

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

Cátia Lopes, 5240725

8º Curso de Mestrado de Enfermagem de Saúde Comunitária na Área de
Enfermagem de Saúde Familiar

Relatório de Estágio III com Dissertação de Mestrado

Professor Orientador: Paulino Rosa

Leiria

Abril de 2026



Relatório de Estágio apresentado ao Instituto Politécnico de Leiria para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de mestre em Enfermagem de Saúde Familiar, realizado no âmbito do Estágio III - Estágio de natureza profissional em Enfermagem de Cuidados à Família em contexto de USF ou UCSP, com projeto de investigação no âmbito da prática baseada na evidência, realizado sob orientação do professor Paulino Rosa da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Leiria.

“Não tenhas pressa, porque onde tens de ir é a ti mesmo”

José Saramago

AGRADECIMENTOS

À Enfermeira Helena Mota, que, mesmo sem saber, foi o principal elemento propulsor deste percurso. Ela foi o ponto de partida desta caminhada, e, por isso, ocupará sempre um lugar especial nesta etapa.

À Enfermeira Isabel Ribeiro, por toda a paciência, dedicação e atenção ao longo dos estágios curriculares. Um grande exemplo de o que é ser enfermeira de família.

À minha família por todo o apoio, compreensão e incentivo ao longo deste processo

Aos meus amigos, pela presença, pela compreensão, por me encorajarem e por continuarem presentes, mesmo nos períodos em que este percurso exigiu mais de mim.

A todos aqueles que tornaram possível a concretização deste estudo: aos que responderam e principalmente aos que partilharam o questionário, que ajudaram este projeto a acontecer em contrarrelógio.

Por último, um especial obrigado a todos aqueles que acreditaram mais em mim do que eu própria. Foram impulso, apoio e motivação para continuar.

A conclusão deste relatório marca o fim de uma etapa marcada por desafios, aprendizagens, dúvidas, persistência e crescimento pessoal e profissional.

Chegar até aqui foi também aprender que somos capazes, mesmo quando o caminho parece maior do que as forças que temos para o percorrer.

RESUMO

A conciliação entre a vida familiar e profissional constitui um desafio relevante no período pós-parto, fase marcada por exigências acrescidas de cuidado, reorganização familiar e adaptação à parentalidade. Neste contexto, as licenças parentais e de amamentação assumem particular importância enquanto instrumentos de apoio às famílias, de proteção da parentalidade e de promoção da igualdade entre mães e pais. O presente estudo teve como objetivo analisar o uso, as perceções e o impacto das licenças parentais e de amamentação em Portugal, procurando compreender de que forma estas se relacionam com a dinâmica familiar, a distribuição do tempo de cuidado parental e a conciliação entre vida profissional e familiar.

Foi desenvolvido um estudo exploratório e descritivo, de natureza mista e transversal. A recolha de dados foi realizada através de um questionário online, dirigido a famílias residentes em Portugal, em que pelo menos um dos progenitores exercesse atividade profissional, com filhos nascidos a partir de 2020. A amostra foi constituída por 452 participantes. Os dados quantitativos foram tratados com recurso ao Microsoft Excel e ao IBM® SPSS Statistics, tendo sido realizada análise estatística descritiva. As respostas abertas foram analisadas de forma complementar, através da identificação de categorias temáticas emergentes.

Os resultados evidenciam um predomínio da licença parental inicial partilhada, embora a distribuição efetiva do tempo de cuidado continue a revelar uma maior centralidade da mãe. A escolha e a duração das licenças parecem ser influenciadas por fatores económicos, profissionais, familiares e organizacionais, evidenciando que estas decisões dependem não apenas da preferência das famílias, mas também das condições concretas em que vivem e trabalham. A licença parental alargada surge associada à necessidade de prolongar o tempo de cuidado, apesar da menor compensação económica. Verificou-se ainda uma elevada frequência de amamentação, sendo a dispensa para amamentação percecionada como relevante para a sua continuidade, embora condicionada pelas exigências laborais. As respostas abertas reforçam a importância das licenças na adaptação à chegada do bebé, na reorganização das rotinas, na partilha de cuidados e no fortalecimento do vínculo parental, evidenciando também uma perceção recorrente de insuficiência da sua duração face às necessidades das famílias.

Conclui-se que as licenças parentais e de amamentação constituem recursos importantes para a vivência da parentalidade e para a dinâmica familiar, mas o seu usufruto permanece condicionado por fatores económicos, laborais, familiares e organizacionais. Os resultados sugerem a necessidade de maior atenção às condições concretas em que as famílias exercem estes direitos, bem como de uma intervenção em Enfermagem de Saúde Familiar sensível às dimensões do tempo de cuidado, da partilha parental, da amamentação e do regresso ao trabalho.

Palavras-chave: Licença parental; Aleitamento materno; Parentalidade; Dinâmica familiar; Equilíbrio trabalho-vida; Enfermagem Familiar.

ABSTRACT

Work-family balance is a relevant challenge in the postpartum period, a stage marked by increased care demands, family reorganization and adaptation to parenthood. In this context, parental and breastfeeding leave are particularly important as instruments to support families, protect parenthood and promote equality between mothers and fathers. This study aimed to analyse the use, perceptions and impact of parental and breastfeeding leave in Portugal, seeking to understand how these are related to family dynamics, the distribution of parental care time and work-family balance.

An exploratory, descriptive, mixed-methods and cross-sectional study was developed. Data were collected through an online questionnaire addressed to families living in Portugal, in which at least one parent was professionally active, with children born from 2020 onwards. The sample consisted of 452 participants. Quantitative data were processed using Microsoft Excel and IBM® SPSS Statistics, and descriptive statistical analysis was performed. Open-ended responses were analysed as complementary data, through the identification of emerging thematic categories.

The results show a predominance of shared initial parental leave, although the effective distribution of care time continues to reveal a greater centrality of the mother. The choice and duration of leave appear to be influenced by economic, professional, family and organizational factors, showing that these decisions depend not only on families' preferences, but also on the concrete conditions in which they live and work. Extended parental leave appears to be associated with the need to prolong care time, despite lower financial compensation. A high frequency of breastfeeding was also observed, with breastfeeding time off perceived as relevant to its continuation, although conditioned by work-related demands. The open-ended responses reinforce the importance of leave in adapting to the baby's arrival, reorganizing routines, sharing care and strengthening parental bonding, while also revealing a recurring perception that its duration is insufficient in view of families' needs.

It is concluded that parental and breastfeeding leave are important resources for the experience of parenthood and for family dynamics, but their use remains conditioned by economic, work-related, family and organizational factors. The results suggest the need for greater attention to the concrete conditions in which families exercise these rights, as well as for Family Health Nursing interventions sensitive to the dimensions of care time, parental sharing, breastfeeding and return to work.

Keywords: Parental leave; Breastfeeding; Parenthood; Family dynamics; Work-life balance; Family Nursing.

LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS

CSP – Cuidados de Saúde Primários

CT – Código do Trabalho

EE – Enfermeiro Especialista

ESF – Enfermagem de Saúde Familiar

MCAIF – Modelo de Calgary de Avaliação e Intervenção Familiar

MDAIF – Modelo Dinâmico de Avaliação e Intervenção Familiar

OE – Ordem dos Enfermeiros

SNS – Serviço Nacional de Saúde

UCC – Unidade de Cuidados na Comunidade

ULS – Unidade Local de Saúde

URAP – Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados

USF – Unidade de Saúde Familiar

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT	v
LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS	vi
INTRODUÇÃO	12
1. CONTEXTO DA PRÁTICA CLÍNICA DE ENFERMAGEM DE SAÚDE FAMILIAR	13
1.1. Caracterização da USF e da ULS onde se insere	13
1.2. Missão, visão, valores e objetivos	13
1.3. Espaço físico	14
1.4. Horário de funcionamento	14
1.5. Recursos humanos, materiais e equipamentos	14
1.6. Acessibilidade e circuito de utentes	15
1.7. Breve caracterização dos utentes da USF	15
1.8. Programas da carteira de serviços da USF: consultas de enfermagem	16
1.9. Consulta de enfermagem no domicílio	16
1.10. Critérios para a realização de consulta de enfermagem no domicílio	17
1.11. Urgências/emergências e acidentes	17
1.12. Atendimento telefónico (enfermagem)	18
1.13. Carteira adicional de serviços (atividades de enfermagem)	18
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA PRÁTICA ESPECIALIZADA EM ENFERMAGEM DE SAÚDE FAMILIAR ..	19
2.1. A família como unidade de cuidados em Enfermagem de Saúde Familiar	19
2.2. Modelos teóricos orientadores da prática em Enfermagem de Saúde Familiar	20
2.3. A família no período pós-parto e a transição para a parentalidade	20
2.4. O conceito de tempo da família	22
2.5. Licenças parentais enquanto instrumento de apoio à família	23
2.5.1. Enquadramento legal da parentalidade em Portugal	24
2.5.2. Tipologias das licenças parentais em Portugal	24
2.5.2.1. LICENÇA PARENTAL INICIAL	25
2.5.2.2. LICENÇA PARENTAL ALARGADA	26
2.5.2.3. DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO VS DISPENSA PARA ALEITAÇÃO	27
2.5.3. Utilização efetiva das licenças parentais e fatores condicionantes	27
2.5.4. Desafios atuais e perspectivas de evolução na proteção da parentalidade	28

3. COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO ESPECIALISTA EM ENFERMAGEM COMUNITÁRIA NA ÁREA DE SAÚDE FAMILIAR.....	30
3.1. Competências comuns	30
3.1.1. Domínio da responsabilidade profissional, ética e legal	31
3.1.2. Domínio da melhoria contínua da qualidade.....	32
3.1.3. Domínio da gestão de equipas e de cuidados	32
3.1.4. Domínio do desenvolvimento das aprendizagens profissionais.....	33
3.2. Competências específicas	34
4. PRÁTICA ESPECIALIZADA BASEADA NA EVIDÊNCIA.....	37
4.1. Enquadramento Conceptual do Estudo.....	37
4.1.1. Problema de investigação	37
4.1.2. Objetivos do estudo.....	38
4.1.3. Questões de Investigação.....	38
4.2. Metodologia	39
4.2.1. Tipo de estudo	39
4.2.2. População, amostra e critérios de inclusão/exclusão	39
4.2.3. Instrumento de recolha de dados	40
4.2.4. Procedimentos de recolha de dados.....	40
4.2.5. Procedimentos de análise e tratamento dos dados.....	41
4.2.6. Procedimentos éticos e formais	41
4.3. Resultados.....	42
4.3.1. Caracterização da amostra	42
4.3.2. Caracterização da utilização das licenças	44
4.3.3. Caracterização do impacto na dinâmica familiar	46
4.3.4. Fatores determinantes na escolha e duração das licenças	49
4.3.5. Comparação das práticas de usufruto em função do setor de atividade	55
4.4. Discussão	56
4.4.1. Utilização das licenças parentais e padrão de partilha	56
4.4.2. Fatores que influenciam a escolha e duração das licenças parentais	58
4.4.3. Licença parental alargada e prolongamento do tempo de cuidado.....	60
4.4.4. Amamentação, aleitação e tempo de cuidado parental	61
4.4.5. Impacto na dinâmica familiar e desafios no regresso ao trabalho	62
4.4.6. Contexto laboral, desigualdades e adequação das políticas de parentalidade	64
4.5. Conclusão do estudo	66
4.6. Implicações para a prática clínica em Enfermagem de Saúde Familiar	67
CONCLUSÃO	69

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
APÊNDICES	74
Apêndice I - Instrumento de Recolha de Dados: Questionário Aplicado.....	75
Apêndice II - Resultados obtidos através do instrumento de recolha de dados	107
ANEXOS	152
Anexo I – Parecer Positivo da Comissão de Ética	153

ÍNDICE DE TABELAS

<i>Tabela 1 - Distribuição da amostra segundo o grupo etário</i>	42
<i>Tabela 2 - Distribuição da amostra segundo as habilitações académicas à data de nascimento do último filho</i>	43
<i>Tabela 3 - Distribuição da amostra segundo o vencimento mensal médio líquido à data de nascimento do último filho</i>	43
<i>Tabela 4 - Tipo de licença parental inicial usufruída pelo agregado familiar</i>	44
<i>Tabela 5 - Caracterização da licença parental inicial partilhada quanto à duração, progenitor que usufruiu da maior parte dos dias e perceção de equilíbrio familiar</i>	44
<i>Tabela 6 - Utilização da licença parental alargada segundo a modalidade de licença parental inicial</i>	45
<i>Tabela 7 - Utilização da licença parental alargada em termos de duração</i>	45
<i>Tabela 8 - Utilização da dispensa para amamentação entre participantes cujos filhos foram amamentados</i>	45
<i>Tabela 9 - Fatores assinalados na escolha e duração das licenças parentais, por modalidade de licença</i>	50
<i>Tabela 10 - Síntese comparativa de práticas e perceções segundo o setor de atividade</i>	56

ÍNDICE DE QUADROS

<i>Quadro 1 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre a influência da licença parental inicial na dinâmica familiar</i>	47
<i>Quadro 2 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre o impacto da licença usufruída pelo cônjuge na dinâmica familiar</i>	48
<i>Quadro 3 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre a escolha da licença parental inicial, segundo a modalidade usufruída</i>	51
<i>Quadro 4 - Categorias transversais identificadas nas respostas abertas sobre a escolha e duração da licença parental inicial individual</i>	52
<i>Quadro 5 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre a escolha e organização da licença parental inicial partilhada</i>	53
<i>Quadro 6 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre a utilização da licença parental alargada</i>	54

INTRODUÇÃO

O presente relatório foi elaborado no âmbito do Estágio III do Mestrado em Enfermagem de Saúde Comunitária na área de Enfermagem de Saúde Familiar, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Leiria. Este estágio decorreu numa Unidade de Saúde Familiar (USF) e constituiu uma etapa fundamental no percurso formativo, permitindo consolidar competências especializadas na área da Enfermagem de Saúde Familiar (ESF) e aprofundar a compreensão da intervenção do Enfermeiro Especialista (EE) junto dos utentes e famílias ao longo do ciclo vital.

A Enfermagem de Saúde Familiar assume um papel central nos Cuidados de Saúde Primários (CSP), pela sua proximidade às pessoas e famílias, pela continuidade dos cuidados e pela capacidade de acompanhar os processos de saúde-doença nos diferentes contextos de vida. Neste âmbito, o EE em Enfermagem Comunitária na área de Enfermagem de Saúde Familiar desenvolve uma prática centrada na família enquanto unidade de cuidados, considerando as suas necessidades, recursos, vulnerabilidades, dinâmicas relacionais e processos de transição.

Com este relatório pretende-se refletir sobre o percurso desenvolvido em contexto clínico, evidenciando a articulação entre a prática assistencial, o desenvolvimento de competências comuns e específicas do EE e o projeto de investigação realizado. Ao longo do estágio, esta articulação concretizou-se através do acompanhamento de famílias em diferentes fases do ciclo vital, da participação nas atividades da unidade, da reflexão sobre a prática e da produção de conhecimento científico em ESF.

A prática clínica desenvolvida permitiu reconhecer a complexidade das necessidades familiares e a importância de uma abordagem sistémica, contínua e centrada na capacitação das famílias. Neste percurso, assumiram particular relevância as situações de transição, nomeadamente a transição para a parentalidade, fase marcada por mudanças significativas na reorganização familiar, na adaptação aos novos papéis parentais, na conciliação entre vida profissional e familiar e na gestão dos cuidados ao recém-nascido. Esta realidade contribuiu para a definição do projeto de investigação desenvolvido, intitulado *Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar*.

O relatório encontra-se organizado em diferentes capítulos. Inicialmente é apresentado o contexto da prática clínica, incluindo a caracterização da unidade onde decorreu o estágio. Segue-se a fundamentação teórica da prática especializada em Enfermagem de Saúde Familiar, bem como a reflexão sobre o desenvolvimento das competências comuns e específicas do EE. Posteriormente, é apresentado o estudo desenvolvido, incluindo o enquadramento metodológico, os resultados, a discussão, as limitações, as implicações para a prática clínica e as principais conclusões.

