

## PARECER N.º 514/CITE/2015

**Assunto:** Queixa por impedimento do gozo da licença parental inicial pelo pai quando a mãe não tem atividade laboral

Processo n.º 1050 – QX/2015

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, em 17/7/2015, uma queixa apresentada pelo trabalhador ..., dizendo que:

**1.1.1.** *Fui pai de gémeos, e fiz todos os requerimentos necessários para gozo das respetivas licenças, dentro dos prazos estabelecidos na lei (7 dias).*

**1.1.2.** *Entretanto a ... recolocou-me noutra unidade, ... sem consideração ao facto de, neste momento, a minha esposa fica sozinha com dois recém-nascidos e duas filhas menores, com seis e três anos.*

**1.1.3.** *Apresentei-me na nova unidade e comecei a ver entraves ao gozo da licença partilhada.*

**1.1.4.** *A minha esposa, neste momento está a gozar a licença parental partilhada pelo período de 150 dias, auferindo o subsídio social de maternidade, que termina em 2 de agosto.*

**1.1.5.** *Inicialmente foram levantados problemas pelo facto de a minha esposa estar desempregada sem subsídio. Neste sentido a minha unidade ... pediu aos serviços jurídicos da ... um parecer. Esse parecer foi-me enviado por email interno de ... no dia 4 de junho, que em conclusão diz: “Face ao exposto, julgo que o deferimento do*

*requerido pelo militar em apreço, i.e., o gozo da licença parental partilhada, apenas deverá suceder na esteira de prova documental de que a esposa se encontra numa situação equiparável à de empregada.”*

- 1.1.6.** *Face a este parecer, no final de junho desloquei ao ..., de férias, onde depois me dirigi com a minha esposa ao centro de emprego onde ela está inscrita, onde expôs a situação e entreguei cópia do referido parecer jurídico da ...*
- 1.1.7.** *Perante estes dados, o centro de emprego emitiu uma declaração, onde se declara, entre outros, “MAIS SE INFORMA QUE A CANDIDATA FICA DISPONÍVEL PARA TRABALHO, FORMAÇÃO OU OUTRA MEDIDA DE EMPREGO A PARTIR DE 02/08/2015”.*
- 1.1.8.** *Esta declaração foi emitida no dia 1 de julho, e fiz o envio da mesma, nesse mesmo dia, por email para o meu chefe de serviço, o qual só me deu uma resposta no dia 6 de julho, após eu concluir as minhas férias e voltar para ...*
- 1.1.9.** *A resposta obtida por parte do comando era que para eles aquela declaração não servia!*
- 1.1.10.** *Para que possa gozar a licença, a minha atual unidade tem de emitir um documento – Guia de licença. Tendo em conta que todo o processo teve início numa unidade diferente, tive de fazer um requerimento para gozo da licença conforme aprovado na anterior unidade.*
- 1.1.11.** *Perante tudo isto, e uma vez que a minha ... tem intenção de negar a licença já autorizada pela minha anterior ..., solicitei que o fizessem por escrito, para que pudesse contestar a decisão.*
- 1.1.12.** *À data de hoje ainda não tive conhecimento do resultado deste meu último requerimento, mas sei à partida, que a minha ... faz intenção de me negar a licença já autorizada por outro ...*

