



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A proteção do art.º 8 n.º1 da Carta Social Europeia

Os principais problemas enfrentados nas licenças
parentais

Trabalho final no âmbito da UC: Proteção Multinível de Direitos Fundamentais
Sociais

Docente: Professora Doutora Catarina Santos Botelho

Inês Vieira Pinheiro

N.º340120032

Resumo

O artigo 8 da Carta Social Europeia protege os direitos relacionados com a maternidade, encontramos diversos níveis de proteção destes direitos, seja a nível nacional ou internacional. Com este trabalho pretendo mostrar um pouco desses diferentes níveis de proteção e como a parentalidade é protegida e regulada em Portugal, comparando ainda o nosso regime com o de outros países e colocando em aberto a possibilidade de novos regimes com propostas recentes de melhoramento das licenças parentais.

Para além disso, analisarei entrevistas realizadas a quatro famílias que recentemente recorreram às licenças parentais em Portugal, procurando compreender os desafios que enfrentaram e as melhorias que consideram necessárias. Estas entrevistas permitirão confrontar a perspetiva substantiva desenvolvida na proteção da parentalidade com a realidade prática da aplicação destes direitos. Através delas, pretendo responder a questões como: apesar da proteção aparentemente ampla prevista na lei, como funciona este regime na prática; até que ponto as pessoas se sentem satisfeitas com a legislação; e quais são os principais problemas que encontram no seu exercício.

Palavras-chave: licenças parentais; parentalidade; artigo 8, proteção da maternidade.

Abstract

Article 8 of the European Social Charter protects rights related to maternity, and we find various levels of protection for these rights, both at the national and international levels. With this work, I aim to show some of these different levels of protection and how parenthood is safeguarded and regulated in Portugal, while also comparing our system with that of other countries and considering the possibility of new models through recent proposals to improve parental leave. In addition, I will analyse interviews conducted with four families who recently made use of parental leave in Portugal, seeking to understand the challenges they faced and the improvements they consider necessary. These interviews will make it possible to confront the substantive perspective on the protection of parenthood with the practical reality of how these rights are applied. Through them, I intend to answer questions such as: despite the seemingly extensive protection provided by law, how does this system function in reality; to what extent people feel satisfied with the legislation; and what the main problems encountered in its exercise are.

Keywords: parental leave; parenthood; article 8; protection of maternity.

Índice

Introdução	4
O art.º 8 da Carta Social Europeia.....	4
Proteção a nível europeu.....	5
Proteção constitucional.....	5
Licenças parentais em Portugal.....	6
Elegibilidade	7
A licença parental inicial (Art.º40)	7
Licença parental exclusiva do pai e exclusiva da mãe	9
Licença parental complementar e alargada (Art.º51).....	10
Comparação com outros países da Europa	10
Suécia.....	10
Alemanha	11
A mais recente proposta do governo português e a proposta iniciativa dos cidadãos.....	11
A iniciativa dos cidadãos	11
O anteprojeto do Governo.....	12
Casos reais e recentes de uso de licença parental	12
A clareza das licenças	13
A elegibilidade	13
O gozo simultâneo das licenças	14
São necessários mais dias de licença parental?	14
Outros problemas correlacionados: a discriminação; o sector público; as licenças de amamentação/aleitamento.....	16
Conclusão	17
Apêndices.....	19
Tabela de diferentes regimes	19
Entrevistas.....	20
Bibliografia	33

Lista de abreviaturas:

A-Mãe do casal 1

Art- Artigo

B- Pai do casal 1

CEDH- Convenção Europeia dos Direitos Humanos

C- Mãe do casal 2

CT- Código do Trabalho

CPT- Código do Processo do Trabalho

CRP- Constituição da República Portuguesa

CSE- Carta Social Europeia

D- Pai do casal 2

DL- Decreto de Lei

E- Mãe do casal 3

EU- União Europeia

F- Pai do casal 3

G- Mãe do casal 4

H- Pai do casal 4

IRCT- Instrumentos de Regulação Coletiva do Trabalho

IRS- Imposto de Rendimentos Pessoal

Nº - Número

Pág- Página

Prof.- Professor

TEDH- Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

SS- Segurança Social

Introdução

Atualmente é evidente que diversos direitos sociais são protegidos numa perspetiva multinível, o art.º 8 da CSE não é uma exceção a isto, este é protegido tanto a nível nacional com o nosso código do trabalho e constituição, como a nível internacional, primeiro numa perspetiva europeia, com o Comité Europeu dos Direitos Sociais, por exemplo, ou até no plano internacional regional com o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos.¹

Apesar desta ampla proteção, coloca-se a questão de saber se ela é efetivamente suficiente ou se ainda há espaço para melhorias. O objetivo deste trabalho é perceber que melhoramentos podemos fazer em ambos os níveis, avaliando a proteção deste direito primeiro no nível substantivo e depois na prática.

O art.º 8 da Carta Social Europeia

A carta social europeia entrou em vigor em 1965 e é um instrumento regional europeu de proteção dos direitos sociais que acompanha a CEDH, que nessa matéria é de certa forma mais limitada, trazendo assim um catálogo de direitos sociais bastante reconhecido na União Europeia.²

Cada vez mais instrumentos internacionais como a CSE influenciam as legislações nacionais dos Estados signatários, embora não tenha aplicabilidade direta, revela uma elevada capacidade de influência, e contrariamente ao que se poderia pensar, esta não reflete uma menorização da força jurídica, mas antes demonstra a natureza aberta dos direitos nela consagrados e que precisam de ser integrados pelo consenso social, de acordo com os pressupostos ideológicos, políticos, económicos, sociais e financeiros.³

O Comité Europeu de Direitos Sociais tem vindo a assumir um papel importante, principalmente no acolhimento das reclamações coletivas feitas quando a legislação de um Estado não está de acordo com algum artigo da CSE ou quando proferem decisões que consideram incompatíveis com a mesma.⁴

¹ BOTELHO, CATARINA SANTOS, “A proteção multinível dos direitos sociais: verticalidade gótica ou horizontalidade renascentista? - Do não impacto da Carta Social Europeia (Revista) na jurisprudência constitucional portuguesa”, in Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1, 2017, pág.90.

² ALVES, FILIPE, “Compreender a Carta Social Europeia Revista: convenções internacionais e seus efeitos nas ordens jurídicas nacionais, in Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1, 2017, pág.19.

³ ALVES, FILIPE, “Compreender a Carta Social Europeia Revista: convenções internacionais e seus efeitos nas ordens jurídicas nacionais, in Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1, 2017, pág. 29.

⁴ CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, “O impacto da jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria laboral no ordenamento jurídico português” in Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social, Monográfico 1, 2017, pág.224.

O art.º 8 consagra o direito das trabalhadoras à proteção da maternidade; o seu nº1 mais especificamente assegura às trabalhadoras, antes e depois do parto, uma interrupção do trabalho com uma duração total mínima de 14 semanas, quer por meio de uma licença paga, quer por prestações apropriadas da segurança social, ou por fundos públicos.

Em 2011, nas suas conclusões, o comité considerou que Portugal estava em conformidade com o artigo 8 no âmbito das licenças parentais, uma vez que o artigo 8 nº1 só exige um mínimo de 14 semanas antes e depois do parto, verificando ainda que isto é aplicável também a trabalhadores do sector público. No entanto, em 2019 requisitam que na próxima conclusão seja dada mais informação sobre situações em que as mulheres não se qualificam para o subsídio de licença parental, que em Portugal só está disponível para quem tenha trabalhado nos últimos 6 meses anteriores à licença. Para além disso, não existem reclamações coletivas relacionadas com este artigo.⁵

Proteção a nível europeu

Já no âmbito do direito europeu é ainda assegurado pela diretiva 92/85/CEE de 19 de outubro, para proteção de grávidas, lactantes e puérperas, assim como a diretiva 96/34/CE de 3 de junho e a diretiva 2010/18/EU para tutela dos direitos inerentes à paternidade e assistência aos filhos. Atualmente é também assegurada pela diretiva 2019/1158/UE de 20 de junho que protege a conciliação da vida familiar e profissional.⁶

Proteção constitucional

A nível constitucional a parentalidade tem proteção no seu artigo 68^{o7}, tanto a maternidade como a paternidade são reconhecidos como valores sociais preponderantes e tanto o pai quanto a mãe são insubstituíveis na educação de uma criança. Por isso, o princípio da conciliação entre o tempo de trabalho e a tutela da maternidade e paternidade é desenvolvido na Constituição com as seguintes regras:

O direito das mulheres à especial proteção na gravidez e após o parto e o direito da dispensa do trabalho por período adequado e sem perda da retribuição ou quaisquer regalias, art.º 68 nº 3 da CRP;

⁵ <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2019/def/PRT/8/1/EN>

⁶ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, Tratado de Direito do Trabalho-Parte II- Situações Laborais Individuais, Almedina, Coimbra, 9ª edição, 2024, pág. 453.

⁷ O artigo 59 nº2 consagra que o Estado tem de assegurar os direitos protegidos pelo artigo 68 CRP.

O direito dos pais e mães da dispensa do trabalho por períodos adequados de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, art.º 69 n.º3 da CRP.