Deste modo, este relatório pretende evidenciar o percurso de aprendizagem realizado, articulando a experiência em estágio com os referenciais teóricos, regulamentares e científicos da Enfermagem de Saúde Familiar. Pretende ainda demonstrar o contributo da prática clínica e da investigação para o desenvolvimento de uma intervenção especializada, reflexiva, ética e centrada nas famílias.

1. CONTEXTO DA PRÁTICA CLÍNICA DE ENFERMAGEM DE SAÚDE FAMILIAR

A recente reestruturação dos cuidados de saúde em Portugal, com a criação das Unidades Locais de Saúde (ULS), veio integrar os cuidados de saúde primários (CSP) e os cuidados hospitalares sob a alçada da mesma entidade (Diário da República, 2023). Esta reorganização do sistema de saúde reforça a articulação entre níveis de cuidados, promovendo uma abordagem mais integrada e centrada na pessoa e na família.

Neste contexto, a prática clínica em enfermagem de saúde familiar desenvolve-se, maioritariamente, no âmbito dos cuidados de saúde primários, assumindo um papel central na promoção da saúde, prevenção da doença e acompanhamento das famílias ao longo do seu ciclo de vida. As USF constituem estruturas organizacionais privilegiadas para a prestação de cuidados centrados na pessoa e na família, baseadas na proximidade, continuidade e articulação de cuidados.

O presente capítulo tem como objetivo contextualizar o local de estágio onde decorreu a prática clínica em enfermagem de saúde familiar, incluindo a caracterização da USF e da ULS onde se insere, bem como a sua organização, dinâmica e funcionamento. Será ainda apresentada uma breve caracterização da população assistida, como elemento essencial para a compreensão do contexto de prestação de cuidados e da prática desenvolvida, bem como dos serviços prestados através das diferentes consultas disponíveis.

1.1. Caracterização da USF e da ULS onde se insere

A USF onde foi realizado este estágio, doravante definida como USF X, encontra-se inserida numa ULS pertencente à comunidade intermunicipal da grande Lisboa. Esta USF é uma unidade elementar de prestação de cuidados de saúde, individuais e familiares, dotada de autonomia organizativa, funcional e técnica. Os utentes da USF X são aqueles que residem na área de influência da unidade e nela se inscreveram (Martins, 2023).

Haverá ainda utentes provenientes de freguesias limítrofes, os quais preferiram acompanhar os seus médicos de família, com a autorização expressa destes. A estes são prestados todos os serviços, podendo ser excetuada a visita domiciliária quando não residam na área limite definida pela unidade (Martins, 2023).

A USF garante, sempre que possível, o atendimento a familiares de utentes inscritos na USF que se encontrem temporariamente a residir com estes e que necessitem de cuidados inadiáveis. Em caso de utentes dependentes ou com necessidade de cuidados prolongados (superior a 30 dias), a situação será discutida em reunião de equipa e poderá ser solicitada ao utente a transferência da sua inscrição para a USF (Martins, 2023).

1.2. Missão, visão, valores e objetivos

A missão da USF e da ULS é, tal como seria de esperar, muito convergente. Em ambas se preconiza a prestação de cuidados de saúde personalizados à população da sua área de influência, no respeito absoluto pela individualidade e necessidades dos utentes, e baseados em princípios de eficácia, qualidade e eficiência. Para além disso defendem o desenvolvimento da investigação e da formação de profissionais na sua área de atividade.

A USF X, em particular, pretende fazê-lo garantindo a globalidade, a qualidade e a continuidade dos cuidados. Pretende ainda obter ganhos em saúde para os seus utentes, assegurando cuidados em melhores condições de acessibilidade, autonomia, personalização e proximidade, ambicionando, simultaneamente, aumentar a satisfação profissional dos elementos que integram a equipa (Martins, 2023).

Esta USF tem como visão a promoção de uma vida mais saudável para os cidadãos que serve, valorizando a sua autonomia, os seus valores e a diversidade sociocultural. Pretende, igualmente, fomentar a realização profissional da sua equipa e contribuir ativamente para o desenvolvimento dos cuidados de saúde primários (Martins, 2023). A sua atividade é orientada pelos seguintes pressupostos: Conciliação, Cooperação, Solidariedade, Autonomia, Articulação, Avaliação, Gestão participativa (Diário da República, 2017). Para além destes, são ainda valores desta unidade a Responsabilidade, a Competência, a Humanização, a Qualidade, a Confiança, a Inovação, a Criatividade e a Criação de valor na comunidade (Martins, 2023).

1.3. Espaço físico

O edifício onde se situa a USF X alberga duas USF distintas, ambas dispostas paralelamente num piso térreo. A entrada do edifício é comum às duas unidades e desemboca na sala de espera que, embora comum, tem áreas distintas para cada unidade. Neste espaço está a casa de banho dos utentes que é de uso geral. A área da USF X encontra-se ao fundo da sala de espera, com os balcões de atendimento ao utente em *front-office* à direita. A área administrativa contém ainda *back-office*, sala de reuniões, zona de arquivo, gabinetes administrativos, casa de banho para funcionários e uma sala de isolamento.

Separada da sala de espera por uma porta corta-fogo, encontramos à esquerda a zona de atendimento aos utentes com gabinetes distribuídos ao longo de um corredor único. Dos dois lados do corredor estão dispostos primeiramente os gabinetes de enfermagem e seguidamente os gabinetes médicos. Os 7 primeiros gabinetes são de enfermagem e contam com sala de tratamentos, sala de vacinação e saúde infantil, e uma sala de reabilitação. Seguidamente temos 11 gabinetes médicos, sendo um deles a sala de consultas de planeamento familiar. Existem ainda 3 pequenos armazéns, zona de sujos, um vestuário e uma casa de banho. A copa é partilhada com a unidade do lado.

1.4. Horário de funcionamento

A unidade funciona todos os dias úteis entre as 8h e as 20h, estando encerrada aos sábados, domingos e feriados. A última inscrição para consulta ou tratamentos de enfermagem é realizada, preferencialmente, até às 19h45min de modo a permitir o atendimento e encerramento das instalações no horário previsto.

Fora do horário de funcionamento da unidade, e em situação de doença aguda grave, os utentes poderão recorrer ao serviço de atendimento complementar (que funciona aos sábados, domingos e feriados das 8h às 18h) ou ao serviço de urgência da unidade hospitalar da ULS.

1.5. Recursos humanos, materiais e equipamentos

A equipa desta unidade é composta por 9 enfermeiros, 9 médicos e 6 secretárias clínicas. De momento contam ainda com 5 internos de medicina da especialidade de Medicina Geral e Familiar e por vezes também recebem internos do ano comum. Em períodos mais curtos acolhem também alunos de enfermagem.

Em situações especiais podem ainda contar com o apoio de outros profissionais de outras unidades da ULS como a Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados (URAP) ou da Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC). A unidade conta ainda com piquete de limpeza permanente destinado à limpeza, higienização e manutenção da unidade.

Os gabinetes médicos e de enfermagem estão numerados de 1 a 18 e equipados com secretária, cadeiras, computador, impressora, telefone, marquesa, lavatório, armários e material clínico e de enfermagem. Todos

têm ar condicionado e janelas com possibilidade de luz natural. Nos gabinetes existe também equipamento adequado às consultas existentes (esfigmomanómetro digital, termómetro, balança pediátrica e de adulto, glucómetro...).

Num dos gabinetes de enfermagem existe um frigorífico de medicação termolábil, onde estão armazenadas as vacinas disponíveis na unidade. Este frigorífico é equipado com fechadura incorporada e tem adaptado um sistema de controlo de temperatura. Este gabinete, em específico, conta ainda com um sistema de monitorização de temperatura ambiente. Os armazéns também estão equipados com um sistema de controlo de temperatura e humidade, para que exista um correto acondicionamento de material clínico e de medicamentos.

1.6. Acessibilidade e circuito de utentes

A acessibilidade refere-se à característica de um ambiente, estrutura, equipamento, produto ou serviço que permite que todos os seus potenciais utilizadores possam aceder de forma amigável, com dignidade, segurança e sem barreiras ao uso. Ao nível do ambiente e estrutura, o edifício da USF é um edifício térreo, sem barreiras arquitetónicas, com parque de estacionamento e lugares reservados a pessoas com mobilidade reduzida. Encontra-se numa zona com fácil acesso a transportes urbanos.

O circuito do utente é considerado o conjunto de procedimentos que o utente deve fazer para ter acesso aos serviços de saúde. O primeiro procedimento a realizar é o agendamento. Este agendamento pode ser efetuado telefonicamente, via email ou presencialmente na unidade, sendo o utente informado da data e hora do serviço solicitado. O agendamento das consultas pode ser realizado também através da aplicação E- agenda.

No dia da consulta, o utente deve chegar cerca de 30 minutos antes da hora marcada, retirar uma senha e confirmar a sua presença. Esta confirmação pode ser feita através do balcão digital ou do balcão do secretariado. De seguida, aguarda na sala de espera. A chamada do utente para atendimento geralmente é realizada através do balcão digital, com anúncio do número de senha e gabinete de atendimento.

Na unidade também são realizadas consultas não presenciais, que podem ser realizadas via telefone, teleconsulta ou consultas de contacto indireto para resolução de situações que não carecem de observação médica, como por exemplo a renovação de receituário.

Além das consultas programadas, a unidade dispõe ainda da consulta do dia (vagas para gestão do Centro de Contacto do Serviço Nacional de Saúde para situações de doença aguda) e consulta de intersubstituição (vagas para o próprio médico gerir e para agendamento pelo secretariado). Nestes casos não há garantias de que o utente seja atendido pelo seu médico.

No âmbito da acessibilidade existem vários indicadores parametrizados que podem ser contratualizados.

1.7. Breve caracterização dos utentes da USF

A unidade conta com um universo total de 16 396 utentes inscritos, correspondendo a 21 465 unidades ponderadas. Trata-se de uma população multiétnica e multicultural, com níveis socioeconómicos diversificados, que variam desde situações de maior vulnerabilidade até à classe média alta. A maioria dos utentes apresenta condições de habitabilidade consideradas adequadas.

Todos os utentes desta unidade têm médico e enfermeiro de família atribuídos. O ficheiro atribuído à enfermeira orientadora do estágio integra 1 882 utentes (2 452 unidades ponderadas), sendo o ficheiro com maior número de utentes na unidade.

A caracterização dos utentes do ficheiro do enfermeiro de família foi realizada com base na informação considerada mais relevante para o enquadramento do estágio, não tendo sido incluídos dados detalhados relativos a indicadores de morbilidade, mortalidade ou outros indicadores de saúde familiar. Ainda assim, a informação disponível permitiu uma compreensão global da população acompanhada e do contexto de prestação de cuidados, marcado pela diversidade de necessidades ao longo do ciclo de vida e pela centralidade da família enquanto unidade de cuidados.

1.8. Programas da carteira de serviços da USF: consultas de enfermagem

As consultas de enfermagem são uma prática autónoma e estruturada que permite responder de forma personalizada às necessidades de saúde da pessoa e da família ao longo do ciclo vital. No contexto dos CSP, estas consultas constituem um momento primordial de contacto com o utente e desempenham um papel essencial na continuidade dos cuidados, promoção da saúde, prevenção da doença e reforço da autonomia e literacia em saúde.

Todas as USF's do Serviço Nacional de Saúde (SNS), independentemente do modelo organizacional ou do enquadramento jurídico-institucional, devem seguir a carteira básica de serviços como compromisso assistencial central, padronizada em tipo e qualidade, com variações apenas nos aspetos quantitativos e nos serviços adicionais contratualizados (Diário da República, 2007).

Desta forma, a USF X oferece a seguinte carteira básica de serviços:

- Consulta de Saúde Infantil e Juvenil (médica e enfermagem);
- Consulta de Saúde Materna (médica e enfermagem);
- Consulta de Planeamento Familiar (médica e enfermagem);
- Consulta aberta/próprio dia (médica e enfermagem);
- Consulta de Diabetes (médica e enfermagem);
- Consulta de Hipertensão (médica e enfermagem);
- Consulta de Saúde de Adulto e do Idoso;
- Vacinação (enfermagem);
- Tratamentos, pensos e injeções (enfermagem);
- Visitação domiciliária (médica e enfermagem).

1.9. Consulta de enfermagem no domicílio

Num contexto social em constante evolução, caracterizado pelo aumento progressivo da faixa etária superior a 65 anos, verifica-se uma incidência crescente de patologias crónicas e degenerativas, bem como de situações de dependência física. Perante esta realidade, a prestação de cuidados de saúde no domicílio, nomeadamente através de consultas médicas e de enfermagem, assume-se como um objetivo fundamental. Esta abordagem visa assegurar ao utente e à sua família a disponibilização de cuidados adequados, informação rigorosa, apoio contínuo e tratamento individualizado, promovendo a autonomia e prevenindo o agravamento do estado de saúde. Os benefícios decorrentes deste tipo de intervenção são especialmente relevantes em idosos com

limitações de mobilidade, acamados, doentes em fase pós-operatória, em situação terminal, pessoas com deficiência, recém-nascidos e puérperas.

Por outro lado, as visitas domiciliárias realizadas pelo EE em Enfermagem de Saúde Familiar adquirem um papel preponderante pois permitem uma avaliação holística do utente no seu contexto real de vida, possibilitando a identificação de necessidades de saúde individuais e familiares, bem como a deteção precoce de fatores de risco e recursos disponíveis. Através da aplicação do Modelo Dinâmico de Avaliação e Intervenção Familiar (MDAIF), o enfermeiro analisa diversas dimensões (estrutural, desenvolvimental e funcional) com especial atenção às condições do domicílio, às dinâmicas familiares e às interações entre os membros da família. Esta avaliação permite planear intervenções mais adequadas, centradas na promoção da saúde, prevenção da doença e capacitação da família como unidade de cuidados (Figueiredo, 2012).

Na USF X estas consultas são realizadas tanto no âmbito promocional (por iniciativa do enfermeiro com foco na educação para a saúde, prevenção da doença e capacitação das famílias), como no âmbito curativo (visando o acompanhamento clínico e o tratamento de situações agudas ou crónicas em contexto domiciliário).

1.10. Critérios para a realização de consulta de enfermagem no domicílio

Para além do referido anteriormente, a realização de consultas domiciliárias obedece a critérios específicos de elegibilidade, sendo o primeiro destes critérios estar inscrito na unidade e residir na sua área geográfica de abrangência.

Poderão estar sujeitas a uma avaliação pela equipa, principalmente quando são solicitadas por iniciativa do utente/família. No âmbito curativo, estas consultas devem ser direcionadas a utentes acamados, com limitações da mobilidade, grandes dependentes ou em situações agudas em que a deslocação aos serviços de saúde não seja possível ou aconselhável.

Admite-se, ainda, a realização de visitas domiciliárias a utentes não inscritos na unidade, desde que se encontrem temporariamente ao cuidado de familiares ou cuidadores inscritos na USF X, sendo, nesses casos, efetuada uma inscrição esporádica para assegurar a continuidade e a qualidade dos cuidados.

1.11. Urgências/emergências e acidentes

No âmbito da reorganização do acesso aos cuidados de saúde, os utentes podem ser encaminhados para avaliação nos CSP através de referenciação efetuada pela linha SNS 24. Esta medida insere-se no programa nacional “*Ligue Antes, Salve Vidas*”, que visa promover uma utilização mais eficiente dos serviços de urgência e garantir o encaminhamento adequado dos utentes, de acordo com a gravidade da situação clínica. A obrigatoriedade desta referenciação prévia encontra-se estabelecida na Portaria n.º 204/2024, de 11 de setembro, que determina que o acesso aos cuidados hospitalares do SNS deve ser precedido por contacto com o SNS 24, entre outros meios autorizados (Diário da República, 2024).

As situações emergentes e os acidentes, pela sua gravidade e necessidade de intervenção imediata, não são avaliados nas USF's, sendo prontamente encaminhados para os serviços de urgência hospitalar. Por outro lado, situações urgentes que requerem uma atenção rápida mas não imediata, podem ser avaliadas nos CSP, desde que o utente tenha sido previamente referenciado pela linha SNS 24, na sequência de triagem clínica. Este processo permite uma gestão mais eficiente dos recursos do sistema de saúde e contribui para reduzir a afluência inadequada aos serviços hospitalares (Diário da República, 2024).