- 1.1.13.** *Face o exposto, solicitava dos Srs. um parecer sobre esta situação.*
- 1.2.** Perante a queixa, a CITE solicitou à entidade patronal que se pronunciasse sobre o assunto, remetendo um ofício nos seguintes termos:
- 1.2.1.** *O ..., colocado no ..., apresentou queixa à CITE por não lhe estar a ser permitido gozar a licença parental partilhada.*
- 1.2.2.** *Diz o trabalhador que o Diretor da ... onde antes esteve colocado tinha concedido a respetiva autorização. Mas uma vez colocado nessa ... foi-lhe solicitado que comprovasse que a sua esposa está numa situação equiparável à de empregada.*
- 1.2.3.** *Posteriormente, apresentou uma declaração emitida pelo Centro de Emprego e Formação Profissional do ..., em que se afirma que a sua esposa (utente deste serviço de emprego) está na situação de desempregada à procura de novo emprego.*
- 1.2.4.** *Afirma-se ainda que a utente está temporariamente indisponível para o trabalho, mas que ficará disponível para trabalho, formação ou outra medida de emprego a partir de 2/8/2015. Segundo informa o ..., este é o dia em que terminou o subsídio social de parentalidade que ela estava a auferir.*
- 1.2.5.** *Nestas circunstâncias, não parece restarem dúvidas de que a trabalhadora está numa situação idêntica àquela que teria se estivesse em trabalho por conta doutrem.*
- 1.2.6.** *Mas, ainda que assim não fosse, não se vê razão para que o ... seja impedido de gozar a licença partilhada que já tinha sido marcada.*
- 1.2.7.** *Com efeito, não há dúvidas de que ao seu vínculo de emprego público, em matéria de parentalidade, se aplica o que dispõe o Código do Trabalho nos artigos 33.º a 65º.*

- 1.2.8.** *Ora o artigo 40.º n.º 1 estabelece que a mãe e o pai têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte. Em certas circunstâncias este período pode ser alargado até aos 180 dias, tal como decorre do n.º seguinte deste artigo.*
- 1.2.9.** *No artigo seguinte (41.º), o Código trata da licença parental exclusiva da mãe, que decorre por um período obrigatório de seis semanas, o qual se tem entendido que, sem prejuízo da relação com o filho, está também relacionado com a recuperação física da mãe.*
- 1.2.10.** *Por isso, o período que se segue a estas seis semanas pode ser gozado, conforme decisão conjunta (a que se refere o n.º 4 do artigo 40.º), por um ou pelo outro dos progenitores ou ser partilhado, quer dizer, gozado uma parte por um e outra parte pelo outro. Ou seja, o artigo 40.º, n.º 1 veio criar no ordenamento jurídico um regime em que o direito à licença partilhada é de ambos os progenitores, na parte que vai das seis semanas até aos 120, 150 ou 180 dias.*
- 1.2.11.** *Não se vê, por isso, razão para condicionar ao ... o gozo da licença partilhada ao facto de a mãe dos seus filhos ter uma situação equiparável à de empregada.*
- 1.2.12.** *É que, a razão de ser de a lei estabelecer o direito do pai gozar esta licença não decorre do facto de os progenitores terem ou não outra possibilidade de cuidarem da criança. Decorre, sim, de um entendimento, que lei consagrou, de que o pai deve participar e se deve empenhar nos cuidados a prestar ao seu filho, de forma partilhada com a mãe.*
- 1.2.13.** *Na verdade, a lei laboral veio consagrar o direito de tanto as mães como os pais poderem cuidar dos seus filhos, até porque este direito é também um dever, que também se designa como “poder-dever”, que tem consagração constitucional no artigo 36.º da Constituição.*

**1.2.14.** *Assim, vimos solicitar a V. Exa que, nos termos da alínea e) do artigo 3.º e do n.º 2 do artigo 12.º da Decreto-lei n.º 76/2012, de 26/3, se pronuncie sobre a queixa apresentada, no prazo de 10 dias, remetendo-se para o efeito cópia da mesma.*

**1.3.** A entidade patronal respondeu o seguinte:

**1.3.1.** *O documento em referência solicita ao ... (...) que se pronuncie sobre a queixa apresentada pelo ..., em serviço neste ... desde 18 de maio de 2015.*

**1.3.2.** *Considerando a documentação existente e os factos apresentados no vosso escritório, cabe-me indicar o seguinte:*

**1.3.3.** *Presente toda a documentação precedente relativa ao processo de concessão de licença parental inicial em regime de partilha entre cônjuges, no caso, promovido pelo ..., apraz referir, antecipadamente, que o facto de ter existido uma decisão prévia pelo ... da unidade anterior do requerente, carecida de fundamentação, logo seguido do destacamento do ... em apreço para uma unidade ... fora do ..., não contribuiu para uma adequada análise e decisão sobre a questão em controvérsia.*