Licenças parentais em Portugal

As licenças de parentalidade em Portugal encontram-se inseridas na proteção da maternidade e paternidade, direitos protegidos como vimos tanto pela constituição como por outras fontes de direito internacional.

Esta proteção da maternidade no código do trabalho pode abranger a proteção da grávida, puérpera ou lactante em si, nomeadamente através da conservação do posto de trabalho, não realização de atividades perigosas, a não afetação da remuneração e por fim a licença após o parto. Estas garantias existem em primeiro lugar para colmatar as exigências que a própria maternidade acarreta, como para atenuar e eliminar as desigualdades e práticas discriminatórias.⁸

As licenças parentais estão intrinsecamente ligadas à proteção da maternidade, para uma conciliação sustentável é absolutamente necessário que haja igualdade de direitos e oportunidades, a conciliação da vida familiar e profissional não passa apenas por alargar e reforçar os direitos das mulheres, é necessário sim que hajam esses direitos e sejam protegidos mas sem nunca esquecer um problema base, relacionado com os estereótipos de género, de que a parentalidade é da responsabilidade do género feminino, ficando este género definido aos olhos dos empregadores como pessoas com menos disponibilidade, assiduidade, foco ou dedicação à atividade laboral. Por isso, na proteção da maternidade é necessário haver conciliação e partilha de responsabilidades.⁹

As licenças são “ausências prolongadas ao trabalho por motivos de maternidade ou paternidade, com perda de retribuição, mas, nalguns casos, com direito a subsídio previdencial substantivo.”¹⁰ Alguns dos tipos de licença previstas no nosso código do trabalho são: licenças em situação de risco clínico durante a gravidez, art.º 37, licença para deslocação hospital, art.º 37-A, e a licença parental que abarca por sua vez, a licença parental inicial, a exclusiva da mãe, gozada pelo pai por impossibilidade da mãe;

⁸ DRAY, GUILHERME. Lições de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2024, pág.301.

⁹ GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, “A proteção social da parentalidade”, in a Reforma Da Legislação Laboral, Estudos, APODIT 11, (coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente), AAFDL, Lisboa, 2023, pág.291.

¹⁰ DRAY, GUILHERME. Lições de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2024, pág.307.

exclusiva do pai, entre outros. Para o nosso trabalho vamos focar-nos nas licenças abrangidas pela licença parental em geral, art.º 39 a 43º.

Elegibilidade

Relativamente ao acesso as licenças têm direito às mesmas os trabalhadores por conta de outrem, que descontam para a Segurança Social; trabalhadores da área da cultura por conta de outrem em regime de contrato de trabalho; trabalhadores independentes, que descontam para a Segurança Social; entre outros casos mais específicos como trabalhadores em situação de pré-reforma com redução das horas de trabalho; ISS, I.P ou pessoas que estejam a receber Pensão de Invalidez relativa, Pensão de Velhice ou Pensão de Sobrevivência e que estejam a trabalhar e a descontar para a Segurança Social ¹¹

Quanto às condições para ter direito ao subsídio da licença, ou seja, ao pagamento equivalente a uma percentagem do salário, estas são as seguintes:

Cumprir com o prazo de garantia, este prazo pressupõe que o trabalhador tem de ter trabalhado pelo menos 6 meses anteriores (seguidos ou interpolados) à licença. Se o contrato de trabalho terminar ou ficar interrompido, pode haver direito a subsídios de parentalidade, desde que não tenham passado mais de 6 meses seguidos sem descontos entre a data da interrupção ou fim do contrato e o nascimento do bebé.

Se for necessário, o mês em que inicia a licença conta para completar o prazo de 6 meses, desde que tenha trabalhado e descontado pelo menos 1 dia nesse mês.¹²

Para além disso o trabalhador tem de já ter gozado ou estar a gozar licenças, faltas e dispensas não pagas, de acordo com o Código do Trabalho; e por fim tiver a situação contributiva regularizada na data em que é reconhecido o direito ao subsídio, se for trabalhador/a independente ou estiver abrangido/a pelo regime do seguro social voluntário.

A licença parental inicial (Art.º40)

As licenças parentais surgiram no código de trabalho de 2009, na medida em que no anterior código de 2003 previam-se separadamente uma licença de maternidade e uma de paternidade. Esta mudança proporcionou uma certa igualdade entre homens e mulheres e ajudou em certa medida a um maior equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Após

¹¹ 3010-SubsidioParentalInicial-v1-42-RGKKp4oBBN7YARFtOthBBw (1).pdf, pág. 6.

¹² 3010-SubsidioParentalInicial-v1-42-RGKKp4oBBN7YARFtOthBBw (1).pdf pág. 7.

esta grande alteração o regime foi revisto pelo menos mais três vezes, uma em 2015, na qual se reforçou os direitos parentais de maneira a incentivar a natalidade, outra em 2019, onde foram acrescentadas situações como adoção, regime dos trabalhadores em função pública, *etc*; e por fim a alteração com a lei 13/2023 no âmbito da agenda do trabalho digno que voltou a reforçar os direitos parentais, alargando ainda mais os dias de licença, acrescentando incentivos para que ambos os progenitores usem a licença parental ou ainda o surgimento da licença alargada.¹³

A licença parental inicial é usada normalmente após o nascimento da criança, e o art.º40 diz-nos que os pais têm direito a 120 ou 150 dias consecutivos após o parto, que pode ser usufruída em conjunto e sem prejuízo da licença inicial da mãe do art.º41. No caso de múltiplos nascimentos o período de licença é acrescido por 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro, art.º40 n.º6 CT.

Ou seja, existem três escolhas importantes aqui:

A primeira prende-se em escolher se vão usufruir da licença parental inicial de 120 ou 150 dias, isto é relevante pois no caso da opção de 120 dias recebem o salário a 100% enquanto no caso de 150 dias apenas recebem 80% a 90% do salário.¹⁴

A segunda é se pretendem partilhar o gozo desta licença, se ambos vão ou não gozar da licença de 120/150 dias fora dos períodos obrigatórios seja em simultâneo ou separado, que também é relevante para o valor do subsídio. E por fim se pretendem exercer ou não em simultâneo e em que períodos. Estas duas últimas escolhas são relevantes pois a licença é acrescida de 30 dias se for gozada em exclusivo por um dos progenitores, num período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos.¹⁵

Concluindo podemos ter as seguintes configurações: uma licença de 120 dias pagos a 100%; uma de 150 pagos a 80%; uma de 120+30 pagos 100% se cada um dos progenitores gozar de 30 dias sozinho; ou 150+30 pagos a 83% nas mesmas condições da alínea anterior, art.º30 do DL 91/2009; ou ainda 150+30 pagos a 90% se o período exclusivo for de 60 dias ou dois períodos consecutivos de 30 dias.¹⁶¹⁷

¹³ DRAY, GUILHERME, Anotação do artigo 40º do CT, in Código do Trabalho Anotado, (AA.VV.), Almedina, Coimbra, 14ª edição, 2024, pág.186.

¹⁴ No caso de haver partilha de responsabilidades parentais há lugar a majoração dos subsídios, pelo DL 91/2009, art 30 e lei 13/2023.

¹⁵ DRAY, GUILHERME. Lições de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2024, pág. 512.

¹⁶ 3010-SubsidioParentalInicial-v1-42-RGKKp4oBBN7YARFtOthBBw (1).pdf pág. 11.

¹⁷ Os dias obrigatórios são sempre pagos a 100%.

Licença parental exclusiva do pai e exclusiva da mãe

A licença parental exclusiva da mãe está incluída na licença parental inicial; esta corresponde a 42 dias obrigatórios, contados imediatamente após o parto. Para além disso, existem ainda 30 dias opcionais gozados antes do parto, mas que são descontados depois dos 120/150 dias.

Já a licença exclusiva do pai é de 28 dias dos quais os primeiros 7 são gozados imediatamente a seguir ao parto, para além disso, existem 7 dias adicionais que podem ser gozados se assim o pai decidir, mas durante os 42 dias da licença exclusiva da mãe.

Ou seja, depois destes 42 dias obrigatórios os restantes 78/108 dias podem ser gozados em partilha ou separado, e escolham no caso de partilha como fazer a divisão da mesma, mas não podem gozar em simultâneo.

Os pais podem ainda adicionar 30 dias à licença parental inicial, no entanto para isso acontecer têm de fazer uma licença parental partilhada, o que significa que no período de 120/150 dias cada um tem de separadamente tirar a licença por 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias, ou seja, se por exemplo escolherem a licença de 120 dias e quiserem os 30 extras, terão de gozar os períodos obrigatórios e depois por exemplo a mãe fica o resto dos 78 dias da licença normal e o pai os 30 extras, ou no caso de a mãe por exemplo só tirar 48 dias após o obrigatório e o pai os restantes dos 120 dias, depois têm direito aos 30 dias extras que podem tirar em separado.¹⁸ O importante aqui é que para terem a licença partilhada têm de cada um tirar pelo menos 30 dias separadamente com o bebê.¹⁹

A lei 13/2023 promoveu bastante as licenças parentais partilhadas, dando benefícios para que tal aconteça, no entanto, o seu carácter ainda é reduzido e segundo o autor Guilherme Dray tem um problema fundamental: este relaciona-se com o facto de no caso de optarem pela licença partilhada de 120 dias nunca vão poder gozá-la em simultâneo, trazendo bastante peso para cada uma das partes e deixando de lado a co-ajuda apesar de haver em certa medida partilha de responsabilidades parentais. Faria mais sentido, segundo o autor, que os pais pudessem gozar em simultâneo da licença pois a presença de ambos os progenitores é essencial para o desenvolvimento da criança.²⁰

¹⁸ Ter uma criança: Licença e subsídio parental em Portugal - gov.pt

¹⁹ MARECOS, DIOGO, Código do Trabalho Comentado, Almedina, Coimbra, 6ª edição, 2024, pág.202.