1.12. Atendimento telefónico (enfermagem)

Na USF X procura-se, sempre que possível, responder de forma célere e adequada às solicitações dos utentes, seja através de contacto presencial ou telefónico. Quando o enfermeiro responsável se encontra temporariamente indisponível, o contacto é devidamente registado pelos serviços administrativos, procedendo-se ao retorno da chamada assim que se verifique a possibilidade de atendimento.

1.13. Carteira adicional de serviços (atividades de enfermagem)

Desde que garantam o cumprimento dos compromissos assistenciais definidos na carteira básica de serviços, as USF podem contratualizar uma carteira adicional (Diário da República, 2024). A USF X dispõe da seguinte carteira adicional:

- Consulta de Apoio Intensivo à Cessação Tabágica;
- Consulta de Dor;
- Curso de Preparação para o Nascimento;
- Cantinho da Amamentação
- Cuidados de Enfermagem de Reabilitação Pediátrica;
- Cuidados de Enfermagem de Reabilitação Respiratória.

A Consulta de apoio à cessação tabágica e a consulta da dor funcionam como consultas conexas de enfermeiro e médico, as restantes funcionam apenas como consulta de enfermagem.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA PRÁTICA ESPECIALIZADA EM ENFERMAGEM DE SAÚDE FAMILIAR

No âmbito da Enfermagem de Saúde Familiar, a família pode ser compreendida como uma unidade relacional de cuidados, constituída por membros interdependentes e inserida num ciclo vital próprio, cuja saúde e funcionamento resultam da articulação entre as necessidades individuais dos seus elementos e a dinâmica global do sistema familiar (Alarcão, 2000). Enquanto sistema dinâmico, a família organiza-se através de relações, papéis, regras, recursos e padrões de comunicação que influenciam o bem-estar individual e coletivo, sendo que qualquer alteração num dos seus elementos pode repercutir-se no funcionamento global do sistema familiar (Alarcão, 2000). Esta perspetiva, sustentada pela abordagem sistémica da família, permite compreender a família não apenas como soma dos seus membros, mas como uma unidade relacional em permanente interação com os seus contextos sociais, culturais, económicos e laborais (Bertalanffy, 1968; Hanson, 2005; Minuchin, 1974). Neste sentido, a prática especializada em Enfermagem de Saúde Familiar exige uma abordagem centrada na família como unidade de cuidados, valorizando a sua estrutura, desenvolvimento, funcionamento, recursos e necessidades específicas ao longo do ciclo vital. É neste enquadramento que os modelos e teorias de enfermagem assumem particular relevância, ao orientarem a avaliação e a intervenção junto das famílias nos diferentes momentos do ciclo vital.

2.1. A família como unidade de cuidados em Enfermagem de Saúde Familiar

A conceção sistémica da família traduz-se numa prática de cuidados que reconhece a influência recíproca entre a saúde dos seus membros e o funcionamento global da família. Nesta perspetiva, a família deixa de ser entendida apenas como contexto de suporte ao utente, passando a ser considerada simultaneamente sujeito e alvo dos cuidados de enfermagem, uma abordagem também valorizada na enfermagem de saúde à família (Hanson, 2005). Tal abordagem implica atender à estrutura familiar, às relações entre os seus membros, aos papéis desempenhados, aos recursos disponíveis, às estratégias de *coping*, aos padrões de comunicação e às necessidades que emergem ao longo do ciclo vital.

A prática em Enfermagem de Saúde Familiar exige, assim, uma avaliação centrada na família, capaz de identificar fatores de proteção e de vulnerabilidade, bem como necessidades reais ou potenciais que possam interferir no seu funcionamento e bem-estar. Esta abordagem pode ainda ser articulada com uma perspetiva de cuidados baseada nas forças, valorizando os recursos, competências e capacidades da família como elementos centrais para a promoção da adaptação e da saúde familiar (Gottlieb, 2016). A partir desta avaliação, o enfermeiro pode planear intervenções adequadas às características de cada família, promovendo a capacitação, a adaptação às transições, a gestão dos recursos familiares e comunitários e a tomada de decisão informada. Deste modo, a intervenção de enfermagem não se limita à prestação de cuidados perante situações de doença, assumindo também uma dimensão preventiva, educativa, relacional e promotora da saúde familiar.

No contexto da prática especializada em Enfermagem de Saúde Familiar, esta abordagem revela-se particularmente relevante nos diferentes momentos de mudança ao longo do ciclo vital da família, como é exemplo a transição para a parentalidade. O nascimento de um filho implica a reorganização de papéis, rotinas, responsabilidades e relações familiares, podendo gerar necessidades acrescidas de apoio, informação e acompanhamento. Assim, considerar a família como unidade de cuidados permite compreender de forma mais abrangente os desafios vivenciados nas diferentes etapas do ciclo vital familiar. Entre estas etapas, o

período pós-parto assume particular relevância no presente relatório, por envolver a adaptação da família às novas exigências de cuidado e a conciliação entre a vida familiar e profissional.

2.2. Modelos teóricos orientadores da prática em Enfermagem de Saúde Familiar

A prática especializada em Enfermagem de Saúde Familiar deve ser sustentada por referenciais teóricos que permitam compreender a família na sua complexidade, orientar a avaliação das suas necessidades e fundamentar a intervenção do EE. Estes modelos e teorias contribuem para uma leitura sistematizada da estrutura, desenvolvimento e funcionamento familiar, bem como dos processos de adaptação vivenciados ao longo do ciclo vital. Neste sentido, assumem particular relevância os referenciais que integram a família como unidade de cuidados, valorizando as suas relações, recursos, vulnerabilidades e capacidades de mudança.

O Modelo Dinâmico de Avaliação e Intervenção Familiar (MDAIF) assume especial relevância no contexto português da Enfermagem de Saúde Familiar, ao propor uma avaliação e intervenção centradas na família enquanto unidade de cuidados. Este modelo organiza a avaliação familiar em dimensões estruturais, desenvolvimentais e funcionais, permitindo identificar necessidades, recursos e áreas de intervenção que sustentam o planeamento de cuidados dirigidos à família. Ao valorizar a dinâmica interna da família, os seus processos adaptativos e a interação com o contexto, o MDAIF constitui um referencial particularmente adequado à prática do EE em Enfermagem de Saúde Familiar (Figueiredo, 2012).

O Modelo Calgary de Avaliação e Intervenção Familiar (MCAIF), desenvolvido por Wright e Leahey, constitui também um referencial importante na enfermagem familiar, sendo o referencial teórico recomendado para utilização pela Ordem dos Enfermeiros (Ordem dos Enfermeiros, 2023). É frequentemente apresentado de forma integrada, enquanto modelo orientador da avaliação e intervenção familiar. A componente de avaliação organiza a compreensão da família a partir das dimensões estrutural, desenvolvimental e funcional, permitindo analisar a sua composição, etapa do ciclo vital, relações entre os membros e padrões de funcionamento. Por sua vez, a componente de intervenção valoriza a relação terapêutica, as crenças familiares, a comunicação e a promoção de mudanças que favoreçam o funcionamento e o bem-estar da família (Costa, et al., 2019).

A Teoria das Transições, proposta por Meleis (2000), oferece um contributo relevante para compreender os processos de mudança vivenciados pelas famílias ao longo do ciclo vital. As transições podem ser desenvolvimentais, situacionais, de saúde/doença ou organizacionais, implicando processos de adaptação, redefinição de papéis e aquisição de novas competências. Neste âmbito, a transição para a parentalidade constitui um exemplo particularmente relevante, uma vez que o nascimento de um filho exige reorganização familiar, adaptação aos novos papéis parentais e mobilização de recursos internos e externos.

Como enquadramento complementar, o Modelo de Adaptação de Callista Roy permite compreender a família como um sistema adaptativo que, perante eventos significativos como o nascimento de um filho, mobiliza recursos e estratégias para responder às exigências físicas, emocionais, relacionais e sociais decorrentes da transição para a parentalidade (Roy, 2009). Nesta perspetiva, as licenças parentais e as dispensas para amamentação/aleitação podem ser entendidas como recursos facilitadores da adaptação familiar no período pós-parto.

2.3. A família no período pós-parto e a transição para a parentalidade

O período pós-parto constitui uma fase de transição particularmente significativa no ciclo vital da família, caracterizada por mudanças profundas a nível físico, emocional, social e relacional. O nascimento de um filho

representa um acontecimento desenvolvimental que exige ajustamentos individuais e familiares, sendo frequentemente acompanhado por sentimentos ambivalentes de satisfação, ansiedade e vulnerabilidade. De acordo com a teoria das transições, este período corresponde a uma transição desenvolvimental e situacional, durante a qual a família necessita de adquirir novos conhecimentos, redefinir papéis e desenvolver estratégias de adaptação para alcançar estabilidade (Meleis et al., 2000).

A evidência mais recente reforça esta perspetiva, descrevendo a parentalidade como um processo dinâmico e complexo que envolve a promoção do desenvolvimento físico, emocional e social da criança, bem como a adaptação contínua dos pais às novas exigências familiares (Monteiro, 2022).

A transição para a parentalidade implica uma reorganização da dinâmica familiar, envolvendo não apenas os progenitores, mas todo o sistema familiar. A redistribuição de papéis, a redefinição das rotinas diárias e a adaptação às necessidades do recém-nascido influenciam diretamente o funcionamento familiar e o bem-estar dos seus membros. Segundo Wright & Leahey (2011), a família deve ser entendida como uma unidade de cuidados, em que as experiências vividas por um dos seus elementos afetam todo o sistema. Assim, a forma como a família vivencia o período pós-parto é condicionada por fatores individuais, conjugais, familiares e contextuais, incluindo as condições laborais e o suporte social disponível.

O estabelecimento do vínculo parental e a construção da identidade enquanto mãe e pai desenvolvem-se de forma progressiva nos primeiros meses após o nascimento. Este processo implica uma reorganização psicológica e relacional, na qual os progenitores constroem novas representações de si próprios e da relação com o filho. Paralelamente, a transição para a parentalidade pode introduzir desafios na relação conjugal, particularmente quando coexistem exigências profissionais elevadas, limitações de tempo para a vida familiar, alterações nas rotinas e necessidade de adaptação a novas responsabilidades, influenciando o equilíbrio e o funcionamento familiar (Capella et al., 2025; Matos, 2022; Perista et al., 2016; Wall et al., 2019).

A evidência recente demonstra que a parentalidade constitui uma das transições mais exigentes do ciclo de vida familiar, implicando mudanças significativas na dinâmica do casal e podendo aumentar os níveis de stress e vulnerabilidade emocional dos progenitores (Capella et al., 2025). Neste contexto, fatores como a pressão financeira, as exigências laborais e as alterações biológicas e emocionais, particularmente no pós-parto, podem comprometer o equilíbrio conjugal e o bem-estar individual.

O tempo disponível para a família assume, assim, um papel central no processo de adaptação ao pós-parto. O tempo partilhado permite aos progenitores responder às necessidades do recém-nascido, fortalecer o vínculo afetivo e desenvolver competências parentais, contribuindo para uma vivência mais segura e satisfatória da parentalidade. A literatura evidencia que a ausência de tempo ou o regresso precoce ao trabalho podem aumentar os níveis de stress parental e dificultar a partilha de responsabilidades, comprometendo o equilíbrio familiar (Capella et al., 2025). Acresce que estas dificuldades tendem a ser mais acentuadas em contextos marcados por desigualdades de género e por limitações na conciliação entre a vida profissional e familiar, refletindo-se na distribuição desigual dos cuidados parentais (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2024).

Para além disso, estudos recentes evidenciam que a adaptação à parentalidade pode estar associada a riscos para a saúde mental dos progenitores, com prevalência significativa de sintomas depressivos e ansiosos no período pós-parto, tanto em mães como em pais (Capella et al., 2025). Este facto reforça a necessidade de suporte adequado durante esta fase, promovendo condições que favoreçam a adaptação familiar e o bem-estar emocional.

Do ponto de vista da Enfermagem de Saúde Familiar, o período pós-parto é reconhecido como uma oportunidade privilegiada de intervenção junto da família. O enfermeiro, enquanto profissional que acompanha a família ao longo do ciclo vital, desempenha um papel fundamental na promoção da parentalidade positiva, na capacitação dos progenitores e na identificação precoce de necessidades e vulnerabilidades. A evidência aponta que o acompanhamento contínuo, a educação para a saúde e o apoio na resolução de dificuldades contribuem significativamente para uma transição mais segura e bem-sucedida para a parentalidade (Monteiro, 2022).

A atuação do EE em ESF, com intervenção centrada na família, encontra-se alinhada com as competências definidas pela Ordem dos Enfermeiros (2018), nomeadamente no apoio à adaptação familiar e na promoção da saúde em momentos de transição. Assim, compreender o período pós-parto enquanto fase crítica do ciclo vital da família implica reconhecer a necessidade e importância de condições que favoreçam a adaptação familiar e o bem-estar dos seus membros. Neste sentido, fatores sociais, laborais e organizacionais assumem particular relevância, constituindo um enquadramento fundamental para a compreensão da vivência da parentalidade.

2.4. O conceito de tempo da família

O tempo constitui um recurso central no funcionamento familiar, assumindo particular relevância em momentos de transição do ciclo vital, como o período pós-parto. Para além da sua dimensão cronológica, o tempo da família pode ser entendido como um recurso relacional, emocional e social, que permite a construção e manutenção de vínculos, a partilha de experiências e a adaptação às exigências decorrentes das mudanças familiares. No contexto da parentalidade, o tempo disponível para a família revela-se determinante para o bem-estar dos progenitores, para o desenvolvimento da criança e para o equilíbrio do sistema familiar como um todo.

A literatura em Enfermagem de Saúde Familiar conceptualiza o tempo como um elemento estruturante da vida familiar, intimamente ligado às rotinas, aos papéis e às interações entre os seus membros. Wright e Leahey (2011) salientam que as famílias organizam o seu funcionamento em torno do tempo disponível, sendo este influenciado por fatores internos e externos, como o trabalho, as exigências económicas e as políticas sociais. Assim, o tempo da família não se distribui de forma neutra, refletindo desigualdades sociais, laborais e de género que condicionam a vivência da parentalidade. Esta perspetiva é reforçada por autores que demonstram que a organização do tempo familiar resulta da interação entre estruturas sociais, condições laborais e políticas públicas, podendo contribuir para a reprodução ou mitigação de desigualdades existentes (Capella et al., 2025; Perista et al., 2016).

No período pós-parto, o tempo assume uma função particularmente sensível, uma vez que está diretamente associado à presença parental, à disponibilidade emocional e à capacidade de resposta às necessidades do recém-nascido. A possibilidade de os progenitores disporem de tempo para cuidar, observar, aprender e adaptar-se favorece o desenvolvimento do vínculo afetivo e a construção da identidade parental. A evidência demonstra que a presença e disponibilidade dos cuidadores nos primeiros meses de vida são fundamentais para o desenvolvimento saudável da criança e para a adaptação aos novos papéis parentais (Capella et al., 2025; Matos, 2022). Por oposição, a escassez de tempo ou a pressão para o regresso precoce à atividade profissional pode comprometer este processo, aumentando os níveis de stress e dificultando a conciliação entre as exigências familiares e laborais.

A conciliação entre trabalho e vida familiar constitui, assim, uma dimensão central na análise do tempo da família. Estudos têm demonstrado que as responsabilidades profissionais influenciam de forma significativa a forma como mães e pais distribuem o seu tempo, persistindo desigualdades marcadas no envolvimento parental, particularmente nos cuidados iniciais à criança (Perista et al., 2016; Wall et al., 2019). Estas desigualdades tendem a ser reforçadas por normas sociais, organizacionais e culturais que continuam a associar o cuidado predominantemente às mulheres, condicionando o envolvimento dos pais e limitando o tempo efetivamente partilhado em família. Adicionalmente, a literatura aponta que, apesar das transformações nas políticas familiares, persistem assimetrias na distribuição do tempo de cuidado, refletindo desigualdades estruturais de género (Pinheiro et al., 2009; Wall et al., 2019). No contexto português, as mulheres continuam a assumir a maior parte do trabalho não remunerado e dos cuidados à família (Instituto Nacional de Estatística, 2018).