**1.3.4.** *Por outro lado, a prova documental emitida pelo IEFP - IP, gerou dúvidas sobre se equivalia, de facto, a uma relação laboral, porquanto o documento em questão apenas estabelecia efeitos ad futurum. Isto é, afirmava que a cônjuge se encontrava “temporariamente indisponível para o trabalho”, havendo uma mera expectativa que a partir de 02/08/2015 ficaria disponível para “trabalho, formação ou outra medida de emprego”. Ora, julga-se que a presunção de relação laboral pressupõe, além da inscrição no Instituto de Emprego, a ampla disponibilidade para o cumprimento de determinadas obrigações (Ex: Frequência de ações de formação, entrevistas de emprego, apresentações quinzenais, etc), condições indissociáveis à atribuição de subsídio de desemprego, algo que no presente caso, não sucede.*

**1.3.5.** *Ademais, o próprio corpo da norma que estabelece a possibilidade de partilha entre cônjuges da licença parental inicial — n.º 4 do artigo 40.º do Código do Trabalho,*

*aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 FEV, não é inequívoca quanto aos seus pressupostos de validade. Ademais, aludindo para a necessidade da “mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta”, faz crer que uma das exigências para a concessão da licença parental inicial partilhada, é a efetiva empregabilidade de ambos os cônjuges.*

**1.3.6.** *Acresce que, em jeito de resposta aos factos enunciados no Parecer da CITE, o facto do legislador, no n.º 4 do artigo 40.º do CT referir que «a mãe e o pai informam os respetivos empregadores» pressupõe a existência inequívoca de um vínculo com uma entidade empregadora, admitindo-se que a extensão do conceito abarque também cônjuges desempregados possuidores de um vínculo equiparado a laboral com o IEFP - IP, na medida em que a concessão do subsídio de desemprego ficaria dependente do cumprimento de determinadas obrigações legais. Já a mera inscrição nesse Instituto de Emprego, não cabe no conceito supra referido, uma vez que não exige da parte do cônjuge inscrito, o cumprimento de quaisquer obrigações legais, porquanto a relação sinalagmática entre o desempregado e o IEFP - IP não detêm necessariamente o mesmo efeito.*

**1.3.7.** *Relativamente ao preceituado no artigo 36.º da Constituição da República Portuguesa, não se vislumbra que a impossibilidade de concessão da referida licença possa obstar a que o pai se exima ao poder-dever” de cuidar dos seus filhos, nem tampouco de participar nessa tarefa, uma vez que além dessa licença goza da licença parental exclusiva do pai ou ainda da licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, ambas previstas nos arts. 42.º e 43.º do CT. Por outro lado, o quid da licença parental inicial partilhada tem em vista impedir que a criança fique sem os cuidados dos progenitores, perante situações em que os mesmos desempenhem atividades profissionais exigentes ou pouco flexíveis. Ora, no presente caso, tal pressuposto não se coloca, uma vez que a mãe encontra-se desempregada, e sem qualquer vínculo equiparado a laboral com o IEFP - IP, pelo que pode prestar todos os cuidados aos seus filhos recém nascidos.*

- 1.3.8.** *Não se revela despicando esclarecer que em nenhum momento o ... desconsiderou o superior interesse das crianças, ou revelou qualquer insensibilidade para com o facto do ... se encontrar distante da sua esposa, dado que em período anterior à decisão tomada, demonstrou disponibilidade para lhe conceder alguns dias, considerando as exigências e necessidades do serviço, para além dos que teria legalmente direito a título de licença parental inicial exclusiva, para que pudesse acorrer a qualquer situação de indisponibilidade da sua esposa, no período inicialmente requerido. Contudo, o ... rejeitou tal cenário.*
- 1.3.9.** *Assim, face aos argumentos precedentes, decidiu-se indeferir o requerido pelo ..., decisão que se julga de manter, pese embora o preceituado no parecer da CITE.*