²⁰ DRAY, GUILHERME, Anotação do artigo 40º do CT, in Código do Trabalho Anotado, (AA.VV.), Almedina, Coimbra, 14ª edição, 2024, pág. 188 e 189.

Licença parental complementar e alargada (Art.º51)

Além da licença parental inicial, os progenitores podem ainda usufruir da licença parental alargada, art.º 51, que permite que os pais trabalhem a tempo parcial numa das seguintes modalidades:²¹

- Gozo de 3 meses seguidos de licença, esta é a chamada licença alargada, onde os progenitores recebem um subsídio de 30% do valor referencia para ficarem mais tempo em casa;
- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses com um período normal de trabalho equivalente a metade do tempo completo, neste caso um dos pais trabalha em regime de part-time. Aqui o tempo é contabilizado como meios dias de trabalho e a percentagem paga é apenas de 20% ou 30% no caso seguinte;
- Conjugação das duas alíneas anteriores de modo intercalado, desde que a soma total do período de ausência e de redução do tempo seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses;
- Por IRCT a licença parental complementar pode ainda ser em ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses;

Os pais podem gozar das modalidades de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, sendo que não é possível durante a licença exercer outras atividade incompatível com a finalidade da licença, como trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços.²²

Comparação com outros países da Europa

Agora que já vimos como é que as licenças em Portugal funcionam e a proteção que estas têm tanto a nível nacional como a um certo nível internacional, é importante fazer uma pequena comparação com outros países próximos. Para tal escolhi a Suécia e a Alemanha.

Suécia

A licença de parentalidade na Suécia é das mais generosas, oferecendo cerca de 480 dias de licença, dos quais 390 dias dos mesmos são pagos a 80%, podendo estes dias ser usados

²¹ CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, “ A proteção da parentalidade e da conciliação no âmbito da designada Agenda do trabalho Digno (lei nº 13/2023 de 3 de abril)”, in a Reforma Da Legislação Laboral, Estudos, APODIT 11, (coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente), AAFDL, Lisboa, 2023, pág. 210.

²² DRAY, GUILHERME, Lições de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2024, pág.312

até a criança perfazer 8 anos de idade. Os restantes dias são pagos a uma taxa fixa e, portanto, igual para todos e existe um teto no subsídio pago, não estando cobertos salários mais elevados. Estes dias podem ser partilhados ou não consoante a escolha da família, sendo que obrigatoriamente a mãe tem de ficar 2 semanas em casa e os pais não têm período obrigatório. Se escolherem partilhar a licença, cada um tem de ficar obrigatoriamente 90 dias dos 480.

O regime da Suécia promove flexibilidade para as famílias escolherem o mais adequado para os mesmos, assim como uma equidade de género, pois tanto o pai como a mãe podem tirar quase os mesmos dias e são incentivados a fazê-lo, arriscando-me a dizer que existe uma maior partilha de responsabilidade entre pai e mãe. Por fim, nota-se que é um sistema que valoriza e entende a importância da presença dos pais para o desenvolvimento da criança, uma vez que os dias são bastante mais e podem ser usados até aos 8 anos de idade, podendo a família escolher quando é que a criança em específico precisará de mais ou menos apoio familiar.²³

Alemanha

Já na Alemanha vemos um sistema diferente e com benefícios menores. A licença exclusiva da mãe vai apenas até 8 semanas após o parto, apesar de na maior parte dos casos ser paga a 100% (13 euros / dia cobertos pelo Estado e o resto cobertos pelo empregador). Já as licenças exclusivas do pai são inexistentes na lei alemã , apesar de haver diversas propostas para que sejam pelo menos impostas 2 semanas após o parto.²⁴

Existe ainda a licença parental geral, que pode ir até 3 anos e pode ser usada por ambos os pais, no entanto, esta licença na maior parte dos casos não é paga, podendo os pais de baixos rendimentos realizar uma candidatura ao Estado para que este lhes pague no máximo 1800 por mês consoante os rendimentos, mas pode ser tirada em simultâneo ou separada.²⁵

A mais recente proposta do governo português e a proposta iniciativa dos cidadãos

A iniciativa dos cidadãos

Em 2023 um grupo de cidadãos desencadeou uma iniciativa legislativa para um melhoramento nas licenças parentais, apelando a um alargamento das medidas que

²³ [Maternity Leave in Sweden \(How to Apply, Eligibility & More\)](#)

²⁴ [How Does Parental Leave In Germany \[Elternzeit\] Work?](#)

²⁵ [Maternity Leave in Germany: Guide 2025 for Parents](#)

permitam às famílias gerir melhor os encargos nos seios familiares, designadamente com um maior apoio económico, o que levaria a um aumento da natalidade e, claro, uma proteção maior na parentalidade e conciliação da vida familiar e profissional.²⁶

Este projeto chegou a ser aprovado na generalidade pelo nosso parlamento, mas ainda não foi aprovado na sua especialidade. Propõe o seguinte:

Primeiro uma alteração ao artigo 40 do CT, com o alargamento da licença parental inicial para 180 ou 210 dias consecutivos, sendo o gozo do mesmo simultâneo²⁷ pelos progenitores se assim for a sua vontade. A percentagem do subsídio funcionaria da mesma forma que está agora estipulado, os 180 dias correspondem aos 120 dias atuais e os 210 aos 150 dias atuais, ou seja, seria paga uma percentagem que varia entre os 80% a 100% dependendo da modalidade escolhida.²⁸

Para além disso, haveria um aumento do período exclusivo da mãe de 42 para 56 dias obrigatórios a seguir ao parto e um aumento do período exclusivo do pai para 56 dias obrigatórios seguidos ou interpolados, sendo 28 obrigatórios e a seguir ao parto.

O anteprojeto do Governo

O anteprojeto do governo para as licenças parentais engloba que a licença dure até 180 dias consecutivos, dos quais 120 seriam obrigatórios, com opção de partilha que pode somar 30 ou 60 dias em períodos iguais de ambos os progenitores. Na remuneração propõe que os 120 dias sejam pagos a 100%, mas no caso dos 150 varia entre os 80 e 90% consoante seja partilhado ou não no caso dos 180 dias varia de 83 a 90% e no caso de partilha dos 180 dias seria 100%. Não haveria alterações na licença exclusiva da mãe e do pai apenas o aumento dos dias obrigatórios gozados a seguir ao parto que passa de 7 para 14, mas sem aumentar o total.²⁹

Casos reais e recentes de uso de licença parental

Um dos objetivos deste trabalho era perceber os principais problemas que as licenças parentais apresentavam na prática, para isso procedi a pequenas entrevistas a casais que recentemente usaram as licenças parentais, fazendo perguntas que abrangiam tanto os problemas que eventualmente poderiam ter enfrentado com empregadores e colegas de trabalho, como também com a segurança social e a legislação do regime. Após as

²⁶ Iniciativa legislativa | ALARGAMENTO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL

²⁷ Sublinhado nosso.

²⁸ Projeto-Lei-ILC2025.pdf

²⁹ Amamentação, licenças e horários. Vêm aí mudanças para os pais que trabalham – ECO

entrevistas consegui perceber que existem bastantes aspetos importantes e comuns e que valem a pena referir. Não considereei adequado transcrever as entrevistas para o corpo do trabalho, portanto, deixo um resumo dos aspetos que mais foram referidos e as entrevistas transcritas no apêndice deste trabalho.

A clareza das licenças

O primeiro ponto que escolhi mencionar é talvez um dos mais fáceis de resolver e um problema básico; todos os casais entrevistados queixaram-se da clareza do modo de funcionamento das licenças. Como sabemos, as licenças estão legisladas no CT e no DL 91/2009, a letra da lei é deveras confusa mesmo para juristas, quanto mais para a pessoa média que nunca estudou noções básicas de direito, estes artigos estão redigidos de uma maneira confusa e o legislador poderia ter levado em consideração que seriam artigos bastante utilizados e consultados por pessoas sem bases jurídicas e, portanto, poderiam ter sido redigidos de forma mais clara.