Neste enquadramento, as políticas de apoio à parentalidade, nomeadamente as licenças parentais, assumem um papel fundamental enquanto mecanismos formais de proteção do tempo da família. Estas políticas permitem a prestação de cuidados à criança em contexto de proteção laboral, contribuindo para a conciliação entre a vida profissional e familiar e para a promoção do bem-estar familiar. A existência de licenças parentais adequadas, remuneradas e partilhadas está associada a ganhos em saúde para a criança e para os progenitores, bem como a uma maior equidade de género (Capella et al., 2025; Wall et al., 2019). No entanto, o enquadramento legal, por si só, não garante o usufruto efetivo do tempo da família, uma vez que fatores económicos, organizacionais e culturais podem influenciar as decisões dos progenitores, condicionando a utilização destes direitos (Pereira, 2024).

O tempo tem vindo a ser reconhecido na literatura como um recurso fundamental com implicações relevantes para a saúde, influenciando a capacidade dos indivíduos e das famílias para cuidar, estabelecer relações e responder às exigências do quotidiano. A sua escassez encontra-se associada a níveis mais elevados de stress, pior qualidade de vida e maiores dificuldades na conciliação entre diferentes papéis, sendo particularmente relevante em períodos de transição, como a parentalidade.

Enquanto recurso, o tempo influencia a adaptação à parentalidade, a qualidade das relações familiares e o bem-estar emocional dos seus membros. A evidência demonstra que a disponibilidade de tempo para o cuidado e para a interação familiar está associada a melhores resultados em termos de bem-estar e funcionamento familiar, sendo simultaneamente condicionada por fatores sociais, laborais e de género (Capella et al., 2025; Perista et al., 2016; Wall et al., 2019).

Neste contexto, o tempo assume características de um recurso com implicações nos determinantes sociais de saúde, uma vez que a sua distribuição é influenciada por fatores estruturais que podem contribuir para a reprodução de desigualdades em saúde (Abreu, 2023).

Deste modo, compreender o tempo da família como um recurso limitado, socialmente condicionado e com implicações relevantes para a saúde familiar constitui um eixo central para a análise do uso das licenças parentais e de amamentação. Este enquadramento sustenta a pertinência de investigar de que forma as famílias em Portugal experienciam e utilizam esses mecanismos legais, e em que medida estes contribuem efetivamente para a promoção do bem-estar e da saúde familiar no período pós-parto.

2.5. Licenças parentais enquanto instrumento de apoio à família

As licenças parentais constituem um dos principais instrumentos de política social destinados à proteção da parentalidade, permitindo aos progenitores a prestação de cuidados à criança em contexto de proteção

laboral e com salvaguarda de rendimento. Estas medidas assumem particular relevância no período pós-parto, ao possibilitarem a presença dos pais junto do recém-nascido e a adaptação às exigências decorrentes da transição para a parentalidade. Neste sentido, as licenças parentais desempenham um papel central na promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar, bem como na criação de condições que favorecem o bem-estar da família e o desenvolvimento da criança.

2.5.1. Enquadramento legal da parentalidade em Portugal

A Constituição da República Portuguesa estabelece a família como elemento fundamental da sociedade. Reconhece, igualmente, o direito à proteção da maternidade e da paternidade, atribuindo ao Estado a responsabilidade de criar condições que permitam a conciliação entre a vida profissional e familiar (Constituição da República Portuguesa, 1976).

No âmbito da legislação laboral, o regime de proteção da parentalidade encontra-se consagrado no Código do Trabalho (CT), que define um conjunto de direitos e deveres destinados a salvaguardar os trabalhadores no exercício da parentalidade. Como refere Duarte (2023, p. 12), “este diploma procedeu a uma importante alteração no regime da proteção da maternidade e paternidade dando origem ao conceito aparentemente mais inclusivo e igualitário, onde passou a constar o termo ‘parentalidade’ (art. 33.º do CT)”. Este regime visa assegurar a proteção do vínculo laboral durante períodos de ausência por motivos relacionados com o nascimento ou adoção de um filho, promovendo simultaneamente o bem-estar da criança e da família.

O direito à parentalidade é reconhecido a ambos os progenitores, refletindo uma perspetiva de partilha de responsabilidades no cuidado à criança e de promoção da igualdade de género. A legislação portuguesa prevê, assim, um conjunto de medidas que permitem aos trabalhadores ausentarem-se da atividade profissional para prestar cuidados ao filho, sem perda de direitos laborais fundamentais, garantindo simultaneamente a proteção social através de prestações compensatórias sob a forma de um subsídio.

O acesso às prestações encontra-se dependente do cumprimento dos requisitos legalmente previstos para atribuição das prestações sociais associadas. A articulação entre o CT e o regime de proteção social assegurado pela Segurança Social (SS) permite garantir a proteção do rendimento durante os períodos de ausência, constituindo um elemento essencial para a efetiva utilização destes direitos pelos progenitores. Importa, contudo, referir que a proteção na parentalidade não se restringe aos trabalhadores com vínculo laboral, estando igualmente previstos mecanismos de apoio social dirigidos a situações de insuficiência contributiva, designadamente através do subsídio social parental, assegurando a proteção de grupos mais vulneráveis.

Para além do enquadramento nacional, salienta-se que o regime jurídico da parentalidade em Portugal tem sido influenciado por diretivas europeias que visam promover a conciliação entre a vida profissional e familiar e a igualdade de género, nomeadamente a Diretiva (UE) 2019/1158, que estabelece requisitos mínimos relativos à licença parental e à licença de paternidade, reforçando o envolvimento dos pais no cuidado às crianças. No entanto, importa salientar que o ordenamento jurídico português já consagrava, em momento anterior, um conjunto alargado de direitos no âmbito da parentalidade, evidenciando um enquadramento jurídico comparativamente amplo nesta matéria.

2.5.2. Tipologias das licenças parentais em Portugal

No âmbito do regime jurídico da parentalidade, o CT prevê diferentes modalidades de licenças com características e regimes distintos, que visam responder às necessidades dos progenitores e da criança. Durante estes períodos de ausência no local de trabalho, os trabalhadores beneficiam de proteção do vínculo

laboral e têm direito a receber um subsídio parental, pago pela SS, destinado a compensar a perda de rendimentos (Portal de serviços públicos da República Portuguesa, 2026).

Entre as principais modalidades previstas na legislação portuguesa destaca-se a licença parental inicial, que constitui o principal instrumento de proteção da parentalidade, permitindo aos progenitores a prestação de cuidados ao recém-nascido durante os primeiros meses de vida.

A descrição apresentada nos próximos subcapítulos tem por base o regime previsto no Código do Trabalho, no regime jurídico de proteção social na parentalidade e nas orientações da Segurança Social relativas ao subsídio parental (Código do Trabalho, 2009; Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril; Instituto da Segurança Social, 2025).

2.5.2.1. LICENÇA PARENTAL INICIAL

A licença parental inicial corresponde ao período de ausência da atividade profissional concedido aos progenitores após o nascimento de uma criança, assegurando tempo para a prestação de cuidados ao recém-nascido e para a adaptação à parentalidade. Constitui, assim, o principal mecanismo legal de proteção nesta fase, podendo ser usufruída por ambos os progenitores, de forma individual ou partilhada.

Em Portugal, esta licença pode assumir a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, podendo acrescer 30 dias quando existe partilha entre os progenitores, dentro dos termos legalmente previstos. A modalidade escolhida tem implicações não apenas na duração da licença, mas também no montante do subsídio parental atribuído. De forma geral, a opção por 120 dias corresponde a uma compensação de 100% da remuneração de referência, enquanto a opção por 150 dias implica uma redução do valor do subsídio.

Durante o período de licença parental inicial, os progenitores têm direito ao subsídio parental, pago pela SS, com o objetivo de compensar a perda de rendimentos de trabalho. Este subsídio é atribuído de forma individual a cada progenitor, pago mensalmente em dinheiro, e o seu valor depende do respetivo rendimento de referência, variando em função da duração e da modalidade da licença escolhida. O usufruto da licença parental constitui um direito dos progenitores, não estando dependente de autorização da entidade empregadora. Após o nascimento, os pais devem apenas comunicar à entidade empregadora, no prazo legalmente estabelecido, o período de licença a usufruir.

Esta licença integra períodos de usufruto exclusivo de cada progenitor. No caso da licença exclusiva da mãe, a lei prevê que esta deve usufruir obrigatoriamente um período de 42 dias consecutivos após o parto, destinado à sua recuperação física. A mãe pode ainda usufruir de até 30 dias facultativos antes do parto, podendo, nesse caso, perfazer até 72 dias de licença exclusiva. Estes períodos integram o total da licença parental inicial escolhida, pelo que os dias usufruídos pela mãe contam para o total dos 120 ou 150 dias escolhidos.

No caso do pai, a licença parental exclusiva pode atingir até 35 dias, compreendendo 28 dias obrigatórios e 7 dias facultativos. Os 28 dias obrigatórios devem ser usufruídos nos primeiros 42 dias após o nascimento da criança, em períodos mínimos de sete dias consecutivos, sendo uma parte destes obrigatoriamente usufruída imediatamente após o nascimento. Os 7 dias facultativos podem ser usufruídos de forma consecutiva ou interpolada, desde que gozados também no período dos 42 dias obrigatórios da mãe. A licença do pai é sempre paga a 100%, independentemente da modalidade da licença inicial escolhida (individual ou partilhada) e da respetiva duração. Os períodos de licença parental exclusiva de cada progenitor são independentes entre si e não são cumulativos para efeitos de cálculo da duração total da licença parental inicial.

Para além destes períodos exclusivos (que não podem ser transferidos entre progenitores), os restantes dias da licença parental inicial até perfazer o total de dias escolhido (120 ou 150 dias) podem ser usufruídos por um dos progenitores ou partilhados entre ambos. O valor do subsídio parental varia em função da duração e da modalidade escolhida, correspondendo, de forma geral, a 100% da remuneração de referência no caso de 120 dias, e a 80% no caso de 150 dias, quando gozados individualmente.

No entanto, quando existe partilha da licença entre os progenitores, acrescem 30 dias ao período normal escolhido e pode verificar-se um aumento do valor do subsídio atribuído nos períodos mais longos. Isto porque, no caso dos 150 dias partilhados (120 dias para um progenitor + 30 dias para o outro), o valor pago corresponde a 100% da remuneração de referência, mas, no caso de 180 dias (150 + 30), o subsídio corresponde, em regra, a 83% da remuneração de referência. Contudo, quando o pai usufrui, para além do período obrigatório, 60 dias consecutivos ou dois períodos interpolados de 30 dias consecutivos, o valor do subsídio sobe para 90% da remuneração de referência, durante a totalidade do período de 180 dias (120 + 60).

A possibilidade de partilha assume, assim, particular relevância neste regime, ao favorecer a corresponsabilização entre os progenitores e ao reforçar o envolvimento do pai. Acresce que as modalidades que implicam um maior período de usufruto por parte do pai, particularmente aquelas associadas a uma compensação financeira mais favorável, funcionam como um incentivo a uma maior presença nesta fase inicial da vida da criança. Ainda assim, a sua utilização efetiva depende, não apenas das condições legalmente previstas, mas também de fatores sociais, laborais, económicos e familiares.

Importa ainda referir que o regime da licença parental inicial prevê algumas situações específicas que podem determinar ajustamentos à sua duração ou condições de atribuição, designadamente em casos de nascimento múltiplo, internamento neonatal ou outras circunstâncias particulares previstas na lei.

2.5.2.2. LICENÇA PARENTAL ALARGADA

Após o período de licença parental inicial, a legislação portuguesa prevê a possibilidade de prolongamento do tempo de acompanhamento da criança através da licença parental complementar. Esta licença constitui um mecanismo adicional de proteção da parentalidade, permitindo aos progenitores estender o período de cuidados nos primeiros anos de vida da criança, de acordo com as necessidades familiares e nos termos definidos na lei.

A licença parental complementar pode ser gozada por qualquer um dos progenitores, imediatamente após o termo da licença parental inicial ou em qualquer momento até a criança perfazer seis anos de idade, e inclui várias modalidades. Entre estas, destaca-se a licença parental alargada, que pode ter a duração de até três meses por cada progenitor, podendo ser gozada de forma alternada, simultânea ou apenas por um dos pais.

Para além da licença parental alargada em regime de tempo completo, a legislação prevê ainda modalidades mais flexíveis, designadamente a licença a tempo parcial e a licença intercalada. A modalidade a tempo parcial permite a acumulação do gozo da licença com o exercício de atividade profissional em regime reduzido, enquanto a modalidade intercalada possibilita a alternância entre períodos de ausência total e períodos de trabalho a tempo parcial, sendo a contabilização do tempo de licença ajustada em função da sua utilização.

Durante o período de licença parental complementar, os progenitores podem ter direito ao subsídio parental alargado, atribuído pela Segurança Social. O valor deste subsídio varia em função da modalidade de gozo da licença e do envolvimento de ambos os progenitores. Em termos gerais, corresponde a 30% da remuneração de referência durante um período até três meses por cada progenitor, podendo ser majorado para 40%

quando ambos usufruem da totalidade da licença. No caso da licença a tempo parcial, o valor do subsídio corresponde, em regra, a 20% da remuneração de referência, podendo atingir 30% quando existe alternância entre períodos de licença total e parcial, nos termos previstos na lei.

Apesar de apresentar uma compensação financeira significativamente inferior à da licença parental inicial, a licença parental complementar constitui um instrumento relevante de conciliação entre a vida profissional e familiar, permitindo uma maior adaptação às necessidades de acompanhamento da criança ao longo dos primeiros anos de vida. Esta diferença no nível de compensação financeira poderá, contudo, influenciar a sua utilização pelos progenitores, em articulação com outros fatores de natureza social, laboral e económica.

2.5.2.3. DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO VS DISPENSA PARA ALEITAÇÃO

Findadas as licenças de parentalidade e avançando para o regresso à atividade profissional, a legislação portuguesa prevê a possibilidade dos progenitores beneficiarem de dispensa para amamentação ou aleitação, com o objetivo de assegurar a continuidade dos cuidados à criança nos primeiros meses de vida. Ao contrário das licenças parentais, esta medida não implica a suspensão da atividade profissional, traduzindo-se antes na redução do tempo de trabalho diário sem perda de remuneração.

Segundo o art. 47º do CT, a mãe que amamenta o seu filho tem direito a uma redução do seu horário de trabalho para o efeito, em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, ou noutro regime acordado com o empregador, enquanto durar a amamentação. Em situações de nascimentos múltiplos, a duração da dispensa é acrescida de 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Quando a amamentação não se verifica, os progenitores (qualquer um deles ou ambos, desde que em períodos distintos) têm direito à dispensa para aleitação durante o primeiro ano de vida da criança, caso ambos exerçam atividade profissional. A redução diária de tempo de trabalho é igual à da dispensa para amamentação. Esta dispensa assume particular relevância na fase de transição entre o período de licença parental e o regresso pleno à atividade profissional, permitindo conciliar as exigências laborais com a parentalidade e as necessidades da criança.

A distinção entre amamentação e aleitação traduz-se, sobretudo, nas condições de acesso e duração do direito à dispensa, sendo esta mais alargada no caso da amamentação, uma vez que pode ser exercido enquanto esta se mantiver, ao passo que a aleitação se encontra limitada ao primeiro ano de vida da criança. Contudo, para manter o direito à dispensa para amamentação após o primeiro ano de vida, é necessária a sua comprovação mediante a apresentação de um atestado médico à entidade patronal.

2.5.3. Utilização efetiva das licenças parentais e fatores condicionantes

Apesar do enquadramento legal aparentemente generoso no domínio da parentalidade em Portugal, estudos demonstram que a existência destes direitos não garante, por si só, a sua utilização efetiva pelos progenitores. A decisão de usufruir das licenças parentais, dispensas ou de outras medidas de apoio à parentalidade é muitas vezes influenciada por um conjunto de fatores de natureza económica, laboral, social e cultural, que podem facilitar ou limitar o acesso a estes direitos (Duarte, 2023; Pereira, 2024).

Entre os principais fatores condicionantes destaca-se o fator económico, nomeadamente pelo impacto da redução de rendimentos associada ao usufruto destas licenças. Apesar da existência de prestações sociais compensatórias, estas nem sempre asseguram a totalidade do rendimento, o que pode constituir um obstáculo à sua utilização integral, particularmente em agregados com menor estabilidade financeira (Pereira,

2024). Esta limitação pode condicionar as decisões dos progenitores, levando à redução do tempo efetivamente dedicado ao cuidado da criança.