## **II – APRECIÇÃO**

- 2.1.** No âmbito da legislação comunitária, a cláusula 2ª da Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro (revisto) sobre a licença parental, determina o seguinte:
- "1. Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar até uma determinada idade que poderá ir até aos oito anos, a definir pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais.*
- 2. A licença é concedida por um período mínimo de quatro meses e, no intuito de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, deve, em princípio, ser concedida numa base não transferível. Para incentivar uma maior igualdade entre ambos os progenitores no gozo da licença, pelo menos um dos quatro meses não pode ser transferido. As modalidades de aplicação do período não transferível são definidas a nível nacional, mediante legislação e/ou convenções coletivas, tendo em conta as disposições existentes nos Estados-Membros em matéria de licenças."*

- 2.2.** No âmbito da legislação nacional, o n.º 1 do artigo 40.º do Código do Trabalho estabelece: *a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.*
- 2.3.** Esta norma, que é inovadora no Código do Trabalho de 2009, vem fazer uma rutura relativamente ao Código do Trabalho anterior, na medida em que se prevê, agora, uma *licença parental* que é direito de ambos os progenitores, por oposição às anteriores duas licenças, uma *por maternidade* (art.º 35.º do CT de 2003) e outra *por paternidade* (art.º 36.º do CT de 2003), aplicáveis a cada um dos progenitores.
- 2.4.** Portanto, a característica essencial da licença parental inicial que resulta do n.º 1 do artigo 40.º, e que resulta também da Diretiva 2010/18/UE que aplica a cláusula acima transcrita do acordo quadro, é que a licença parental inicial é direito de ambos os progenitores, que a podem partilhar, e que não pode ser transferível, em parte.
- 2.5.** Ou seja, a licença não é atribuída à mãe, mas sim a ambos os progenitores, *cujo gozo podem partilhar após o parto*, salvaguardados que sejam os direitos da mãe, que deverá ter um período mínimo que lhe permita, além do mais, também a sua recuperação física, e que se encontra salvaguardado na nossa lei no artigo 41.º do Código do Trabalho, em que se prevê a fixação em seis semanas de licença parental exclusiva da mãe. Diga-se que este período de tempo já remonta à Convenção n.º 3 da OIT de 1919, não ratificada por Portugal.
- 2.6.** A entidade patronal vem dizer que o disposto no n.º 4 do artigo 41.º “*aludindo para a necessidade de a mãe e o pai informarem os respetivos empregadores até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta, faz crer que uma das exigências para a concessão da licença parental inicial partilhada é a efetiva empregabilidade de ambos os cônjuges.*”
- 2.7.** Contudo, é preciso ter em conta o que dispõe o n.º seguinte deste artigo, ou seja o n.º 5 em que se prevê a situação em que os progenitores optem por não partilhar a

licença, devendo o progenitor que gozar a licença informar a sua entidade patronal do seu início e duração, mas exigindo-se, neste caso que o outro progenitor “*exerça atividade profissional*”. Ou seja, quando a opção dos progenitores seja não partilhar a licença inicial, se um deles não tiver atividade profissional, o outro não pode gozar a licença partilhada.

- 2.8.** Não é o caso em apreço no presente processo, não só pelo facto de ambos os progenitores terem atividade profissional como também por ter sido feita a opção, expressa em declaração conjunta, pelo gozo partilhado da licença.
- 2.9.** Portanto, o direito ao gozo da licença parental partilhada já se tinha constituído na esfera jurídica do trabalhador no momento do nascimento, cumpriu-se o requisito para o seu gozo de fazer a declaração a que se refere o artigo 40.º n.º 4, e a entidade patronal chegou a reconhecer-lhe esse direito. Ou seja, uma vez constituído o direito na esfera jurídica do trabalhador, a entidade patronal deve permitir o seu gozo.
- 2.10.** Por outro lado, consta do processo, e a entidade patronal conhece-a, uma declaração do Serviço de Emprego de ... em que se declara que a mãe “*se encontra na situação de desempregada à procura de novo emprego*”. Informa-se também nessa declaração que a mãe “*fica disponível para trabalho, formação ou outra medida de emprego a partir de 2/8/2015*”. Esta é a data em que termina a sua licença parental e em que iniciaria a do pai.
- 2.11.** Ora, o que a lei exige numa situação em que haja a opção por não partilhar a licença é que o progenitor que não goza a licença *exerça atividade profissional*. E isso não tem qualquer tipo de correspondência com a *efetiva empregabilidade*. Na situação de desemprego, o/a trabalhador/a, estando disponível para o trabalho, tem atividade profissional.
- 2.12.** Aliás, para os casos em que o/a trabalhador/a recebe subsídio de desemprego, é o que decorre indubitavelmente do n.º 2 do artigo 34.º do Código do Trabalho, que estabelece que “*para efeitos da presente subsecção (parentalidade – art.º 33.º a 65.º)*

*consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes ...”.*

- 2.13.** Por outro lado, se este entendimento da entidade patronal tivesse vencimento, também as situações de exercício de atividade profissional por conta própria estariam fora da previsão da *“efetiva empregabilidade”*, que se reconduz apenas às situações de trabalhado por conta de outrem.
- 2.14.** Quer na Diretiva 2010/18/EU, quer no Código do Trabalho de 2009, o legislador fez uma opção clara no sentido de valorizar e promover a partilha das responsabilidades parentais no acompanhamento dos filhos, dando incentivos no sentido da superação do paradigma tradicional de atribuição dessa responsabilidade às mães.
- 2.15.** Por isso, não tem razão a entidade patronal ao dizer que *“o quid da licença parental inicial partilhada tem em vista impedir que a criança fique sem cuidados dos progenitores, perante situações em que os mesmos desempenhem atividades profissionais exigentes ou pouco flexíveis”*. Ou que a mãe, *“encontrando-se desempregada, pode prestar todos os cuidados aos seus filhos recém nascidos.”*
- 2.16.** Este entendimento resulta da aplicação do paradigma tradicional, que foi o que, precisamente, a lei quis superar, até porque a mãe pode prestar os cuidados ao filho, à exceção daqueles que pressupõem a relação pai-filho. Interpretar a lei de forma diferente resultaria, por um lado, numa discriminação do pai trabalhador recusando-lhe tempo para que exerça as suas funções paternas, e por outro numa discriminação da mãe trabalhadora colocando sob sua responsabilidade as tarefas de acompanhamento do filho e retirando-lhe condições de afirmação e progressão na sua carreira profissional.
- 2.17.** Portanto, o comportamento configura uma discriminação por motivo da paternidade, nos termos do artigo 24.º n.º 3, al. b) e 25.º, n.º 1 ambos do Código do Trabalho, o que constitui a prática da contraordenação prevista no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

- 2.18.** Nestes termos, considera-se que o trabalhador ... tem direito ao gozo da licença parental partilhada prevista no artigo 40.º n.º 1 do Código do Trabalho, tal como resulta da declaração conjunta que foi apresentada por si à sua entidade patronal, nos termos do artigo 40.º n.º 4 do Código do Trabalho.
- 2.19.** E não tendo podido exercer o direito em tempo oportuno, justifica-se que a entidade patronal indemnize o trabalhador por esse ato discriminatório, nos termos do artigo 28.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera emitir o seguinte parecer:

- 3.1.** A entidade patronal ... deve permitir que o trabalhador ... goze a licença parental partilhada.
- 3.2.** Notificar as partes do presente parecer.
- 3.3.** Remeter o processo para a Inspeção Geral da ... para eventual intervenção inspetiva.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE DEZEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM AS SEGUINTE DECLARAÇÕES DE VOTO:**

**DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS:**

*Votei contra o parecer relativo ao processo n.º 1050/QX/2015, por considerar, s.m.o., que a conclusão do mesmo assenta, entre outros, numa premissa que não encontra devido amparo legal. Concretizando, no parecer é referido que: “(...) o que a lei exige numa situação em que haja a opção por não partilhar licença é que o progenitor que não goza a licença exerça atividade profissional. E isso não tem qualquer correspondência com a efetiva empregabilidade. Na situação de desemprego, o/a trabalhador/a, estando disponível para o trabalho tem atividade profissional.” (cfr. ponto 2.11 do parecer).*