Apesar disso e mesmo o código do trabalho sendo um pouco confuso, não há justificativa para que os guias práticos da segurança social e do Governo, destinados precisamente para que as pessoas que precisam de utilizar as licenças consigam compreender como as mesmas funcionam, sejam tanto ou mais confusos do que a própria letra da lei. Todos os casais se queixaram de não entender os guias que supostamente deveriam esclarecer as principais questões de funcionamento e pelo menos ter os exemplos mais comuns de usos das licenças, no entanto, isso não acontece.³⁰

Por fim, o próprio atendimento nos balcões da SS transmitem informações contraditórias e há relatos de informações mesmo erradas e muita dificuldade no acesso às licenças.³¹

A elegibilidade

O tema da elegibilidade já foi brevemente abordado aqui; tem direito a receber o subsídio de licença parental, em termos gerais, o trabalhador subordinado que apresente descontos para a segurança social nos últimos seis meses. Este regime que parece à partida razoável trouxe problemas sérios para dois casais entrevistados.

O primeiro casal (A e B) quase não teve acesso à licença parental inicial, pois A rompeu o contrato de trabalho que tinha para ir estudar, retomando o trabalho apenas em janeiro de 2024 e iniciando uma baixa por gravidez de risco em junho de 2024, trabalhando

³⁰ Pergunta nº 3 em todas as entrevistas, pág. 21, 24, 28 e 30.

³¹ Perguntas 3 e 4 do casal 4 (G e H), pág. 30 e 31.

apenas 5 meses e por isso não tinha direito ao subsídio, mesmo tendo trabalhado e realizado descontos por mais de 10 anos. Já o casal nº 4 (G e H) no primeiro filho H não pode gozar de licença parental por ser trabalhador independente.³²

Seria de questionar se não seria adequada uma mudança na legislação, no sentido de um aumento do período em que os descontos são feitos. Percebe-se que o nosso sistema não permite que uma pessoa que fez desconto há 20 anos possa hoje usufruir de subsídios da SS, no entanto, no nosso caso A apenas deixou de trabalhar por 1 ano para estudar, se por exemplo a lei admitisse 6 meses de trabalho nos últimos 3 anos, resolveria este tipo de problemas.

O gozo simultâneo das licenças

Este ponto também foi unânime nas quatro entrevistas, lembrando que as licenças parentais iniciais apenas permitem um máximo de 35 dias em que os pais podem os dois ficar em casa ao mesmo tempo. O que é chamado de licença partilhada pressupõe que apenas um progenitor fique em casa com o bebé, o que é partilhado é o número de dias, inclusive é obrigatório para ter direito a 30 dias extras que ambos os progenitores fiquem 30 dias individualmente em casa.

Os casais queixam-se de que estes dias são escassos, é importante para o desenvolvimento da criança que ambos os pais estejam em casa, principalmente nos primeiros meses em que a adaptação à nova vida em família é muito difícil, reforçam que apesar de haver maneiras de aumentar o tempo em que a criança fica em casa, não existem maneiras nenhuma de aumentar o tempo em simultâneo dos progenitores.³³

Este ponto foi inclusive já mencionado pelo Prof. Guilherme Dray que chama a atenção que quem escolher a modalidade dos 120 dias não poderá usufruir de praticamente tempo nenhum em simultâneo, trazendo mais uma vez uma sobrecarga maior para um dos progenitores, tipicamente a mãe, levando muitas vezes a situações de sobrecarga.³⁴

São necessários mais dias de licença parental?

Outra queixa recorrente é a quantidade de dias disponíveis nas licenças, lembrando que a licença parental inicial é no máximo de 180 dias (pagos entre 80% e 100%) e que depois

³² Perguntas nº3, do casal 1, pág.21 e 22.

³³ Perguntas nº4, dos casais 1 e 2, pág. 22 e 25 e pergunta nº7, dos casais 3 e 4 pág. 29 e 31.

³⁴ DRAY, GUILHERME, *Anotação do artigo 40º do CT*, in Código do Trabalho Anotado, (AA.VV.), Almedina, Coimbra, 14ª edição, 2024, pág. 188 e 189.

podemos ter a licença parental alargada, que poderá ir até aos três meses (pagos entre os 20% e 40%) e por fim a licença para assistência ao filho, que não é remunerada.

Todos os casais optaram por realizar a opção de 150 dias mais 30 dias extras, perfazendo um total de 180 dias de licença parental inicial, e todos eles consideraram a licença parental alargada, mas apenas 2 tiveram condições financeiras ou condições de trabalho para usufruírem da mesma. O casal 3 (E e F) não usufruiu da licença alargada pela baixa percentagem do salário que é paga, financeiramente para o seu agregado familiar não era possível receber apenas 30% do salário.³⁵ A Prof. Luísa Gonçalves também já abordou este problema, questionando se as percentagens de 30 e 40% pagas serão suficientes para permitir os beneficiários de usufruírem de tais licenças, o que pode levantar mais tarde problemas com a Diretiva (UE) 2019/1158.³⁶ Esta questão reflete-se nas estatísticas de 2020 e 2021, nos quais cerca de 173 mil pais usufruíram de licenças parentais iniciais, no entanto, apenas 15 mil usufruíram das licenças alargadas.³⁷

Não obstante a licença alargada ter sido alvo de mudanças com a lei 13/2023, que acrescentou o art.º 51 do CT, com a modalidade a tempo parcial de trabalho, que inclusive incentivou também um equilíbrio de responsabilidades, pois para usufruir desta licença ambos os progenitores têm de gozar da licença.

Os casais 2 e 4 utilizaram as licenças parentais alargadas, o casal 2 usou 3 meses após o gozo dos 180 dias ficando a receber 25% da remuneração pois não conseguiram encontrar creche para as crianças, sendo a licença alargada uma opção que consideraram válida.³⁸ Já o casal 4 usou 6 meses de licença alargada, 3 meses da filha nascida em 2025 e ainda outros 3 meses de outra filha nascida em 2021; para além disso usaram também a licença para assistência ao filho por 2 semanas uma vez que a bebé estava quase a fazer 1 ano e o período coincidia com o início do ano letivo facilitando assim a sua adaptação na creche.³⁹

Para concluir este ponto, todos os progenitores demonstraram vontade de ficar com os filhos em casa pelo menos até 1 ano e idade, ano esse que é extremamente importante

³⁵ Pergunta nº1, do casal 3, pág. 27.

³⁶ GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, “ A proteção social da parentalidade”, in a Reforma Da Legislação Laboral, Estudos, APODIT 11, (coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente), AAFDL, Lisboa, 2023, pág. 300.

³⁷ GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, “ A proteção social da parentalidade”, in a Reforma Da Legislação Laboral, Estudos, APODIT 11, (coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente), AAFDL, Lisboa, 2023, pág.287.

³⁸ Pergunta nº 1, do casal 2, pág. 23.

³⁹ Pergunta nº 1, do casal 4, pág. 29.

para o desenvolvimento e adaptação da criança, para não falar das questões de adaptação às creches e respetivos problemas recentes de vagas que por várias vezes também foram mencionados.⁴⁰ É um dos pontos que todos os casais referem que gostariam de ver melhorado nas licenças e que apontam como urgente, e que afeta principalmente famílias de baixo e médio rendimento que têm menos hipóteses de usufruírem das licenças alargadas.⁴¹

Outros problemas correlacionados: a discriminação; o sector público; as licenças de amamentação/aleitamento

Por fim existiram, claro, problemas mais específicos e até mais pequenos, mas que valem na mesma a pena mencionar.

Um deles é relacionado com a discriminação em razão da parentalidade, ao contrário do usual, quem foi alvo destas discriminações foi o pai, sendo que isto aconteceu com dois pais, que receberam comentários discriminatórios ambos por tirarem tempo de licença para além do obrigatório.⁴² Para além disso, o casal 3 referiu uma situação extremamente grave: o seu empregador deixou de contratar mulheres por estas tipicamente apresentarem menos disponibilidade horária e normalmente serem aquelas que mais tempo retiram nas licenças parentais e, claro, nas licenças de gravidez.⁴³

É de referir que estas condutas são ilegais, existe proteção constitucional contra a discriminação, no art.º 13 da CRP e ainda nos arts.º 8 e 9 da CRP que fazem referência a grupos de pessoas mais vulneráveis, como mulheres, jovens, deficientes ou trabalhadores.⁴⁴ Mais se refere que o empregador que discrimine em razão do sexo ou da parentalidade comete uma infração muito grave, art.º XXX.

Outra questão relevante é a de que a maior parte dos trabalhadores dos sector público sentiram a necessidade sempre de trabalhar com a equipa de colaboradores junto a si para assegurar os direitos parentais, seja para as licenças parentais seja para as licenças de amamentação, as 3 pessoas empregadas no sector publico referiram que não se sentiram apoiadas pelo empregador e que a razão pela qual conseguiram beneficiar dos seus

⁴⁰ Pergunta nº 7, dos casais 1 e 2, pág.23 e 26 e pergunta 4 dos casais 3 e 4, pág.28 e 31.

⁴¹ Pergunta nº 7 todos os casais, pág.23, 26, 30, 29 e 31.

⁴² Pergunta nº 2, dos casais 2 e 3, pág. 24 e 27.

⁴³ Pergunta nº 2, do casal 3, pág. 27.