O contexto laboral e organizacional assume também um papel determinante na utilização destes direitos. Fatores como o tipo de vínculo laboral, a estabilidade no emprego, as condições de trabalho e o apoio da entidade empregadora podem influenciar significativamente a decisão dos progenitores (Instituto Nacional de Estatística, 2018; Perista et al., 2016). Em contextos profissionais mais exigentes ou menos favoráveis à conciliação entre trabalho e vida familiar, a utilização das licenças parentais pode ser percecionada como um risco para a progressão na carreira ou para a segurança no emprego, condicionando o seu usufruto efetivo.

Apesar da existência de um enquadramento legal que promove a partilha, a evidência demonstra que as mulheres continuam a assumir a maior parte do tempo de licença, enquanto os homens apresentam uma participação mais limitada, sobretudo nos períodos não obrigatórios e particularmente nos períodos mais longos (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2015; Wall et al., 2019). Este padrão reflete normas sociais e culturais persistentes, associadas à divisão tradicional dos papéis de género, sendo também consistente com dados internacionais que evidenciam uma distribuição desigual do tempo de trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023).

Para além dos fatores estruturais, a literatura tem vindo a evidenciar a importância do tempo disponível para o cuidado na promoção do bem-estar familiar. A utilização das licenças parentais encontra-se associada a benefícios para a saúde da criança e dos progenitores, nomeadamente ao nível do estabelecimento do vínculo, da adaptação à parentalidade e da saúde mental (Capella et al., 2025; Matos, 2022). Contudo, a não utilização ou utilização reduzida destes direitos pode comprometer estes ganhos, evidenciando a importância de compreender os fatores que condicionam o acesso efetivo ao tempo da família.

Neste sentido, a análise da utilização das licenças parentais e das medidas associadas à parentalidade revela-se fundamental para compreender em que medida o enquadramento legal existente se traduz, efetivamente, em oportunidades reais de tempo para a família. Esta perspetiva justifica a pertinência de investigar as experiências e decisões dos progenitores no contexto português, permitindo identificar fatores facilitadores e constrangimentos associados ao uso destes direitos.

2.5.4. Desafios atuais e perspetivas de evolução na proteção da parentalidade

Apesar dos avanços verificados no enquadramento jurídico da parentalidade em Portugal, o debate em torno da adequação das medidas existentes mantém-se atual e dinâmico. Em 2025 foram apresentadas propostas de alteração à legislação laboral que evidenciam a persistência deste debate, refletindo diferentes abordagens quanto à conciliação entre a vida profissional e familiar e ao tempo da família.

Entre as propostas apresentadas, incluem-se iniciativas de natureza distinta, quer ao nível governamental, quer ao nível da sociedade civil. No âmbito governamental, destaca-se a proposta de revisão do Código do Trabalho (Trabalho XXI, 2025) que introduz alterações com impacto em matérias relacionadas com a parentalidade, nomeadamente ao nível da organização do tempo de trabalho e das condições de exercício de determinados direitos, designadamente a limitação da dispensa para amamentação. Paralelamente, têm surgido iniciativas de cidadãos que defendem o reforço das medidas de apoio à parentalidade, em particular através do alargamento da duração da licença parental com compensação integral e o aumento dos períodos exclusivos de cada progenitor (Iniciativa Legislativa do Cidadão, 2025).

As diferentes propostas apresentadas evidenciam a existência de abordagens distintas quanto à concretização da proteção da parentalidade, revelando que este constitui um campo em permanente construção, no qual persistem desafios e oportunidades de melhoria.

3. COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO ESPECIALISTA EM ENFERMAGEM COMUNITÁRIA NA ÁREA DE SAÚDE FAMILIAR

O desenvolvimento de competências especializadas constitui uma dimensão central do percurso formativo do enfermeiro especialista, permitindo articular conhecimentos científicos, técnicos, relacionais, éticos e reflexivos na resposta às necessidades das pessoas, famílias, grupos e comunidades. No âmbito da Enfermagem Comunitária na área de Saúde Familiar, este desenvolvimento assume particular relevância, uma vez que a intervenção do enfermeiro se centra na família enquanto unidade de cuidados, considerando simultaneamente cada um dos seus membros, o seu ciclo vital, os seus processos de transição, os seus recursos e as suas necessidades em saúde.

De acordo com o enquadramento regulamentar da Ordem dos Enfermeiros, o perfil de competências do enfermeiro especialista integra competências comuns, transversais a todas as áreas de especialidade, e competências específicas, definidas em função do alvo e do contexto de intervenção de cada área especializada (Ordem dos Enfermeiros, 2018, 2026). O desenvolvimento das competências especializadas exige não apenas domínio técnico-científico, mas também capacidade de avaliação sistémica, tomada de decisão ética, comunicação terapêutica, planeamento colaborativo, intervenção ajustada às necessidades familiares e avaliação contínua dos resultados obtidos.

Ao longo do estágio, estas competências foram sendo desenvolvidas e consolidadas através da participação nas atividades assistenciais da unidade, da avaliação de famílias em diferentes fases do ciclo vital, da identificação das suas necessidades, da utilização de instrumentos de avaliação familiar, da articulação com a equipa multidisciplinar e da reflexão contínua sobre a prática. Este percurso permitiu aprofundar a compreensão do papel do enfermeiro especialista em Saúde Familiar enquanto profissional que acompanha, capacita e intervém junto das famílias, promovendo a sua autonomia, funcionalidade e adaptação aos diferentes processos de transição.

Neste capítulo, procede-se à análise reflexiva das competências comuns e específicas desenvolvidas ao longo do estágio, articulando o enquadramento regulamentar da profissão com as experiências vivenciadas em contexto clínico e com as aprendizagens decorrentes do projeto de investigação desenvolvido.

3.1. Competências comuns

As competências comuns do enfermeiro especialista constituem um conjunto de competências transversais a todas as áreas de especialidade e refletem uma prática profissional diferenciada, sustentada em quatro domínios principais: a responsabilidade profissional, ética e legal; a melhoria contínua da qualidade; a gestão de equipas e de cuidados; e o desenvolvimento das aprendizagens profissionais. Para além das competências comuns, segundo o Regulamento n.º 454/2026, o perfil de competências do enfermeiro especialista integra ainda o aprofundamento dos domínios de competências do enfermeiro de cuidados gerais e as competências específicas definidas para cada área de especialidade. Este perfil constitui um enquadramento regulador da certificação das competências especializadas e permite clarificar o que os cidadãos podem esperar dos cuidados de enfermagem especializados, assegurando que o enfermeiro especialista mobiliza conhecimentos, capacidades e habilidades ajustados às necessidades de saúde do grupo-alvo, nos diferentes contextos de vida e níveis de prevenção (Ordem dos Enfermeiros, 2026).

No contexto da Enfermagem de Saúde Familiar, estas competências assumem expressão concreta na relação estabelecida com as famílias, na tomada de decisão clínica, na proteção da dignidade e autonomia dos utentes, na promoção de cuidados seguros e na articulação com a equipa multidisciplinar.

Durante o estágio, estas competências foram mobilizadas de forma contínua nas diferentes atividades desenvolvidas, desde a prestação direta de cuidados à participação na organização das respostas da unidade, passando pela reflexão sobre a prática, pela utilização de evidência científica e pela integração dos princípios éticos e deontológicos no contacto com as famílias. A sua análise permite evidenciar não apenas o cumprimento dos referenciais profissionais, mas também o modo como estes se traduziram numa prática progressivamente mais autónoma, crítica e especializada.

3.1.1. Domínio da responsabilidade profissional, ética e legal

O domínio da responsabilidade profissional, ética e legal traduz a necessidade de desenvolver uma prática profissional segura, ética e juridicamente sustentada, respeitando os direitos humanos, os princípios deontológicos e as normas legais que orientam o exercício profissional do enfermeiro especialista. De acordo com o Regulamento n.º 454/2026, esta competência implica a capacidade de tomar decisões fundamentadas, proteger a privacidade e a confidencialidade da informação, respeitar a autodeterminação da pessoa e promover práticas de cuidados que salvaguem a segurança, a dignidade e os valores individuais e familiares (Ordem dos Enfermeiros, 2026).

No contexto da Enfermagem de Saúde Familiar, este domínio assume particular relevância, uma vez que a intervenção decorre frequentemente em situações marcadas por vulnerabilidade, partilha de aspetos da intimidade familiar, tomada de decisão partilhada e necessidade de adaptação a diferentes valores, crenças, culturas e dinâmicas familiares. Assim, ao longo do estágio, procurei desenvolver uma prática assente no respeito pela pessoa e pela família, garantindo uma abordagem ética, empática e centrada nas suas necessidades, sem desvalorizar a sua autonomia, os seus recursos e as suas escolhas.

Esta competência foi mobilizada nas diferentes atividades desenvolvidas, nomeadamente nas consultas e contactos com famílias em diferentes fases do ciclo vital, onde a escuta ativa, o respeito pela privacidade, a confidencialidade da informação e a comunicação clara se revelaram essenciais para estabelecer uma relação terapêutica segura. A decisão clínica foi sendo construída de forma gradual e refletida, integrando os dados clínicos, o contexto familiar, os princípios éticos e deontológicos e, sempre que necessário, a partilha de decisões com a equipa multidisciplinar.

A prática em Saúde Familiar exige ainda particular atenção à forma como a informação é transmitida e compreendida pelas famílias. Neste sentido, procurei adequar a comunicação às necessidades de cada pessoa e família, promovendo o acesso à informação, o esclarecimento de dúvidas e a participação informada nas decisões relativas aos cuidados. Esta dimensão revelou-se especialmente importante em momentos de transição e maior fragilidade, nos quais a família necessita não apenas de cuidados técnicos, mas também de orientação, segurança e reconhecimento da sua capacidade de decisão.

Deste modo, considero que o estágio contribuiu para consolidar a responsabilidade profissional, ética e legal inerente à prática especializada, permitindo desenvolver uma intervenção mais consciente, prudente e fundamentada. A reflexão sobre as situações vivenciadas reforçou a importância de uma prática centrada na dignidade da pessoa e da família, na proteção dos seus direitos e na tomada de decisão ética como elementos estruturantes dos cuidados de Enfermagem de Saúde Familiar.

3.1.2. Domínio da melhoria contínua da qualidade

O domínio da melhoria contínua da qualidade remete para o desenvolvimento de práticas de cuidados seguras, eficazes e orientadas para a melhoria permanente das respostas em saúde. De acordo com o Regulamento n.º 454/2026, esta competência implica a avaliação das práticas, a identificação de oportunidades de melhoria, a participação em iniciativas de qualidade e a promoção de um ambiente terapêutico e seguro (Ordem dos Enfermeiros, 2026).

No contexto da Enfermagem de Saúde Familiar, este domínio assume particular importância pela continuidade da relação estabelecida com as famílias e pela necessidade de garantir cuidados acessíveis, seguros, individualizados e adequados às diferentes fases do ciclo vital. A qualidade dos cuidados não se limita ao cumprimento de normas ou procedimentos, mas implica uma atitude reflexiva sobre a prática, orientada para a segurança, a humanização, a continuidade e a adequação das intervenções às necessidades de cada família.

Durante o estágio, esta competência foi mobilizada através da participação nas atividades assistenciais da unidade, procurando integrar normas, orientações e boas práticas na prestação de cuidados. A realização de consultas, a colaboração em atividades de vigilância de saúde, a promoção da literacia em saúde e a adequação da comunicação às necessidades das famílias constituíram oportunidades para desenvolver uma prática orientada pela qualidade e pela segurança dos cuidados.

A documentação dos cuidados revelou-se também uma dimensão importante deste domínio, na medida em que o registo rigoroso, completo e atualizado da informação contribui para a continuidade dos cuidados, para a comunicação entre profissionais e para a avaliação das intervenções realizadas. Neste sentido, procurei valorizar a utilização adequada dos sistemas de informação, reconhecendo o seu contributo para uma prática mais organizada, segura e sustentada.

Deste modo, considero que o estágio contribuiu para consolidar a qualidade como dimensão transversal da prática especializada. A reflexão contínua sobre os cuidados prestados, a integração da evidência científica e a adequação das respostas às necessidades das famílias permitiram desenvolver uma intervenção mais consciente, sistematizada e orientada para a melhoria contínua em Enfermagem de Saúde Familiar.

3.1.3. Domínio da gestão de equipas e de cuidados

O domínio da gestão de equipas e de cuidados relaciona-se com a capacidade do enfermeiro especialista gerir e otimizar as respostas da equipa de enfermagem, garantindo a segurança, a continuidade e a qualidade dos cuidados prestados. De acordo com o Regulamento n.º 454/2026, esta competência implica a gestão da equipa de enfermagem, a otimização da sua resposta e a adequação dos recursos às necessidades de cuidados, numa lógica de segurança e qualidade (Ordem dos Enfermeiros, 2026).

No contexto da Enfermagem de Saúde Familiar, a gestão de cuidados assume particular relevância pela diversidade de situações acompanhadas, pela continuidade da relação com as famílias e pela necessidade de articular respostas com diferentes profissionais e estruturas da comunidade. Esta gestão implica uma intervenção organizada e integrada, capaz de ajustar os cuidados às necessidades identificadas e de promover a continuidade da resposta à pessoa e à família.

Durante o estágio, esta competência foi mobilizada através da participação na organização e prestação de cuidados à população inscrita na unidade, nomeadamente em consultas de vigilância, acompanhamento de situações de doença crónica, vacinação, visita domiciliária e tratamento de feridas. A gestão dos cuidados

implicou a identificação das necessidades prioritárias, a adequação das intervenções ao contexto familiar e a articulação com outros elementos da equipa sempre que a complexidade da situação o justificou.

A utilização adequada dos recursos disponíveis constituiu também uma dimensão relevante deste domínio. Ao longo do estágio, procurei compreender a dinâmica organizacional da unidade, os circuitos de referência, os procedimentos instituídos e a forma como a equipa se articula para garantir a continuidade dos cuidados. Esta compreensão permitiu desenvolver uma prática mais integrada, reconhecendo a importância da comunicação entre profissionais, da partilha de informação pertinente e da colaboração na resposta às necessidades das famílias.

Deste modo, considero que o estágio contribuiu para consolidar competências no âmbito da gestão de equipas e de cuidados, permitindo desenvolver uma intervenção mais organizada, colaborativa e ajustada ao contexto da prática. A articulação com a equipa multidisciplinar, a adequação das respostas às necessidades identificadas e a valorização da continuidade dos cuidados revelaram-se dimensões fundamentais para uma prática especializada em Enfermagem de Saúde Familiar.

3.1.4. Domínio do desenvolvimento das aprendizagens profissionais

O domínio do desenvolvimento das aprendizagens profissionais relaciona-se com a capacidade do enfermeiro especialista desenvolver autoconhecimento, assertividade e uma prática clínica sustentada em evidência científica. De acordo com o Regulamento n.º 454/2026, esta competência implica reconhecer os próprios recursos e limites, atuar com adaptabilidade nos diferentes contextos profissionais, favorecer processos de aprendizagem em contexto de trabalho e mobilizar conhecimento atualizado na prática especializada (Ordem dos Enfermeiros, 2026).

No contexto da Enfermagem de Saúde Familiar, este domínio assume particular relevância, uma vez que a intervenção junto das famílias exige reflexão contínua, capacidade de adaptação, comunicação assertiva e atualização permanente dos conhecimentos. A diversidade das situações familiares, dos processos de transição e das necessidades em saúde torna essencial uma prática sustentada na evidência, mas também sensível ao contexto, às experiências e aos recursos de cada família.

Durante o estágio, esta competência foi desenvolvida através da reflexão crítica sobre as situações vivenciadas, da procura de fundamentação científica para apoiar a tomada de decisão e da integração progressiva dos conhecimentos adquiridos ao longo do percurso formativo. A observação da prática, a discussão de situações clínicas com a equipa e a análise das intervenções realizadas permitiram reconhecer oportunidades de aprendizagem e consolidar uma postura mais consciente, autónoma e fundamentada.

O desenvolvimento do projeto de investigação constituiu igualmente uma dimensão importante deste domínio, na medida em que permitiu aprofundar conhecimentos sobre uma problemática emergente da prática clínica e com impacto direto na saúde familiar. A articulação entre a experiência em estágio, a revisão da evidência científica e a posterior análise dos dados recolhidos contribuiu para reforçar a importância da investigação como suporte da prática especializada e como contributo para a melhoria dos cuidados às famílias.

