <http://hdl.handle.net/10400.14/38674>.
- Departamento de Prestações e Contribuições. (2023). *Guia Prático - Prestações compensatórias dos subsídios de férias, Natal ou outros semelhantes*. Obtido de Instituto da Segurança Social, I.P.: <https://www.seg-social.pt>.
- Departamento de Prestações e Contribuições. (2023). *Guia Prático - Subsídio Parental Alargado*. Obtido de Instituto da Segurança Social, I. P.: <https://www.seg-social.pt>.
- Dray, G., et al. (2013). *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed. Coimbra: Almedina.

- Falcão, D. & Tomás, S. T. (2023). *Lições de Direito do Trabalho - A relação individual de trabalho*, 12.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina.
- Gonçalves, L. A. (2006). A licença por maternidade e a suspensão do contrato de trabalho. Em *Miscelâneas*, n.º 4 (pp. 133-186). Coimbra: Almedina.
- Gonçalves, L. A. (2012). A Proteção Social da Parentalidade . *I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais: Actas* (pp. 170-190). Leiria: Escola Superior de Tecnologia e Gestão.
- Gonçalves, L. A. (2014). Prestações Compensatórias de Subsídio de Férias e de Subsídio de Natal. Em Reis, J. et. al., *Para Jorge Leite - Escritos Jurídicos - Laborais*, Vol. I (pp. 391-410). Coimbra: Coimbra Editora.
- Gonçalves, L. A. (2023). A proteção jurídico-laboral da parentalidade - alterações no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. Em *Questões Laborais*, n.º 63, ano XXX (pp. 51-77). Coimbra: Almedina.
- Justo, A. S. (2012). *Introdução ao Estudo do Direito*, 6.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Coimbra Editora .
- Lambelho, A. & Gonçalves, L. A. (2021). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*, 2.<sup>a</sup> ed. Lisboa: Rei dos Livros.
- Lobo Xavier, B. G., Martins, P. F., Carvalho, A. N. & Vasconcelos, J. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*, 4.<sup>a</sup> ed. Lisboa: Rei dos Livros.
- Marecos, D. V. (2023). *Código do Trabalho Comentado*. Coimbra: Almedina.
- Menezes Leitão, L. M. T. (2021). *Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> ed. Lisboa: Almedina.
- Monteiro Fernandes, A. (2022). *Direito do Trabalho*, 21.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina.
- Moreira, M. M. G. (2013). O Princípio da Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar - Algumas Considerações. Em *Questões Laborais*, n.º 41, ano XX (pp. 131-172). Coimbra: Coimbra Editora.
- Moreira, T. C. (2021). *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina.
- Palma Ramalho, M. R. (2018). Tempo de Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar - algumas notas. Em Palma Ramalho, M. R. e

- Moreira, T. C., *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional - Estudos APODIT 4*. (pp. pp. 101-116). Lisboa: AAFDL.
- Palma Ramalho, M. R. (2023a). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV - Contratos e Regimes Especiais, 2.ª ed.* Coimbra: Almedina.
- Palma Ramalho, M. R. (2023b). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 9.ª ed.* Coimbra: Almedina.
- Palma Ramalho, M. R., et al. (2015). *The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries*. Obtido de European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission: [http://publications.europa.eu/resource/ellar/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e8e80606f.0001.01/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/ellar/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e8e80606f.0001.01/DOC_1).
- Rebelo, G. (2008). Parentalidade e Família no Código do Trabalho. Em *Questões Laborais, n.º 32, ano XV* (pp. 241-258). Coimbra: Coimbra Editora.
- Rebelo, G. (2018). As Ausências no Âmbito da Proteção da Parentalidade no Trabalho. Em *Prontuário do Direito do Trabalho, I* (pp. 259-280). Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.
- Rebelo, G. (2019). A parentalidade na revisão do Código do Trabalho. Em *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Rebelo, G. (2020). As licenças, as faltas e as dispensas no âmbito da proteção da parentalidade no trabalho. Em *Prontuário de Direito do Trabalho, I* (pp. 173-199). Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.
- Rebelo, G. (2021). *O Trabalho na Era Digital - Estudos Laborais*. Coimbra: Almedina.
- Sagnier, L. & Morell, A. (coord.). (2019). *As mulheres em Portugal, hoje: quem são, o que pensam e como se sentem*. Obtido de Fundação Francisco Manuel dos Santos: <https://www.ffms.pt/pt-pt/estudos/mulheres-em-portugal-hoje>.