⁴⁴ DRAY, GUILHERME, *Anotação do artigo 40º do CT*, in Código do Trabalho Anotado, (AA.VV.), Almedina, Coimbra, 14ª edição, 2024, pág. 269.

direitos foi devido ao próprio planeamento e cooperação das equipas de colegas trabalhadores.⁴⁵

Referir, por fim, que todos os casais mencionam problemas com as licenças de amamentação, que, apesar de não serem licenças parentais, estão interligadas com a proteção da maternidade. No casal 1, A refere não ter tido tempo para tirar leite durante as longas horas de trabalho, e quando conseguia, era em espaços completamente desadequados.⁴⁶No casal 2, D refere que a empresa não fazia a mínima ideia de que o pai tinha direito à licença de aleitamento, sentindo imensa resistência para obter a mesma.⁴⁷No casal 3, E foi quase forçada a não renovar a sua licença de amamentação por pressão da empresa.⁴⁸No casal 4, F no primeiro filho apenas conseguiu usufruir da licença graças aos seus colegas de trabalho que cobriam as suas horas, e agora com a segunda filha acredita que não vai poder usufruir da licença por falta de pessoal, refere que apesar dos recursos humanos aprovarem a redução de horário depois acaba por ter de realizar a carga horária normal.⁴⁹

Conclusão

Conseguimos perceber com este trabalho os diferentes níveis de proteção do artigo 8 da Carta Social Europeia, temos proteção de certa forma alargada quer no nosso direito nacional como internacional/europeu. Não obstante, é sempre um direito com capacidade para crescer e a sua proteção ser alargada, apesar de Portugal estar de acordo com as recentes conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais.

Os direitos de parentalidade estão sempre relacionados com a proteção da parentalidade em geral, mesmo que certos direitos não afetem diretamente os direitos da mãe, vão sempre contribuir para uma partilha de responsabilidades que cada vez mais vemos evoluir na nossa sociedade. Devem ser promovidos por todos os meios o equilíbrio na repartição das tarefas familiares entre homens e mulheres.⁵⁰

Vemos o quanto Portugal tem ainda para crescer nos regimes das licenças parentais e consequentemente na proteção dos direitos de maternidade, podemos ver isso na

⁴⁵ Pergunta 2, dos casais 1 e 4, pág. 20 e 30.

⁴⁶ Pergunta 2, do casal 1, pág. 20.

⁴⁷ Pergunta 2, do casal 2, pág. 24.

⁴⁸ Pergunta 2, do casal 3, pág. 27.

⁴⁹ Pergunta 2, do casal 4, pág. 30.

⁵⁰ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, “*Igualdade e desigualdades entre homens e mulheres no trabalho e no emprego: da teoria à prática*”, in *Igualdade nas Relações de Trabalho*, (coordenação Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira) AAFDL, Lisboa, 2019, pág. 15.

comparação com outros regimes de outros países como é o da Suécia e outros países europeus que oferecem regimes mais flexíveis, com mais tempo e partilha, não passando ao lado que a maior parte dos casais entrevistados escolheram esse regime como o ideal.⁵¹

Vemos também que não é um regime que esteja esquecido, sofrendo diversas alterações ao longo dos anos e certamente irá receber muitas mais, pelo anteprojeto do governo ou até mesmo a iniciativa de cidadãos. É notável que é um assunto de bastante importância para a pessoa uma vez que a iniciativa, por exemplo, já é a segunda vez que consegue que a proposta chegue ao Parlamento, arrecadando mais de 42 mil assinaturas.

Não obstante, para terminar, não posso deixar de assinalar mais uma vez os principais problemas que este trabalho mostrou e que os casais entrevistados mais referiram. É necessária uma clareza maior no acesso às licenças, não é admissível que para poderem usufruir das mesmas as pessoas tenham de recorrer a meios externos pagos de acompanhamento jurídico, isto pode sempre passar por maior formação tanto das empresas como dos funcionários da segurança social, de maneira a que não haja dúvidas ou informações erradas. É necessário mais tempo no geral e mais tempo dos pais em conjunto, o que beneficiaria não apenas a criança em desenvolvimento, mas também contribuiria para uma menor discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, se tanto homens quanto mulheres tivessem o mesmo tempo de licença, não haveria uma diferença tão grande no tempo de ausência.

O regime de licenças não precisa de ser perfeito e nunca vai ser possível este se adaptar a todas as situações familiares, mas existem problemas substanciais com o atual regime e que são comuns à maior parte dos pais, que demonstram determinação para que a proteção dos seus direitos seja alargada.

⁵¹ Pergunta 6, dos casais 1, 2 e 4, pág. 23, 26 e 31.

Apêndices

Tabela de diferentes regimes

Licenças Parentais	Nº de dias	Subsídio	Partilha	Dias obrigatórios	Outros Aspetos
Regime em vigor em Portugal	120 a 150 dias	Pago entre 80% a 100%	Pelo menos 30 dias individualmente com direito a mais 30 dias	42 dias para a mãe 28 dias para o pai (7 após o parto)	
Proposta cidadãos	180 a 210 dias	Pago entre 80% a 100%	Pode ser usufruído em simultâneo, mas tem na mesma direito a 30 dias extras se gozarem individualmente 30 dias	56 dias para a mãe e para o pai (28 a seguir ao parto)	
Anteprojeto Governo	120, 150 ou 180 dias	Pago entre 80% a 100%	Pelo menos 30 a 60 dias de partilha	42 dias para a mãe e 28 para o pai (14 a seguir ao parto)	
Suécia	480 dias	Pagos entre 80% a 100%	Disponível para os dois sem limite	2 semanas para a mãe	Podem ser usados até a criança perfazer os 8 anos
Alemanha	56 dias	100%	Apenas para a mãe	Inexistente	Apenas 13 euros são cobertos pelo Estado
	3 anos	Não pagos à partida	Disponível para os dois sem limite		

Entrevistas

Casal 1- A (mãe) e B (pai)

Idade do casal: 35 (A) e 34 (B)

Profissão: Médica anestesiológica em formação (A) e senior project manager numa empresa de fornecimento de energia elétrica (B), (rendimento familiar médio-alto). Relativamente ao cargo da mãe é relevante mencionar que esta apenas ingressou no curso de medicina mais tarde no seu percurso profissional apresentando uma idade superior ao considerado normal nos médicos em formação (maior parte dos médicos nesta fase têm entre os 24 e 25 anos e a entrevistada tinha 34, o que é relevante, pois tipicamente com 24 anos existem menos responsabilidades familiares e mais facilidades de horários). Para além disso, o regresso aos estudos implicou que no último ano esta não trabalhasse, o que se demonstrou mais tarde um problema, pois não se qualificava para a licença parental inicial.

Bebé nascido em agosto de 2024 e foi o primeiro filho do casal

1- Qual foi a licença parental inicial escolhida, usaram os 30 dias extras e consideraram/usaram a licença alargada?

Fizemos os 150 +30 usando a licença partilhada com os 30 dias extras, sendo que os primeiros 5 meses foram passados com a mãe e os últimos 30 dias com o pai.

Consideramos ainda a licença alargada, mas achamos que não se adequava à altura, eu porque precisava de terminar formação médica e o B porque tinha entrado há pouco tempo para a empresa e preferiu voltar. Definitivamente vamos usar os 3 meses até aos 6 anos quando a vida profissional estiver mais calma.

2- Enfrentaram algum tipo de dificuldades com o empregador ou colegas de trabalho? Exemplos: comentários mal intencionados, dificuldades na aceitação da licença ou desincentivos à mesma, pressão para voltar mais cedo da licença ou contactos durante a licença para trabalhar; Como foi o acolhimento no regresso, houve diferença no tratamento, houve facilidade e compreensão para gerir a nova fase de vida e dificuldades novas que enfrentarão; etc

A- (como é funcionária pública vou abordar alguns problemas na próxima pergunta relativa à segurança social)- Relativamente ao regresso e tratamento após a licença não tenho queixas em relação aos meus superiores hierárquicos diretos, mostraram-se

compreensivos com a situação e sempre tentaram contornar dificuldades que enfrentava mas as condições em geral do hospital eram más, ninguém espera que internos em formação tenham tantas restrições de horários e tenham de gerir tão bem o consenso entre vida familiar e vida profissional, para não falar das “caras feias” por causa das recusa de horas extras e da diminuição de horário por causa da licença de amamentação. Quando voltei, não senti que o empregador desse qualquer tipo de apoio ou que estivessem de todo preparados para lidar com a situação, por exemplo, eu não tinha condições para tirar leite, não havia tempo nenhum entre as urgências, ficava horas a fio à espera de ter alguns minutos para tirar o leite, e quando conseguia era em quartos de doentes ou despensas de arrumação muito sujos ou com pessoas constantemente a entrar.

B- A minha empresa foi impecável e super prestativa na licença, é uma empresa espanhola e eu fui o primeiro português da empresa a usar a licença parental, em Espanha a quantidade de dias entre o pai e a mãe é igual, então ficaram muito surpreendidos quando disse que só ia ficar fora 2 meses no total, estavam a contar com 6 meses. Para além disso, mostraram-se sempre muito interessados de forma positiva na minha vida familiar e sempre facilitaram horários, faltas imprevisíveis, dias de consulta, mesmo quando não havia qualquer tipo de obrigação legal para tal. Ainda hoje não tenho problema nenhum se tenho de tirar uma tarde ou um dia para estar com o meu filho.