Deste modo, considero que o estágio contribuiu para consolidar o desenvolvimento das aprendizagens profissionais, promovendo uma prática mais reflexiva, atualizada e sustentada. A capacidade de reconhecer necessidades de aprendizagem, integrar evidência científica e transformar a experiência clínica em conhecimento revelou-se essencial para o crescimento pessoal e profissional enquanto futura enfermeira especialista em Enfermagem de Saúde Familiar.

3.2. Competências específicas

As competências específicas do Enfermeiro Especialista em Enfermagem Comunitária na área de Enfermagem de Saúde Familiar encontram-se definidas no Regulamento n.º 428/2018 e orientam a prática especializada para a intervenção centrada na família enquanto unidade de cuidados. Este regulamento organiza as competências específicas em torno de duas dimensões centrais: o cuidado à família e a cada um dos seus membros ao longo do ciclo vital e aos diferentes níveis de prevenção; e a liderança e colaboração em processos de intervenção no âmbito da Enfermagem de Saúde Familiar (Ordem dos Enfermeiros, 2018).

No contexto do estágio, estas competências foram mobilizadas através da avaliação e acompanhamento de famílias em diferentes fases do ciclo vital, da identificação das suas necessidades, recursos e vulnerabilidades, da utilização de instrumentos de avaliação familiar, da promoção da saúde, da prevenção da doença e da articulação com outros profissionais e recursos da comunidade. A prática desenvolvida permitiu aprofundar a compreensão da família enquanto sistema dinâmico, influenciado pelas relações entre os seus membros, pelos processos de transição, pelas condições de saúde/doença e pelo contexto social, cultural e comunitário em que se insere.

Neste âmbito, a experiência em estágio permitiu ainda reconhecer a importância da intervenção do enfermeiro especialista em momentos particularmente exigentes do ciclo vital familiar, nomeadamente na transição para a parentalidade. O contacto com grávidas, puérperas, recém-nascidos e famílias em reorganização após o nascimento evidenciou a necessidade de uma abordagem de enfermagem centrada na capacitação, na orientação e no apoio à adaptação familiar. Esta realidade contribuiu também para fundamentar a escolha do projeto de investigação desenvolvido, centrado nas licenças parentais e de amamentação em Portugal, enquanto dimensões com impacto na organização familiar, no tempo de cuidado parental, na conciliação entre vida profissional e familiar e na vivência da parentalidade.

3.2.1. Cuida a família enquanto unidade de cuidados

A competência específica relativa ao cuidado da família enquanto unidade de cuidados constitui um eixo central da prática do EE em Enfermagem Comunitária na área de Enfermagem de Saúde Familiar. Esta competência implica uma abordagem que ultrapassa a intervenção centrada apenas no indivíduo, considerando a família como um sistema dinâmico, com estrutura, funcionamento, recursos, vulnerabilidades, papéis, relações e processos de transição próprios. Assim, cuidar da família exige compreender simultaneamente cada um dos seus membros e a forma como estes se influenciam mutuamente no processo de saúde-doença.

Durante o estágio, esta competência foi desenvolvida através do contacto com famílias em diferentes fases do ciclo vital, permitindo reconhecer necessidades de saúde diversas e adaptar a intervenção ao contexto familiar. Nas consultas de saúde materna, saúde infantil, planeamento familiar, vigilância da pessoa com doença crónica, visita domiciliária e outros contactos assistenciais, foi possível observar a importância de integrar a dimensão familiar na avaliação e no planeamento dos cuidados. Esta abordagem permitiu compreender que as decisões em saúde não são tomadas de forma isolada, mas frequentemente condicionadas pela organização familiar, pelos recursos disponíveis, pelas crenças, pelos papéis assumidos e pela rede de apoio existente.

A relação terapêutica estabelecida com as famílias revelou-se fundamental para a identificação das suas necessidades e para a construção de respostas ajustadas. A escuta ativa, a comunicação clara, o respeito pelas escolhas familiares e a valorização dos seus recursos constituíram elementos essenciais para promover uma

intervenção centrada na família. Em particular, nas situações de maior vulnerabilidade ou transição, como a gravidez, o nascimento de um filho, a doença crónica, a dependência ou a necessidade de cuidados no domicílio, tornou-se evidente a importância de uma abordagem próxima, contínua e promotora da capacitação familiar.

A avaliação familiar assumiu também um papel relevante no desenvolvimento desta competência. A recolha de dados sobre a estrutura familiar, a dinâmica relacional, os recursos, as redes de suporte e os fatores de risco permitiu uma compreensão mais abrangente das situações acompanhadas. Sempre que pertinente, a utilização de instrumentos de avaliação familiar contribuiu para sistematizar esta análise e apoiar a tomada de decisão, favorecendo uma intervenção mais organizada, fundamentada e adequada às necessidades identificadas.

Ao longo do estágio, procurei ainda reconhecer os pontos fortes das famílias e integrá-los no processo de cuidados. Esta perspetiva revelou-se particularmente importante, uma vez que a intervenção em Enfermagem de Saúde Familiar não se limita à identificação de problemas, mas procura também potenciar recursos, promover autonomia e apoiar a família na adaptação aos seus processos de transição. Deste modo, o cuidado à família enquanto unidade de cuidados exigiu uma prática sensível à singularidade de cada contexto familiar, mas também sustentada em conhecimento científico, pensamento crítico e reflexão contínua.

Assim, considero que esta competência foi progressivamente consolidada ao longo do estágio, permitindo desenvolver uma visão mais sistémica, integrada e humanizada dos cuidados. A experiência em contexto clínico reforçou a importância do enfermeiro especialista enquanto profissional que acompanha a família ao longo do ciclo vital, identifica necessidades, mobiliza recursos e promove respostas ajustadas à sua realidade, contribuindo para a melhoria da saúde familiar e para o fortalecimento da sua capacidade de adaptação.

3.2.2. Lidera e colabora em processos de intervenção no âmbito da Enfermagem de Saúde Familiar

A competência específica relativa à liderança e colaboração em processos de intervenção no âmbito da Enfermagem de Saúde Familiar traduz a capacidade do enfermeiro especialista participar de forma ativa, articulada e fundamentada na organização das respostas dirigidas às famílias. Esta competência implica não só a prestação direta de cuidados, mas também a articulação com outros profissionais, a mobilização de recursos, a continuidade dos cuidados e a participação em processos que promovam a qualidade, a segurança e a adequação das intervenções às necessidades familiares.

No contexto do estágio, esta competência foi desenvolvida através da participação nas dinâmicas da unidade e da articulação com a equipa multidisciplinar, sempre que as necessidades identificadas exigiram uma resposta mais integrada. A colaboração com outros profissionais revelou-se essencial em situações de maior complexidade, nomeadamente quando foi necessário discutir situações clínicas, sinalizar necessidades, ajustar intervenções ou encaminhar famílias para outros recursos da unidade ou da comunidade.

A liderança em Enfermagem de Saúde Familiar não se limita ao exercício formal de coordenação, traduzindo-se também na capacidade de assumir uma postura proativa na identificação de necessidades, na organização das respostas e na promoção da continuidade dos cuidados. Ao longo do estágio, procurei desenvolver esta postura através da participação ativa nas atividades assistenciais, da análise das situações familiares acompanhadas, da valorização da comunicação entre profissionais e da preocupação em assegurar uma intervenção coerente, segura e centrada na família.

A articulação entre profissionais e estruturas da comunidade revelou-se particularmente relevante nas situações em que as necessidades da família ultrapassavam a dimensão estritamente clínica. A identificação de vulnerabilidades sociais, dificuldades na gestão familiar, necessidades de apoio ou situações que exigiam acompanhamento por outros profissionais reforçou a importância do trabalho em rede. Neste sentido, a intervenção do enfermeiro especialista assume um papel importante na mobilização de recursos, na referência adequada e na promoção de respostas integradas que favoreçam a saúde e o bem-estar familiar.

Esta competência esteve também presente no desenvolvimento do projeto de investigação, na medida em que este procurou responder a uma problemática observada e valorizada em contexto de prática clínica. A escolha do tema do projeto de investigação, centrado nas licenças parentais e de amamentação, resultou da reflexão sobre as necessidades das famílias no período de transição para a parentalidade. Nas consultas de saúde materna eram evidentes as dúvidas, inseguranças e exigências associadas à gravidez, ao nascimento, à reorganização familiar e à conciliação entre vida profissional e familiar. Deste modo, o projeto permitiu articular a prática clínica, a investigação e a produção de conhecimento útil para a Enfermagem de Saúde Familiar.

Assim, considero que esta competência foi consolidada ao longo do estágio através da participação em processos de intervenção centrados na família, da colaboração com a equipa multidisciplinar, da mobilização de recursos e da reflexão crítica sobre as necessidades identificadas na prática. A experiência desenvolvida reforçou a importância do enfermeiro especialista enquanto elemento facilitador da continuidade dos cuidados, promotor da articulação entre profissionais e recursos e agente ativo na melhoria das respostas dirigidas às famílias.

4. PRÁTICA ESPECIALIZADA BASEADA NA EVIDÊNCIA

A investigação constitui um processo sistemático e rigoroso de produção de conhecimento, orientado para a compreensão de fenómenos e para a obtenção de respostas a questões relevantes para determinada área científica (Fortin, 2009). No domínio da Enfermagem, a investigação assume particular importância, na medida em que contribui para o desenvolvimento disciplinar e profissional, sustentando uma prática baseada na evidência e promovendo a melhoria da qualidade dos cuidados prestados às pessoas, famílias e comunidades (Conselho Diretivo da Ordem dos Enfermeiros, 2006; Ordem dos Enfermeiros, 2012)

A prática baseada na evidência implica a integração do conhecimento científico disponível com a experiência profissional, o contexto de cuidados e as necessidades das pessoas e famílias. Neste sentido, a investigação em Enfermagem permite fundamentar a tomada de decisão, apoiar a reflexão crítica sobre a prática e contribuir para intervenções mais adequadas, eficazes e centradas nos contextos reais de vida dos utentes e famílias.

No âmbito da Enfermagem de Saúde Familiar, a investigação revela-se particularmente relevante por permitir aprofundar o conhecimento sobre a família enquanto unidade de cuidados, bem como sobre os processos de adaptação que ocorrem ao longo do ciclo vital familiar. De acordo com Figueiredo (2012), a produção de conhecimento nesta área contribui para o desenvolvimento de práticas clínicas centradas no sistema familiar, favorecendo uma compreensão mais ampla das necessidades, recursos e transições vividas pelas famílias.

Neste enquadramento, o presente capítulo apresenta o projeto de investigação desenvolvido no âmbito da prática especializada baseada na evidência, centrado no estudo das licenças parentais e das dispensas para amamentação/aleitação em Portugal. A investigação procura compreender de que forma estas medidas são utilizadas e percecionadas pelas famílias, analisando a sua relação com o tempo da família, a dinâmica familiar e a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Assim, ao longo deste capítulo, apresentam-se o enquadramento conceptual do estudo, a metodologia adotada, os resultados obtidos e a respetiva discussão, procurando articular a evidência produzida com a prática em Enfermagem de Saúde Familiar.

4.1. Enquadramento Conceptual do Estudo

A fase conceptual constitui a etapa inicial do processo de investigação, na qual o investigador trabalha uma ideia, delimita o fenómeno em estudo, formula o problema de investigação e define a questão orientadora, os objetivos e, quando aplicável, as hipóteses (Fortin, 2009). Esta fase permite estruturar o percurso investigativo, assegurando coerência entre o enquadramento teórico, a problemática em análise e as opções metodológicas posteriormente adotadas.

No presente estudo, este enquadramento organiza-se em torno da temática das licenças parentais e das dispensas para amamentação/aleitação, considerando a sua relação com a parentalidade, o tempo da família, a dinâmica familiar e a conciliação entre a vida profissional e familiar. Assim, são apresentados de seguida o problema de investigação, os objetivos do estudo e as questões que orientaram o seu desenvolvimento.

4.1.1. Problema de investigação

Conforme analisado no enquadramento teórico, a transição para a parentalidade constitui uma etapa significativa do ciclo vital familiar, marcada pela necessidade de reorganização da dinâmica familiar, da

redefinição de papéis e do ajuste de rotinas quotidianas. Neste processo, o tempo disponível para cuidar e acompanhar a criança assume particular relevância, podendo ser compreendido como um recurso importante para a adaptação da família à nova realidade.

As licenças parentais e as dispensas para amamentação/aleitação inserem-se neste contexto como medidas legalmente previstas para proteção da parentalidade, possibilitando aos progenitores tempo para acompanhar a criança nos primeiros meses de vida e articular as responsabilidades familiares com a atividade profissional. Estas medidas não se limitam a uma dimensão laboral ou jurídica, podendo também ser compreendidas na sua relação com a vivência familiar, com a organização dos cuidados e com o tempo disponível para a família.

Apesar do seu enquadramento legal, torna-se pertinente compreender de que forma estas medidas são utilizadas pelas famílias em Portugal e como o seu usufruto se relaciona com a experiência da parentalidade, com a dinâmica familiar e com a conciliação entre a vida profissional e familiar. Esta compreensão assume especial relevância numa perspetiva de Enfermagem de Saúde Familiar, uma vez que permite olhar para a família enquanto sistema em adaptação, considerando as condições que podem facilitar ou dificultar a vivência desta etapa do ciclo vital.

Assim, considerando a pertinência desta problemática, o presente estudo, intitulado *Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar*, centra-se na compreensão do modo como as famílias em Portugal utilizam as licenças parentais e as dispensas para amamentação/aleitação, procurando analisar a relação entre esse usufruto, a dinâmica familiar e a conciliação entre a vida profissional e familiar.

4.1.2. Objetivos do estudo

A definição dos objetivos permite delimitar a finalidade da investigação e orientar o percurso metodológico adotado, assegurando coerência entre o problema de investigação, a recolha de dados e a análise dos resultados. Neste sentido, foi definido como objetivo geral:

Analisar o modo como as famílias portuguesas utilizam e percecionam as licenças de parentalidade, bem como compreender a relação entre o seu usufruto, a dinâmica familiar e a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Como objetivos específicos, definiram-se:

1. Caracterizar o modo como as famílias utilizam as licenças parentais e de amamentação;
2. Analisar a influência do perfil sociodemográfico, familiar e laboral no usufruto dessas licenças;
3. Identificar os fatores determinantes nas decisões sobre o tipo e duração das licenças;
4. Comparar as práticas de usufruto destas licenças entre o setor público e privado;
5. Examinar a relação entre as práticas de amamentação e a extensão do tempo de cuidado parental.

4.1.3. Questões de Investigação

A formulação das questões de investigação permite orientar o percurso do estudo, delimitando os aspetos centrais a analisar em função do problema de investigação e dos objetivos definidos. Assim, a presente investigação procura responder à seguinte questão de partida:

Como são utilizadas e percecionadas as licenças de parentalidade pelas famílias portuguesas e de que forma o seu usufruto se relaciona com a dinâmica familiar e com a conciliação entre a vida profissional e familiar?

De forma complementar, foram definidas as seguintes questões de investigação:

1. Como se caracteriza a utilização das licenças parentais e de amamentação pelas famílias participantes?
2. De que forma o perfil sociodemográfico, familiar e laboral se relaciona com o usufruto destas licenças?
3. Que fatores são identificados como determinantes nas decisões sobre o tipo e a duração das licenças parentais?
4. Existem diferenças nas práticas de usufruto destas licenças entre o setor público e o setor privado?
5. Que relação se observa entre as práticas de amamentação e a extensão do tempo de cuidado parental?
6. De que forma se organiza a partilha da licença parental inicial entre os progenitores?
7. Que percepções apresentam as famílias sobre o impacto das licenças parentais na dinâmica familiar, na organização dos cuidados e no regresso à atividade profissional?

4.2. Metodologia

Neste capítulo apresentam-se as opções metodológicas que orientaram o desenvolvimento do estudo, nomeadamente o tipo de investigação, a população-alvo, a amostra e os critérios de inclusão e exclusão, bem como o instrumento de recolha de dados, os procedimentos de recolha, análise e tratamento dos dados e as considerações éticas e formais inerentes à sua realização.