*Sem prejuízo do respeito que é devido pelos argumentos expendidos neste parecer, certo é que não se pode alcançar um resultado interpretativo que não tenha correspondência verbal com a letra da lei (art.º 9.º, n.º 2, do Código Civil).*

*No caso em apreço, estava em causa a pretensão do gozo de licença parental inicial partilhada pelos progenitores, sendo que um deles não exercia atividade profissional, estando, isso sim, desempregado/a e inscrito/a no centro de emprego.*

*Para este efeito, a lei é inequívoca ao referir que a mãe e o pai trabalhadores têm direito ao gozo da licença parental inicial prevista no n.º 1 do art.º 40.º do Código do Trabalho, e que no caso de pretenderem partilhar o gozo desta licença, deverão informar os respetivos empregadores (cfr. n.º 4 da mesma disposição legal).*

*Em suma, a lei exige um requisito de ordem material (a condição de trabalhador), e um requisito de ordem formal (exigência de forma relativa à comunicação a que aludimos supra).*

*Pelo exposto, e porque o outro progenitor estava desempregado, não exercendo, por consequência, qualquer atividade profissional<sup>1</sup>, não se encontra assim verificado o pressuposto material de que depende a possibilidade de partilha do gozo daquela licença, o que impossibilitava, de resto, o cumprimento do referido requisito de ordem formal. Por fim, sempre se dirá que um entendimento em sentido contrário conduziria a que não houvesse*

---

<sup>1</sup> Não concordamos com o disposto no parecer, por não nos parecer que a capacidade e a disponibilidade para o trabalho, correspondente a uma exigência legal no âmbito do regime jurídico que regula a atribuição das prestações de desemprego seja equivalente ao efetivo exercício de uma atividade profissional, o que, desde logo, seria uma contradição com a situação de desemprego (v., em especial, art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro e respetivas alterações).

*uma partilha efetiva, no sentido do gozo alternado da licença, porquanto nos períodos de gozo pelo pai trabalhador, a mãe não estaria ausente, ou seja, tratar-se-ia do gozo simultâneo e conjunto da licença.*

*Nestes termos, votei contra o parecer por considerar que o atual enquadramento legal não dá respaldo à conclusão aí gizada.*

### **DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL:**

*A Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra o parecer acima identificado, pelos seguintes motivos:*

*O n.º 1 do artigo 40.º do Código do Trabalho estabelece que “a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.”*

*Na situação objeto de parecer a mãe está inscrita no Centro de Emprego “na situação de desempregada à procura de primeiro emprego” encontrando-se a receber subsídio social de maternidade.*

*Coloca-se a dúvida de saber se, estando a mãe nesta situação, se pode considerar que é uma mãe trabalhadora podendo partilhar a Licença com o pai.*

*Por um lado, quer o número 4 quer o número 5 do artigo 40.º parecem pressupor que ambos os pais são trabalhadores ao mencionar que estes “informam os respetivos empregadores” e que, no caso de não haver partilha devem “juntar declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza da licença parental inicial.”*

*Por outro lado, apesar do n.º 2 do artigo 34.º do Código do Trabalho, estabelecer que “para efeitos da presente subsecção consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes ...” este artigo refere-se à articulação com o regime de proteção social, sendo o seu objetivo que as situações relativas a licenças do regime contributivo e social sejam tratadas de forma idêntica, nomeadamente quanto aos períodos de duração das licenças, no entanto mantém-se a dúvida: essa equivalência aplica-se em relação a aspetos relativos às licenças parentais que pressupõem*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*a prestação de trabalho, como a necessidade de comunicação à entidade empregadora de que se pretende que a licença seja partilhada?*

*Por outro lado, a noção de que “Na situação de desemprego, o/a trabalhador/a, estando disponível para o trabalho, tem atividade profissional” não merece a nossa concordância.*