3- Tiveram alguma dificuldade com a segurança social? O que acharam do esclarecimento de como funcionam licenças, clarificação e compreensão da lei, houve demoras no pagamento, problemas burocráticos, mau atendimento, etc?

A e B- Foi das coisas que achamos mais difíceis. A nível de burocrático é muito complicado, não percebemos de todo no princípio como funcionavam as licenças, tivemos de ligar repetidamente para as linhas de apoio. Como licença não é automática, era preciso preencher um formulário, e como não percebíamos a contagem de dias (porque são as pessoas que manualmente têm de fazê-la), tivemos de preencher o formulário umas 5 ou 6 vezes, pois era preciso analisar e demoravam a responder. O guia prático é ainda mais confuso e não tem todas as situações possíveis.

A- Seguramente o maior problema foi o da elegibilidade das licenças. Em 2023 eu estava no meu último ano do curso de medicina e precisei de rescindir o meu contrato de trabalho anterior para me poder dedicar aos estudos, depois disso só voltei a trabalhar em janeiro de 2024. Planeava trabalhar até julho, mas no dia 31 de maio fui parar às urgências do

hospital e foi-me dada baixa médica por gravidez de risco, assim fiquei com apenas 5 meses de trabalho e apenas 1 dia a faltar para completar os 6 meses e por isso não era elegível para receber licença, mesmo tendo contribuído para a segurança social com 10 anos de trabalho como enfermeira.

Como é óbvio, achei muito injusto, já tinha sentido uma falta de apoio gigante enquanto era trabalhadora-estudante, agora vi-me 100% desamparada. Só descobri por acaso esta situação, ninguém do meu trabalho me avisou ou sequer a segurança social, estava tranquila a achar que tinha direito à licença até que num dos telefonemas com segurança social o assunto surgiu por acaso, e foi aí que me disseram que se quisesse licença tinha de voltar um dia ao trabalho por minha conta e risco. Foi o que acabei por fazer, mas foi muito complicado, felizmente a minha equipa ajudou-me, caso contrário não tinha direito nem a subsídio por gravidez de risco nem à licença parental.

A e B- Por fim tivemos imensas dificuldades para registar o bebé no agregado familiar e para ter cartão de cidadão, novos pais nesta fase de vida têm tanta coisa para fazer seria de esperar que para obter um documento obrigatório fosse muito mais fácil e acessível, em vez disso demorou meses a chegar, tínhamos de ir a consultas sem documentos, o que significava por exemplo que não podíamos usufruir de seguros de saúde, por isso tivemos de pagar por imensas despesas que seriam desnecessárias.

4- O que sentiram maior dificuldade no tempo que estiveram de licença? O que teria ajudado consoante as dificuldades que enfrentaram?

A- A parte mais difícil foi quando o B começou a trabalhar, foi super cedo, aquele primeiro mês é muito difícil e quando as coisas começam a ficar mais calmas e estabilizadas, ele volta a trabalhar e volta a ficar uma confusão, voltamos quase à estaca zero.

B- Foi muito difícil voltar ao trabalho tão cedo e não ter mais tempo em casa para ajudar, ter mais tempo em simultâneo é essencial e quase não é possível fazer isso. Chegamos a considerar a licença alargada só para ter mais tempo em simultâneo mesmo que implicasse receber menos, mas isso não é possível, só nos davam acesso se ficassemos um de cada vez em casa, o que não era o objetivo.

5- Consideram que Portugal tem licenças que incentivam a natalidade?

A e B- Não, sem dúvida não, não há incentivos suficientes à natalidade, tanto nas licenças parentais como após as mesmas ainda há muito preconceito na maior parte dos trabalhos e não há grande espaço para manobra dentro das opções disponíveis para podermos definir o que resulta melhor para a nossa família.

6- Qual o sistema ideal que consideram melhor? Portugal atualmente, iniciativa cidadãos, anteprojeto do Governo, Suécia ou Alemanha ou outra?

A iniciativa do cidadão seria muito boa, chegamos a pensar que ainda beneficiaríamos dela, mas acabou por não acontecer e o regime da Suécia também parece ser muito bom, principalmente por termos mais tempo para gastar a licença e conseguirmos adaptar à nossa vida como acharmos melhor porque quase não há dias obrigatórios e não há limites no tempo em que ambos podemos ficar em casa.

7- Se pudessem escolher 2 ou 3 pontos para mudar/acrescentar na nossa legislação das licenças, o que seria? Ter o mesmo tempo para pais e mães, mais tempo em simultâneo e mais abertura nos acessos aos benefícios para que possamos escolher de acordo com o que funciona no contexto familiar.

2. Casal 2- C (mãe) e D (pai)- Nascimentos de gêmeos

Idade do casal: 36 (C) e 37 (D)

Profissão: consultora fiscal (C) e comercial empresa transportes marítimos (D), (rendimento familiar médio alto/ alto).

Bebés nascidos em julho de 2024 e foram os primeiros filhos do casal

1-Qual foi a licença parental inicial escolhida, usaram os 30 dias extras e consideraram/usaram a licença alargada?

C e D- Usamos a licença 150+30, com os 30 dias extras por termos gêmeos. Para além disso usamos também a licença alargada gozada depois dos 180 dias porque não tínhamos encontrado creche para os bebés e não havia outras opções. Só usamos 3 meses, apesar de podermos usar 6 meses (3 meses para cada filho), e foi o D a usar, ficando com 25% da remuneração.

D- Depois disso ainda trabalhei numa espécie de part-time mas não com a licença alargada, mas sim com a licença de aleitamento, tivemos direito a 2h30 por serem gêmeos e consegui chegar a um acordo com a empresa para trabalhar apenas da parte da tarde,

juntava as 2h30 mais as horas do almoço e só começava a trabalhar depois do almoço, e foi assim até os bebés terem 1 ano de idade.

2-Enfrentaram algum tipo de dificuldades com o empregador ou colegas de trabalho? Exemplos: comentários mal intencionados, dificuldades na aceitação da licença ou desincentivos à mesma, pressão para voltar mais cedo da licença ou contactos durante a licença para trabalhar; Como foi o acolhimento no regresso, houve diferença no tratamento, houve facilidade e compreensão para gerir a nova fase de vida e dificuldades novas que enfrentarão; etc

C- Eu tenho uma posição de chefia intermediária no meu trabalho, mas foi relativamente fácil, tive total liberdade e flexibilidade, mesmo sendo um trabalho que normalmente tem elevadas horas de trabalho, não tive qualquer tipo de problema.

D- Eu trabalho à distância, a partir de casa, portanto não tenho tanto contacto com a empresa, mas de qualquer forma posso dizer que senti uma certa discriminação e alguns comentários mal-intencionados por ter sido eu a usar a licença de aleitamento e a licença alargada e não a mãe, como é o mais habitual na maioria dos casos. A empresa nem sabia que estas licenças existiam, tiveram de consultar o departamento jurídico nesta matéria, para verificar se o que propus existia e se estava de acordo com a lei, portanto, senti alguma resistência e sobretudo um grande desconhecimento. Também recebi alguns comentários por parte de colegas por ter tirado tanto tempo fora, é uma empresa com cerca de 10/15 pessoas e não estavam de todo preparados para que eu tirasse tanto tempo e portanto, foi levado com uma certa reticência. Essencialmente considero que as empresas em Portugal têm um grande desconhecimento dos direitos parentais em geral e mais especificamente dos direitos do pai, uma vez que é mais comum ser a mãe a tirar tempo do trabalho. Penso que a única razão de ter conseguido tirar tanto tempo foi graças ao grupo de trabalho que tenho, as pessoas com quem trabalho é que conseguiram gerir a minha falta e também graças ao grande planeamento que fiz antes de tirar a licença.

3-Tiveram alguma dificuldade com a segurança social? O que acharam do esclarecimento de como funcionam licenças, clarificação e compreensão da lei, houve demoras no pagamento, problemas burocráticos, mau atendimento, etc?

C e D- Sentimos que é preciso ter um grande entendimento da lei para perceber como funcionam as licenças e ter gémeos ainda dificultou mais porque é um caso menos comum. Tanto quando ligamos tanto quando fomos presencialmente ao balcão da

segurança social havia informações contraditórias, a letra da lei não era clara o suficiente e ninguém percebia exatamente quantos dias podíamos tirar, apesar de ser na mesma confuso quando se tem apenas um filho são casos mais comuns e que os funcionários estão mais habituados a lidar, no nosso caso cada pessoa dizia uma coisa diferente. Na altura de escolher a licença foi bastante confuso, foi na maternidade que nos ajudaram, mais especificamente no centro de maternidade infantil do Porto, onde existe um balcão especializado, fomos lá e a pessoa que lá estava explicou-nos tudo direitinho, era uma pessoa especializada no assunto e que infelizmente só lá está um dia por semana. Acabamos por ir lá e nesse dia estavam mesmo muitas pessoas à espera e todos eles com diversas dúvidas sobre as licenças, fosse para preencher os formulários, fosse para compreender as licenças; ela ajudou-nos em tudo, inclusive preencheu a papelada connosco e submeteu o processo. Na segurança social nem sequer podíamos preencher online o formulário por ser um caso diferente e no balcão sentíamos que ninguém sabia o que estava a fazer, portanto, se não fosse esta funcionária da maternidade, teríamos muito mais dificuldade.