4.2.1. Tipo de estudo

O presente estudo é de natureza observacional, exploratória e descritivo-analítica, de carácter transversal, com abordagem predominantemente quantitativa. A opção por este desenho metodológico justifica-se pela intenção de caracterizar o modo como as famílias residentes em Portugal utilizaram as licenças parentais e de amamentação, bem como de analisar as percepções associadas ao seu impacto na dinâmica familiar e na conciliação entre a vida profissional e familiar.

A recolha de dados decorreu num único momento temporal, não envolvendo qualquer intervenção junto dos participantes. Embora o estudo assuma uma orientação predominantemente quantitativa, o questionário integrou também questões de resposta aberta, permitindo complementar os dados estatísticos com elementos descritivos relativos às experiências e percepções dos participantes. Esta articulação possibilitou uma compreensão mais aprofundada dos fatores associados à escolha, duração e impacto das licenças parentais e de amamentação.

4.2.2. População, amostra e critérios de inclusão/exclusão

A população-alvo do presente estudo foi constituída por famílias residentes em Portugal, em que pelo menos um dos progenitores exercesse atividade profissional e descontasse para a Segurança Social, e que tivessem experienciado o usufruto de licença parental relativa a filhos nascidos a partir de 2020. A definição desta população teve em consideração o objetivo de analisar a utilização das licenças parentais e de amamentação no contexto português.

Foram definidos como critérios de inclusão: residir e trabalhar em Portugal, descontar para a Segurança Social há mais de seis meses, ter sido progenitor/a de uma criança nascida no período definido para o estudo e possuir experiência de usufruto de licença parental. Foram excluídos os participantes que não prestaram consentimento informado para a recolha e tratamento dos dados, bem como os questionários com respostas incompletas ou inconsistentes em blocos essenciais.

A amostra foi não probabilística, por conveniência, sendo obtida através da divulgação do questionário em formato online. A identificação dos participantes decorreu por autoidentificação, mediante o cumprimento dos critérios de elegibilidade apresentados no início do questionário. Não existiu contacto direto ou seleção ativa dos participantes por parte da equipa de investigação, dependendo a participação da iniciativa voluntária dos próprios.

Para efeitos de planeamento do estudo, considerou-se uma estimativa amostral mínima de 384 participantes, assumindo um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%. Admitindo uma estimativa de proporção de 80%, a amostra mínima estimada seria de 246 participantes. No total, foram registadas 455 respostas ao questionário. Contudo, três participantes não autorizaram a recolha e o tratamento dos seus dados no momento do consentimento informado, pelo que o questionário terminou de imediato, não tendo sido recolhidas respostas adicionais. Assim, estes três questionários foram excluídos, resultando numa amostra final de 452 participantes, valor que ultrapassou os mínimos amostrais inicialmente estimados.

4.2.3. Instrumento de recolha de dados

A recolha de dados foi realizada através de um questionário estruturado, de autopreenchimento, desenvolvido especificamente para o presente estudo e disponibilizado em formato online através da plataforma Google Forms. O instrumento foi construído com base na revisão da literatura, no enquadramento legal português relativo à parentalidade e nos objetivos definidos para a investigação, encontrando-se disponível para consulta no Apêndice I.

O questionário integrou maioritariamente questões fechadas, complementadas por algumas questões de resposta aberta, permitindo recolher dados quantitativos e, simultaneamente, aprofundar determinadas dimensões relacionadas com as experiências e percepções dos participantes. As questões encontravam-se organizadas por secções temáticas, contemplando a caracterização sociodemográfica, familiar e laboral dos participantes, a utilização das licenças parentais e das dispensas para amamentação/aleitação, os fatores associados à escolha e duração das licenças, bem como as percepções sobre o seu impacto na dinâmica familiar e na conciliação entre a vida profissional e familiar.

Não foram utilizadas escalas previamente validadas, uma vez que o instrumento foi elaborado especificamente para responder aos objetivos deste estudo. Antes da sua divulgação, foi realizado um pré-teste com 10 participantes, com o objetivo de avaliar a clareza, compreensão e organização das questões, bem como o tempo necessário ao seu preenchimento. Este procedimento permitiu identificar e corrigir pequenos aspetos de redação e sequenciação das perguntas, contribuindo para a melhoria da versão final do questionário. Os dados recolhidos na fase de pré-teste não foram incluídos na análise final do estudo.

4.2.4. Procedimentos de recolha de dados

A recolha de dados foi realizada em formato online, através da plataforma Google Forms, após o parecer favorável da Comissão de Ética do Instituto Politécnico de Leiria. O questionário foi divulgado por meios digitais, nomeadamente através das redes sociais Facebook e Instagram, bem como por WhatsApp,

recorrendo a uma estratégia de partilha aberta e em cadeia. Foi ainda utilizado material gráfico de divulgação em formato digital, com código QR, do inglês *Quick Response*, de acesso direto ao questionário.

A participação no estudo dependeu exclusivamente da iniciativa voluntária dos participantes, não tendo existido contacto direto, seleção ativa ou recrutamento individualizado por parte da equipa de investigação. No início do questionário foram apresentados os critérios de elegibilidade, a informação relativa ao estudo e o consentimento informado, cuja aceitação era condição necessária para aceder às restantes questões.

A recolha de dados decorreu entre 18 de março de 2026 e 17 de abril de 2026. Após o encerramento do questionário, os dados foram exportados para tratamento e análise, tendo sido considerados apenas os questionários elegíveis e com consentimento informado válido.

4.2.5. Procedimentos de análise e tratamento dos dados

Após o encerramento do questionário, os dados recolhidos através da plataforma Google Forms foram exportados, organizados e tratados com recurso ao Microsoft Excel e ao *software IBM® SPSS Statistics*, versão 31.0.0.0(117) para Windows. Procedeu-se inicialmente à verificação da base de dados, à codificação e recodificação de variáveis e à exclusão dos questionários sem consentimento informado válido.

A análise dos dados quantitativos foi realizada com recurso a estatística descritiva, através do cálculo de frequências absolutas e relativas, permitindo caracterizar a amostra, o usufruto das diferentes modalidades de licença parental e das dispensas para amamentação/aleitação, bem como as percepções dos participantes sobre o impacto destas medidas na dinâmica familiar. Sempre que pertinente, foram ainda realizados cruzamentos entre variáveis, nomeadamente para comparar práticas de utilização das licenças segundo o setor de atividade e outras características sociodemográficas, familiares ou laborais.

As respostas abertas foram analisadas de forma descritiva e categorial, através da leitura integral das respostas, identificação de unidades de sentido e agrupamento em categorias temáticas. Este procedimento permitiu complementar os resultados quantitativos, aprofundando os fatores referidos pelos participantes na escolha, duração e impacto das licenças parentais e das dispensas para amamentação/aleitação.

4.2.6. Procedimentos éticos e formais

O estudo foi submetido à apreciação da Comissão de Ética do Instituto Politécnico de Leiria, tendo obtido parecer favorável n.º CE/IPLEIRIA/21/2026, datado de 17 de março de 2026 (Anexo I). A recolha de dados foi iniciada apenas após a emissão deste parecer, respeitando os princípios éticos inerentes à investigação com seres humanos, nomeadamente a participação voluntária, o consentimento informado, a confidencialidade, o anonimato e a utilização dos dados exclusivamente para fins científicos.

No início do questionário, os participantes tiveram acesso à informação relativa ao estudo, incluindo o seu âmbito, objetivos, critérios de participação, tempo estimado de preenchimento, carácter voluntário da participação e garantia de anonimato. A declaração de elegibilidade e o consentimento informado foram apresentados antes das restantes questões, sendo a aceitação de ambas uma condição obrigatória para prosseguir no questionário. A não aceitação determinava o seu encerramento imediato, sem recolha de respostas adicionais.

A participação foi anónima, não tendo sido solicitados dados pessoais que permitissem a identificação direta dos participantes. Os dados foram tratados de forma agregada e confidencial, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, sendo utilizados exclusivamente para fins académicos e

científicos. Foi ainda assegurado aos participantes o direito de desistir a qualquer momento, bastando abandonar o preenchimento do questionário, sem qualquer prejuízo.

4.3. Resultados

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos através da aplicação do questionário, organizados de acordo com os objetivos definidos para o estudo. Inicialmente procede-se à caracterização da amostra, considerando variáveis sociodemográficas, familiares e profissionais. Posteriormente, são apresentados os resultados relativos ao usufruto das licenças parentais e de amamentação/aleitação, aos fatores que influenciaram a sua escolha e duração, às percepções dos participantes sobre estes direitos e ao impacto na dinâmica familiar e na conciliação entre vida profissional e familiar.

A apresentação dos dados quantitativos é complementada, sempre que pertinente, pela análise das respostas abertas, permitindo aprofundar a compreensão das experiências e percepções das famílias relativamente às licenças parentais e de amamentação/aleitação.

4.3.1. Caracterização da amostra

A amostra deste estudo é constituída por 452 participantes, sendo maioritariamente composta por mulheres (98,9%). Relativamente à idade, predominam os grupos etários entre os 30 e os 34 anos, e entre os 35 e os 39 anos, que, em conjunto, representam cerca de 75% da amostra. Seguem-se os participantes com idades entre os 40 e os 44 anos (13,5%) e entre os 25 e os 29 anos (7,5%). Os restantes grupos etários apresentam uma representatividade residual, nomeadamente os participantes com menos de 25 anos e com mais de 45 anos, que, no seu conjunto, não ultrapassam os 5% da amostra.

Tabela 1 - Distribuição da amostra segundo o grupo etário

A sua idade	N	%
inferior a 19 anos	6	1,3%
Entre a 20 e 24 anos	2	0,4%
Entre 25 e 29 anos	34	7,5%
Entre 30 e 34 anos	180	39,8%
Entre 35 e 39 anos	159	35,2%
Entre 40 e 44 anos	61	13,5%
Mais de 45 anos	10	2,2%

A maioria dos participantes é de nacionalidade portuguesa (98,8%), sendo residual a representação de outras nacionalidades. Em termos de distribuição geográfica, verifica-se uma maior concentração de participantes nos distritos de Lisboa (29,2%), Leiria (18,4%) e Santarém (17,7%). Seguem-se os distritos do Porto (10,8%) e Setúbal (6,0%), enquanto os restantes distritos apresentam uma representatividade inferior a 5% cada.

No que diz respeito às habilitações académicas à data de nascimento do último filho, observa-se um predomínio de níveis de escolaridade elevados, com mais de 75% da amostra com ensino superior ao nível de licenciatura, pós-graduação ou mestrado.

Tabela 2 - Distribuição da amostra segundo as habilitações académicas à data de nascimento do último filho

Habilitações académicas à data de nascimento do último filho		
	N	%
Ensino Básico	1	0,2%
Ensino Secundário	87	19,2%
Ensino Superior - Licenciatura	154	34,1%
Ensino Superior - Pós-graduação ou Mestrado	199	44,0%
Ensino Superior - Doutoramento	11	2,4%

Quanto à situação profissional à data de nascimento do último filho, a grande maioria dos participantes encontrava-se empregada por conta de outrem (89,4%). Uma menor proporção exercia atividade por conta própria (6,0%), enquanto outras situações como estudante ou desempregado apresentam uma expressão reduzida. Relativamente ao tipo de contrato de trabalho, verifica-se um claro predomínio de vínculos sem termo (85,0%).

No que respeita ao setor de atividade, a maioria dos participantes exerce atividade no setor privado (60,4%), cerca de 35,0% dos inquiridos exercem no sector público e as restantes situações classificaram-se como não aplicáveis.

Relativamente ao vencimento mensal médio líquido à data de nascimento do último filho, observa-se uma maior concentração de participantes nos escalões de rendimento médio-baixo. Denota-se menos expressiva a proporção de rendimentos mais elevados. Globalmente, verifica-se uma predominância de rendimentos baixos a médios na amostra.

Tabela 3 - Distribuição da amostra segundo o vencimento mensal médio líquido à data de nascimento do último filho

O seu vencimento mensal médio líquido à data de nascimento do último filho:		
	N	%
Menos de 870 € — Abaixo do salário mínimo	17	3,8%
870 € a 1 099 € — Próximo do mínimo / baixo rendimento	123	27,2%
1 100 € a 1 499 € — Rendimento médio-baixo	168	37,2%
1 500 € a 1 999 € — Rendimento médio	92	20,4%
2 000 € a 2 999 € — Rendimento médio-alto	35	7,7%
3 000 € a 4 999 € — Rendimento alto	12	2,7%
Sem vencimento	5	1,1%

Na presente amostra verifica-se um claro predomínio de famílias nucleares (91,8%). As restantes tipologias familiares apresentam uma representatividade bastante inferior, nomeadamente as famílias monoparentais (4,9%) e as famílias reconstituídas (2,0%). Verifica-se ainda a presença de famílias homoparentais, que, tal como outras configurações familiares, têm uma expressão apenas residual.

Quanto ao número de filhos, observa-se que mais de metade das famílias tem apenas um filho (57,1%), sendo este o grupo predominante na amostra. Seguem-se as famílias com dois filhos (35,6%), verificando-se que a grande maioria dos participantes tem um ou dois filhos, evidenciando a predominância de agregados familiares de menor dimensão. As famílias com três ou mais filhos apresentam uma expressão residual.

4.3.2. Caracterização da utilização das licenças

Analisando o tipo de licença parental inicial usufruída pelo agregado familiar, verifica-se um predomínio da licença parental partilhada, sendo menos frequente a opção pela licença parental inicial individual (não partilhada).

Tabela 4 - Tipo de licença parental inicial usufruída pelo agregado familiar

Que tipo de licença parental inicial foi usufruída pelo agregado familiar?		
	N	%
Licença parental inicial individual (não partilhada)	137	30,3%
Licença parental inicial partilhada	315	69,7%

Considerando apenas os casos em que a modalidade escolhida foi a licença parental inicial individual (n=137), verifica-se que esta foi usufruída quase exclusivamente pela mãe (134 casos, correspondendo a 97,8% de n=137), sendo residual a participação do pai (3 casos). No que respeita à duração escolhida, observa-se um claro predomínio pela opção dos 150 dias (remunerado a 80% do valor de referência), que foi escolhida na maioria dos casos (110 casos, 80,3% de n=137). Em contraste, a opção pelos 120 dias (remunerado a 100% do valor de referência) foi escolhida apenas em 27 destes casos (19,7%).

Relativamente à licença parental inicial partilhada, que como anteriormente referido representa a clara preferência dos agregados familiares da amostra total deste estudo, podemos também confirmar que é maioritariamente a mãe quem usufrui do período mais longo (98,1% dos casos). Em relação ao período escolhido, e à semelhança do observado na licença individual, houve uma preferência pelo período mais longo, contudo, não pela modalidade que implica uma maior partilha entre os progenitores e uma remuneração mais elevada.

Tabela 5 - Caracterização da licença parental inicial partilhada quanto à duração, progenitor que usufruiu da maior parte dos dias e percepção de equilíbrio familiar

Dimensão analisada	Categoria	N	%
Duração da licença partilhada (n=315)	150 dias (120+30) a 100%	51	16,2
	180 dias (150+30) a 83%	237	75,2
	180 dias (120+60 do pai) a 90%	27	8,6
Progenitor que usufruiu da maior parte dos dias (n=315)	Mãe	309	98,1
	Pai	6	1,9
Percepção de equilíbrio nas responsabilidades familiares (n=315)	Sim, claramente	131	41,6
	Sim, parcialmente	101	32,1
	Não	62	19,7
	Talvez	14	4,4
	Não tenho opinião	7	2,2

Na secção do questionário relativa à partilha da licença, foi ainda questionado se a distribuição da licença parental entre os progenitores contribuiu para um maior equilíbrio nas responsabilidades familiares. A percepção do impacto da partilha da licença parental no equilíbrio das responsabilidades familiares é maioritariamente positiva.

No que refere à utilização da licença parental alargada, verifica-se que 202 participantes referiram ter recorrido a esta modalidade, enquanto 226 indicaram não a ter utilizado. As respostas “não me recordo” e “não se aplica” apresentaram expressão residual. Comparando as duas modalidades de licença parental inicial, observa-se uma utilização ligeiramente mais frequente da licença parental alargada entre os participantes que haviam optado pela licença parental inicial partilhada (46,7%), face aos que usufruíram de licença parental inicial individual (40,1%).