4- O que sentiram maior dificuldade no tempo que estiveram de licença? O que teria ajudado consoante as dificuldades que enfrentaram?

D- Tivemos bastante sorte, o facto de termos uma rede de apoio familiar muito boa fez uma grande diferença, com gêmeos o trabalhado é dobrado, mas o facto de ambos os avós viverem bastante perto deu muita ajuda. O facto de eu trabalhar em casa definitivamente também ajudou, se tivesse saído de casa todos os dias, teria mais dificuldade, o facto de não ter de fazer essa transição ajudou imenso, apesar de estar a trabalhar, conseguia sempre dar algum apoio.

C- No meu caso foi mais ou menos o mesmo, o apoio familiar foi imenso e definitivamente decisivo, os bebés só foram para a creche aos 14 meses e acho que não custou tanto, como se tivessem 6 ou 7 meses como na maioria dos casos teria sido muito muito difícil, felizmente tivemos uma rede de apoio que nos permitiu ter mais tempo com os bebés em casa.

5- Consideram que Portugal tem licenças que incentivam a natalidade?

C e D- Achamos que está muito melhor do que há uns anos definitivamente, acreditamos que as alterações feitas nos últimos anos vão na direção certa, mas claro que há aspetos a melhorar. As licenças são razoáveis e é um regime que no geral é positivo, não podemos

dizer que o regime é mau, mas principalmente comparando com outras realidades, podia ser muito melhor.

6-Qual o sistema ideal que consideram melhor? Portugal atualmente, iniciativa cidadãos, anteprojeto do governo, Suécia ou Alemanha ou outra?

C e D- O anteprojeto não é de todo suficiente, a iniciativa dos cidadãos vai no caminho correto, mas podia ir mais longe. A proposta da Suécia é, claro, super generosa, mas para Portugal pelo menos para agora é irrealista.

7- Se pudessem escolher 2 ou 3 pontos para mudar/acrescentar na nossa legislação das licenças, o que seria?

C- No cenário ideal o primeiro ano as crianças deviam ficar em casa, os primeiros 2 meses com os dois pais em conjunto e o restante do ano podiam dividir. Acho que o mais urgente é alargar o tempo em simultâneo, mas o alargamento até 1 ano também deveria mudar o mais cedo possível até porque depois influencia a entrada nas creches, que neste momento está muito confuso e complicado e que também é um ponto que precisa de ser mudado urgentemente.

D- O período inicial do pai tem de ser muito mais alargado e obrigatório, seria muito importante esta mudança para que nas empresas houvesse uma mudança de mentalidade, que de contrário sozinhas não haverá, acho que é quase uma obrigação do governo incentivar este tipo de mentalidade. É um período inicial em que a mãe precisa de imenso apoio, há milhares de consultas, muita coisa nova, é preciso tempo para perceber em casal como lidar com esta nova realidade, portanto, era importante nos primeiros dois meses, por exemplo, o pai e a mãe estarem em conjunto.

Relativamente às percentagens dos subsídios até considero adequadas porque levam em consideração o salário líquido. Idealmente todos os pais deveriam ter direito à mesma percentagem por mais tempo, mas não sendo possível, até poderia funcionar em escalões de IRS, quem está num escalão mais baixo ter uma maior percentagem de subsídio.

Casal 3- E (mãe) e F (pai)

Idade: 30 (E) e 31 (F)

Profissão: Rececionista administrativa (E) e condutor de veículos pesados passageiros (F)/ (STCP e Flixbus) -rendimento médio baixo

Bebé nascido em junho de 2023 e foi o primeiro filho do casal

1- Qual foi a licença parental inicial escolhida, usaram os 30 dias extras e consideraram/usaram a licença alargada? Fizemos os 150 +30 usando a licença partilhada com os 30 dias extras, sendo que os primeiros 5 meses foram passados com a mãe e os últimos 30 dias com o pai. Não consideramos a licença alargada porque a percentagem paga do salário é muito baixa, gostaria de ter ficado com o bebé em casa até ao ano pelo menos, mas não conseguíamos fazê-lo financeiramente.

2- Enfrentaram algum tipo de dificuldade com o empregador ou colegas de trabalho? Exemplos: comentários mal-intencionados, dificuldades na aceitação da licença ou desincentivos à mesma, pressão para voltar mais cedo da licença ou contactos durante a licença para trabalhar; Como foi o acolhimento no regresso, houve diferença no tratamento, houve facilidade e compreensão para gerir a nova fase de vida e dificuldades novas que enfrentarão; etc

C- Não tive dificuldades na aceitação da licença, mas tive alguns contactos durante a mesma a perguntar algumas dúvidas em relação ao trabalho, mas não considerei propriamente que fosse muito grave. Depois quando voltei não me senti bem acolhida, houve um grande desincentivo à não renovação da licença de amamentação, eu queria continuar, mas não consegui; para além disso fui obrigada a tirar férias logo a seguir ao final da licença por pressão da empresa. Também senti muito pouca compreensão quando tinha de tirar dias para consultas ou quando o meu filho estava doente. Mais tarde ouvi vários comentários da minha chefe que me desincentivava completamente a ter outro filho, dizia que eu não devia pensar noutro e priorizar a minha vida profissional, inclusive outras colegas tiveram mais problemas e na contratação de pessoal evitava contratar mulheres precisamente para evitar as licenças de parentalidade e de gravidez, considerava que era demasiado tempo fora do trabalho, portanto, mais valia contratar homens que tipicamente não tiram tanto tempo.

D- Não tive qualquer problema com a empresa, temos bastantes sindicatos em funcionamento que ajudam a que não haja grandes problemas pelo menos a nível legal. Em contrapartida recebi alguns comentários indesejáveis por parte de colegas de trabalho por tirar demasiado tempo de licença e comentários discriminatórios, como se pelas palavras deles “fosse menos homem por ficar em casa a cuidar do meu filho em vez de ir trabalhar.”

3- Tiveram alguma dificuldade com a segurança social? O que acharam do esclarecimento de como funcionam licenças, clarificação e compreensão da lei, houve demoras no pagamento, problemas burocráticos, mau atendimento, etc?

E e F- Foi muito difícil perceber quanto é que se recebe, e como funciona em geral as licenças, ligamos várias vezes a fazer muitas perguntas e mesmo assim não percebíamos. Preenchemos o formulário mal da primeira vez e tivemos de voltar a preencher por causa da contagem dos dias.

4- O que sentiram maior dificuldade no tempo que estiveram de licença? O que teria ajudado consoante as dificuldades que enfrentaram?

E- Teria ajudado ter mais tempo enquanto recebia mais, para depois conseguir fazer uma melhor adaptação da creche e tudo mais. Existem poucos apoios a nível económico, principalmente se quisermos ficar mais tempo. Não queríamos que o bebé fosse logo para a creche, então a opção foi ficar com os avós, mas nem toda a gente tem essa opção e o problema das creches está a ficar mesmo insustentável, o meu filho agora está numa creche, mas fui quase forçada a colocá-lo num privado por falta de vagas.

F- Foi muito difícil ficar sozinho em casa com ele, devia haver mais tempo em simultâneo, a E acabou por tirar férias no último mês, senão teria sido muito difícil.

5-Consideram que Portugal tem licenças que incentivam a natalidade?

E- Não, definitivamente não.

F- considero que podia melhorar, mas não acho que se possa dizer que não incentiva a natalidade.

6-Qual o sistema ideal que consideram melhor? Portugal atualmente, iniciativa cidadãos, anteprojeto do governo, Suécia ou Alemanha ou outra?

E- Concordo com o anteprojeto do governo, o da Suécia é interessante, mas até aos 8 anos para usar a licença também é exagero, gostava de ter ficado até 1 ano com o meu filho em casa só.

F- O anteprojeto do governo parece interessante, o outro até acho demasiado tempo em casa. O sistema da Suécia aqui em Portugal traria imensos “abusos” por parte das pessoas, haveria imensas crianças nas creches a preencher uma vaga e os pais em casa sem fazer nada.

7- Se pudessem escolher 2 ou 3 pontos para mudar/acrescentar na nossa lei das licenças, o que seria?

C- Mais tempo em simultâneo em casa, mais dias obrigatórios para o pai logo no início (o primeiro mês devia ser obrigatório) e receber mais apoios a nível económico.

D- Mais facilidade na segurança social com a burocracia e mais apoio monetário, principalmente nas licenças alargadas. Considero que existem poucos apoios para a classe média, poderia haver abonos, por exemplo, para família de médio-baixo rendimento e não apenas para muito baixo rendimento. O problema das creches também tem de ser resolvido.

Casal 4- G (mãe) e H (pai)

Idade do casal: 35 (G) e 36 (H)

Profissão: médica especialista (G); professor e prestador de serviços/trabalhador independente (H); (rendimento familiar médio/alto).

Bebé nascido em setembro de 2025 e segundo/a filho/a do casal (primeiro/a nascido/a em julho de 2021)

1- Qual foi a licença parental inicial escolhida, usaram os 30 dias extras e consideraram/usaram a licença alargada?

Na primeira gravidez só a G é que tirou os 150 dias, como H na altura era apenas trabalhador independente, não se qualificava para o subsídio.

Nesta segunda gravidez usamos a licença de 150 + 30 dias, sendo os últimos dias usados pelo pai. Usamos ainda a licença prolongada pela mãe, por mais 6 meses, (3 meses por cada filho). E por fim vamos usar ainda licença de assistência ao filho , art.º 49 CT, por mais 2 semanas porque a bebé na altura vai estar quase a fazer 1 ano e encaixa no início do ano letivo e entrada para a creche e assim temos mais tempo de adaptação. Já submetemos o pedido para a licença de assistência, mas ainda não recebemos confirmação.

2- Enfrentaram algum tipo de dificuldade com o empregador ou colegas de trabalho? Exemplos: comentários mal-intencionados, dificuldades na aceitação da licença ou desincentivos à mesma, pressão para voltar mais cedo da licença ou contactos durante a licença para trabalhar; Como foi o acolhimento no regresso,

houve diferença no tratamento, houve facilidade e compreensão para gerir a nova fase de vida e dificuldades novas que enfrentarão; etc

G- Eu trabalho para a função pública, então a nível de problemas de empregador não tenho queixas. Em relação ao ambiente de trabalho não senti qualquer dificuldade com colegas de trabalho, mas tive a sorte de conseguir ser substituída nas duas gravidezes, o que fez definitivamente a diferença, se fosse uma ausência tão prolongada, por muita compreensão que haja por parte dos colegas, a carga de trabalho apenas passa para os outros causando sempre constrangimentos e desconforto. Definitivamente se não tivesse sido substituída, não estaria confortável para tirar a licença alargada nem a de assistência, porque sei que quem acabaria por sofrer seriam os meus colegas.

Relativamente às licenças de amamentação na minha primeira gravidez só consegui usar 1 ano apesar da minha filha ter mamado até aos 2 anos, e agora quando regressar ao trabalho o que prevejo é que não vai ser possível usar a licença de todo. Da primeira vez só foi possível por causa de um esforço muito grande da equipa, “no papel” eu tenho direito à redução de horário, e os recursos humanos até aprovam a licença, mas a verdade é que o que acontece depois é que recebo a mesma carga horária e tenho de trabalhar as mesmas horas. Portanto, este ano, como estamos com menos pessoal, já vi que não vou conseguir ter redução de horário mesmo tendo direito a isso e até ter autorização para tal, é bastante frustrante na prática não tenho direito à redução de horário porque o trabalho tem de ser feito.

H- Desta vez consegui tirar a licença e correu tudo dentro dos parâmetros normais. Também tive de arranjar substituto e coordenar com os meus colegas de trabalho mais próximos, senão seria muito mais complicado, a preocupação recai sobre nós, senão o trabalho só ficaria por fazer e definitivamente não conseguiria tirar tanto tempo.

3- Tiveram alguma dificuldade com a segurança social? O que acharam do esclarecimento de como funcionam licenças, clarificação e compreensão da lei, houve demoras no pagamento, problemas burocráticos, mau atendimento, etc?

G e H- Foi complexo e muito confuso, não dava para perceber quanto íamos receber, quais eram as opções, como funciona a licença alargada e de assistência a filhos. Com a licença de assistência chegaram-me a dizer que não podia tirar mais tempo e que não tinha direito a mais nada, eu é que achei estranho e continuei a procurar e descobri que

efetivamente podia. Os guias são horríveis e mesmo para submeter os pedidos demoramos imenso tempo porque o sistema não aceita os dias e era muito pouco intuitivo.

4- O que sentiram maior dificuldade no tempo que estiveram de licença? O que teria ajudado consoante as dificuldades que enfrentaram?

G- As duas coisas que achei mais difíceis foram: eu querer fazer licença prolongada e a remuneração ser tão baixa, acho que é das coisas mais importantes e que muitas vezes não está ao alcance das famílias. E depois mesmo querendo ficar mais tempo e sendo possível, tendo em conta a remuneração, o acesso é dificultado e não há grande informação, até os recursos humanos do trabalho disseram que não podia tirar mais tempo e fui eu que tive de ir atrás e insistir que tinha direito.

H- A questão das licenças em simultâneo acho que é um ponto muito importante, nos primeiros tempos era necessário estarem os dois pais em casa, acho que é das coisas de que a maior parte das pessoas se queixam e há muitas famílias que acabam por meter férias para conseguir estar os dois em casa.

5- Consideram que Portugal tem licenças que incentivam a natalidade?

G e H- Não, pela duração e remuneração, são licenças muito curtas e quando ficas mais tempo, recibes pouco.

O problema das creches também está muito complicado, o nosso filho nasceu em setembro exatamente quando começa o ano letivo, se tivéssemos de arranjar creche no fim da licença inicial, não havia vagas em lado nenhum, por isso é que escolhemos tirar mais tempo mesmo recebendo muito pouco, mas a maior parte das famílias não consegue fazer isto.

6- Qual o sistema ideal que consideram melhor? Portugal atualmente, iniciativa dos cidadãos, anteprojeto do governo, Suécia ou outra?

O da Suécia, sem dúvida, pelo número de dias que estão disponíveis como pela remuneração. Para não falar que permitem a partilha em simultâneo da licença.

7- Se pudessem escolher 2 ou 3 pontos para mudar/acrescentar na nossa legislação das licenças, o que seria?

G- Mais tempo disponível pelo menos até as crianças terem 1 ano ou até mesmo 2 anos, mais tempo em simultâneo no início, pelo menos até aos 3 meses, naquela fase de

adaptação que é muito mais exigente. Também deveria haver mais dias e possibilidade real dos pais ficarem mais tempo mesmo que não fosse pago a 100% mas uma remuneração mais razoável do trabalho.

Melhorar o próprio acesso à informação e facilitar o acesso próprio das coisas e até haver formação para empresas.

H-Tempo em conjunto do pai e da mãe devia aumentar. Para além disso, apesar de achar que devia haver os dias originários, depois a partir de um determinado período tem de ser a família a decidir, não faz sentido uma licença que se chama partilhada ter de ser separada! No início nem entendi por que se chamava partilhada quando é obrigatório 30 dias serem separados. Qual é o objetivo disto? Porquê que restringem tanto a maneira de gozar as licenças as famílias deviam poder ter mais liberdade para escolher o que é adequado para elas.

Bibliografia

ALVES, FILIPE, “Compreender a Carta Social Europeia Revista: convenções internacionais e seus efeitos nas ordens jurídicas nacionais, in Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1, 2017;

BOTELHO, CATARINA SANTOS, “A proteção multinível dos direitos sociais: verticalidade gótica ou horizontalidade renascentista? - Do não impacto da Carta Social Europeia (Revista) na jurisprudência constitucional portuguesa”, in Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1, 2017;

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, “O impacto da jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria laboral no ordenamento jurídico português” in Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social, Monográfico 1, 2017;

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, “ A proteção da parentalidade e da conciliação no âmbito da designada Agenda do trabalho Digno (lei nº 13/2023 de 3 de abril)”, in a Reforma Da Legislação Laboral, Estudos, APODIT 11, (coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente), AAFDL, Lisboa, 2023;

DRAY, GUILHERME, Lições de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2024;

DRAY, GUILHERME, Anotação dos artigos 40 e ss do CT, in Código do Trabalho Anotado, (AA.VV.), Almedina, Coimbra, 14ª edição, 2024, pág. 184-200;

GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, “ A proteção social da parentalidade”, in a Reforma Da Legislação Laboral, Estudos, APODIT 11, (coordenação de Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente), AAFDL, Lisboa, 2023;

MARECOS, DIOGO, Código do Trabalho Comentado, Almedina, Coimbra, 6ª edição, 2024;

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, Tratado de Direito do Trabalho-Parte II- Situações Laborais Individuais, Almedina, Coimbra, 9ª edição, 2024;

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, “Igualdade e desigualdades entre homens e mulheres no trabalho e no emprego: da teoria à prática”, in Igualdade nas Relações de Trabalho, (coordenação Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira) AAFDL, Lisboa, 2019;

Outros:

<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2019/def/PRT/8/1/EN>

[Ter uma criança: Licença e subsídio parental em Portugal - gov.pt](#)

[Amamentação, licenças e horários. Vêm aí mudanças para os pais que trabalham – ECO](#)

[Projeto-Lei-ILC2025.pdf](#)

[Iniciativa legislativa | ALARGAMENTO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL](#)

[3010-SubsidioParentalInicial-v1-42-RGKKp4oBBN7YARFtOthBBw.pdf](#)

[Maternity Leave in Sweden \(How to Apply, Eligibility & More\)](#)

[Maternity Leave in Germany: Guide 2025 for Parents](#)

[How Does Parental Leave In Germany \[Elternzeit\] Work?](#)