Tabela 6 - Utilização da licença parental alargada segundo a modalidade de licença parental inicial

Utilização da Licença Alargada	Licença Inicial Partilhada (n=315)	Licença Inicial Individual (n=137)	Total (n)
Sim	147 (46,7%)	55 (40,1%)	202
Não	146 (46,3%)	80 (58,4%)	226
Não me recordo	5 (1,6%)	0 (0,0%)	5
Não se aplica	17 (5,4%)	2 (1,5%)	19
Total	315	137	452

Em relação à duração desta licença (n=202), observa-se um claro predomínio da utilização do período máximo legal de três meses a tempo inteiro, escolhido pela maioria dos participantes. As restantes modalidades apresentam uma expressão significativamente inferior.

Tabela 7 - Utilização da licença parental alargada em termos de duração

Duração da Licença Parental Alargada	N	%
1 mês a tempo inteiro	21	10,4
2 meses a tempo inteiro	23	11,4
3 meses a tempo inteiro (máximo legal)	136	67,3
Utilização a tempo parcial	5	2,5
Utilização de forma intercalada	11	5,4
Outras opções	6	3,0
Total	202	100,0

A grande maioria dos participantes refere que o filho foi amamentado (92,7%; n=419). Dentro deste grupo, verifica-se um predomínio das respostas que indicam o usufruto da dispensa para amamentação durante o período em que a amamentação se manteve. Ainda assim, embora em número reduzido, registaram-se situações em que esta dispensa foi utilizada durante menos tempo do que aquele em que a criança foi amamentada, bem como casos em que não chegou a ser utilizada por motivos profissionais ou relacionados com a entidade empregadora. Em contrapartida, verificaram-se igualmente algumas situações em que a dispensa foi mantida para além do período de amamentação.

Tabela 8 - Utilização da dispensa para amamentação entre participantes cujos filhos foram amamentados

Utilização da dispensa para amamentação	N	% válida
Sim, diariamente até aos 12 meses	86	20,5
Sim, mas durante menos tempo	21	5,0
Sim, durante o tempo que estive a amamentar	234	55,8
Sim, para além do período em que amamentei	10	2,4

Não, por opção pessoal	4	1,0
Não, por motivos relacionados com a entidade empregadora	6	1,4
Não, por razões profissionais	9	2,1
Não sabia que tinha direito	1	0,2
Não se aplicava	29	6,9
Ainda não regressei ao trabalho	15	3,6
Outros	4	1,0
Total válido	419	100,0

Foi questionada a dificuldade sentida na conciliação da dispensa para amamentação com as exigências do trabalho, avaliada numa escala de 1 a 5, em que 1 correspondia a nenhuma dificuldade e 5 a muitíssima dificuldade. Verificou-se uma percepção global intermédia, ainda que com uma distribuição relativamente dispersa das respostas. A mediana situou-se em 3, a moda em 1 e a média em 2,84, o que sugere uma experiência heterogénea entre as participantes.

Quando questionadas sobre a influência da amamentação na escolha da modalidade de licença parental inicial, a maioria das participantes indicou que esta não teve influência (56,1% das respostas válidas), enquanto 39,9% referiram que a amamentação influenciou essa decisão. De forma semelhante, a maioria das participantes referiu que a amamentação não levou a permanecer mais tempo em casa do que inicialmente planeado (73,7% das respostas válidas), sendo esta situação assinalada apenas por 18,6% das participantes. Os resultados sugerem que, para a maioria das participantes, a amamentação não constituiu um fator determinante nem na escolha da modalidade de licença parental inicial, nem na permanência em casa para além do inicialmente planeado.

Entre os 33 participantes que referiram não ter amamentado os seus filhos, 21 indicaram ter utilizado a dispensa para aleitação após o regresso ao trabalho. Nos restantes casos, a não utilização desta dispensa foi atribuída a diferentes motivos, nomeadamente opção pessoal, razões profissionais, fatores relacionados com a entidade empregadora e desconhecimento do direito. Nesta pequena amostra, esta dispensa foi utilizada exclusivamente pela mãe, apesar de a legislação prever a possibilidade de ser usufruída por qualquer um dos progenitores, ou por ambos em momentos distintos.

Quanto à dificuldade sentida na conciliação desta dispensa com as exigências do trabalho, predominou a ausência de dificuldade ou a percepção de apenas alguma dificuldade, sendo residual a referência a muita dificuldade. Importa, contudo, interpretar estes resultados com prudência, dado o reduzido número de casos nesta secção.

4.3.3. Caracterização do impacto na dinâmica familiar

Na última secção do questionário foram incluídas questões destinadas a avaliar as percepções dos participantes e o impacto das licenças na dinâmica familiar. No que respeita à primeira questão deste bloco, sobre o impacto da licença parental inicial na dinâmica familiar, a percepção dos participantes é globalmente positiva, sendo descrita como positiva ou muito positiva por 92,0% dos participantes.

De forma consistente, a maioria dos participantes refere que o período de licença ajudou a família a adaptar-se à chegada do bebé, sendo esta percepção assinalada por 93,2% dos participantes através das opções de resposta “ajudou” ou “ajudou muito”.

Seguidamente foi colocada uma questão de resposta aberta em que os participantes poderiam complementar as respostas anteriores. As respostas a esta questão permitiram aprofundar a compreensão sobre a forma como a licença parental inicial influenciou a dinâmica familiar. A análise das respostas evidenciou várias categorias temáticas, sintetizadas no quadro seguinte.

Quadro 1 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre a influência da licença parental inicial na dinâmica familiar

Categoria emergente	Ideias associadas	Exemplos de respostas
Adaptação à chegada do bebé	Reorganização da dinâmica familiar, adaptação à nova realidade, aprendizagem	“Ajudou-nos a criar e estabelecer um vínculo, a adaptar a nossa dinâmica familiar e a ambientar-nos à nova realidade.”; “Ajudou a adaptação da nossa vida com a chegada do bebé.”
Presença e apoio do outro progenitor	Apoio à mãe, partilha de tarefas, maior segurança familiar, presença simultânea dos progenitores	“Estando os dois pais em casa é mais fácil adaptar-nos às necessidades de um bebé.”; “A presença do pai ao mesmo tempo que a mãe no início aquando do nascimento é muito positivo e ajuda muito a mãe.”; “O bebé quando nasce precisa essencialmente da mãe, mas também precisa do toque, cuidado, colo e cheiro do pai. E a mãe precisa muito do apoio e cuidado do pai!”
Fortalecimento do vínculo	Tempo de qualidade com o bebé, maior disponibilidade parental, vinculação	“Quanto mais tempo com o bebé, maior a capacidade de estabelecermos um vínculo.”; “contribui em muito para uma vinculação efetiva com o meu bebé.”
Organização das rotinas familiares	Gestão do tempo, tarefas domésticas, apoio a outros filhos, consultas e logística diária	“Na gestão do tempo, facilitou os cuidados ao bebé e à irmã.”; “Permitiu maior ajuste às rotinas com o bebé”
Amamentação, alimentação e saúde do bebé	Amamentação exclusiva, introdução alimentar com calma, adiamento da entrada na creche	“Facilitou a amamentação e a introdução alimentar pois tudo foi feito com muita calma.”; “Contribui em muito para [...] a amamentação exclusiva nos primeiros 6 meses.”
Exigência do pós-parto	Privação de sono, recuperação materna, cansaço e necessidade de apoio	“No primeiro mês é tudo muito duro, a privação de sono é sem dúvida o pior.”; “A parturiente ser abandonada ao fim de 28 dias com uma recém-nascida nos braços e incapacitada por recobro de cirurgia cesariana [...] foi desumano e cruel.”
Insuficiência da duração da licença	Perceção de licença curta, necessidade de maior tempo para mãe e pai, maior tempo conjunto	“A licença ajudou a adaptação à chegada do bebé, no entanto foi pouco tempo.”; “A licença é demasiado curta.”; “Acho que mesmo assim é pouco tempo.”
Condicionantes económicas/familiares	Impacto financeiro, famílias monoparentais, necessidade de maior proteção	“Uma família monoparental devia ter a opção de aumentar sem perder rendimento.”; “Permitiu maior ajuste às rotinas com o bebé, contudo prejudicou em termos financeiros.”

A análise das respostas abertas reforça os resultados quantitativos anteriormente apresentados, evidenciando que a licença parental inicial foi percecionada como um período relevante para a adaptação à chegada do bebé, para a reorganização das rotinas familiares e para o fortalecimento do vínculo parental. Contudo, as respostas revelam também uma percepção recorrente de insuficiência da duração da licença, sobretudo relativamente ao tempo de presença do pai e ao período em que ambos os progenitores podem permanecer simultaneamente com o bebé.

Também a licença parental usufruída pelo cônjuge foi percecionada como tendo um impacto favorável nos cuidados ao bebé e na dinâmica familiar, sendo descrita como muito positiva ou positiva por 86,9%. As respostas que indicam ausência de impacto relevante ou impacto negativo são reduzidas. No que se refere às

respostas abertas complementares a esta pergunta, foi possível aprofundar a compreensão sobre o impacto da licença usufruída pelo cônjuge na dinâmica familiar. A análise temática das respostas evidenciou que esta licença foi percebida, maioritariamente, como um recurso relevante para o apoio à mãe no período pós-parto, para a partilha dos cuidados ao bebé e para a organização da rotina familiar.

Quadro 2 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre o impacto da licença usufruída pelo cônjuge na dinâmica familiar

Categoria emergente	Ideias associadas	Exemplos de respostas
Apoio à mãe no pós-parto	Recuperação materna, apoio físico e emocional, segurança no puerpério	“Os 35 dias gozados pelo pai foram fundamentais para a minha recuperação, para a adaptação ao bebé e à nova rotina.”; “No início, como tive cesariana, foi fundamental o meu cônjuge poder ajudar-me a tratar do nosso bebé.”; “Essencial para me ajudar no pós-parto.”
Redução da sobrecarga materna	Alívio da exaustão, menor isolamento, divisão da exigência física e mental	“Diminuição da sobrecarga e exigência que implica a chegada de um filho. Permitiu partilhar tarefas e responsabilidades, garantindo o descanso mútuo de ambos os progenitores.”; “Torna a vida da mãe mais leve.”
Partilha dos cuidados e responsabilidades	Cuidados ao bebé, tarefas domésticas, responsabilização conjunta	“Somos uma equipa, e partilhamos todas as tarefas.”; “O nascimento de um filho não é uma obrigatoriedade de cuidados apenas da mãe.”; “Permite que o pai assuma um papel ativo nos cuidados diários, equilibrando a carga que muitas vezes recai sobre a mãe.”
Vínculo pai-bebé	Maior presença do pai, proximidade, confiança nos cuidados	“Permitiu que o pai se conectasse mais com o bebé.”; “A convivência diária fortalece o vínculo entre o pai e o bebé.”; “Ele sentiu-se mais próximo do bebé e mais útil.”; “Permitiu ao pai estar mais presente, melhorando a vinculação com o bebé.”
Organização da rotina familiar	Gestão da casa, compras, consultas, horários e tarefas diárias	“O tempo que estivemos os dois em casa um tratava da casa e o outro da bebé e depois íamos trocando.”; “Ajuda nas tarefas diárias e suporte à família.”; “Facilita a articulação de horários, consultas, tarefas domésticas e necessidades das crianças.”
Apoio na gestão de outros filhos	Manutenção das rotinas dos irmãos, deslocações à escola, atenção aos outros filhos	“Devido ao facto de serem dois, foi fundamental a presença do pai.”; “Ajudou muito nas idas do bebé mais velho à escola.”; “Os dias que o pai tem direito ajudam na organização familiar principalmente no segundo filho.”
Apoio à amamentação e cuidados à mãe/bebé	Condições para a mãe amamentar, descansar e focar-se no bebé	“O primeiro mês de vida é essencial para assegurar os cuidados à mãe/casa para que a mãe se possa focar no bebé e na amamentação.”; “O apoio do pai foi fundamental também na amamentação.”
Insuficiência da duração da licença	Tempo curto, necessidade de maior licença para o pai e maior tempo simultâneo	“Fundamental, pena ser tão curta.”; “O pai devia estar presente mais tempo.”; “Acaba por parecer pouco.”; “Tenho pena que não seja possível mais tempo a dois em licença.”
Condicionantes laborais	Pressão no trabalho, medo de represálias, dificuldade no setor privado	“No setor privado há sempre medo de perder o trabalho ou de ser tratado de forma desigual.”; “No trabalho onde estava havia alguma pressão para ir trabalhar mesmo estando de licença.”;
Impacto reduzido ou participação limitada	Ausência de apoio, dificuldade do pai, recurso a avós	“Cônjuge não ajudava com bebé.”; “Ficou 70% dos cuidados entregues aos avós por dificuldade do pai.”

De modo geral, as respostas evidenciam que a licença do cônjuge foi valorizada não apenas pelo apoio prático prestado à mãe, mas também pelo contributo para o envolvimento do pai nos cuidados ao bebé e para a construção do vínculo pai-bebé. Contudo, tal como observado nas respostas relativas à licença parental inicial, emergiu de forma recorrente a percepção de que a duração da licença do cônjuge é insuficiente, sobretudo

perante as exigências do pós-parto, a existência de outros filhos e a necessidade de maior partilha das responsabilidades familiares.

Após o regresso ao trabalho, a grande maioria dos participantes refere ter sentido dificuldades na gestão da vida familiar, nomeadamente ao nível das rotinas, tarefas domésticas, sono e horários. Estas dificuldades foram descritas como significativas por 40,7% dos participantes e como “algumas dificuldades” por 44,2%, correspondendo, no conjunto, a 85,0% dos inquiridos.

No que respeita ao contexto profissional, a maioria dos participantes considera que, no seu local de trabalho, os direitos parentais são respeitados na maioria das situações (59,3%). Ainda assim, uma proporção relevante refere que tal nem sempre acontece (28,5%) ou que esses direitos são raramente respeitados (6,9%).

Quando questionados sobre a igualdade de tratamento entre mães e pais no local de trabalho no que diz respeito à parentalidade, cerca de 67,7% dos participantes consideram que persistem diferenças, quer sob a forma de pequenas diferenças (31,6%), quer de diferenças significativas (36,1%). Estes resultados sugerem que a percepção de desigualdade de género no contexto laboral permanece expressiva, sendo minoritária a percepção de um tratamento igualitário entre mães e pais (22,6%).

Quase a fechar o questionário, foi questionado aos participantes se consideram que a atual legislação relativa às licenças de parentalidade responde às necessidades das famílias. As respostas foram particularmente expressivas, com 87,4% dos participantes a manifestarem uma percepção de insuficiência. A maioria considera que a legislação está longe de responder às necessidades das famílias (67,7%), enquanto 19,7% entende que responde pouco. Apenas 12,4% consideram responde, seja na maioria dos aspetos ou apenas em alguns.

Apesar desta percepção de insuficiência da legislação, quando questionados sobre a hipótese de terem outro filho hoje, a maioria dos participantes refere que escolheria novamente a mesma modalidade de licença parental inicial, seja de forma certa (50,0%) ou provável (31,4%). Apenas 13,3% indicam que optariam por outra modalidade, enquanto 5,3% referem não saber ou não ter pensado nessa possibilidade.

4.3.4. Fatores determinantes na escolha e duração das licenças

De forma a compreender os fatores que influenciaram as escolhas relativas às modalidades de licença, foi incluída uma questão de opção múltipla nas diferentes secções do questionário correspondentes a cada tipologia de licença. Esta questão assumia uma formulação semelhante nos blocos da licença parental inicial, individual e partilhada, com ligeiras adaptações na secção da licença parental alargada, permitindo em todos os casos a seleção de mais do que uma opção de resposta. Após esta questão surgia sempre uma pergunta de resposta aberta obrigatória para justificação das escolhas realizadas e outras considerações a apresentar.

No que respeita aos fatores que influenciaram a escolha da modalidade da licença parental inicial, observa-se um padrão globalmente semelhante nas modalidades individual e partilhada. Em ambos os casos, destacam-se sobretudo a preferência por permanecer mais tempo com o bebé, a logística e gestão familiar e os motivos económicos. Na licença parental inicial partilhada, o valor do subsídio parental assume ainda maior expressão do que na licença individual.

Na licença parental inicial individual (n=137), o motivo mais frequentemente referido foi a preferência por ficar mais tempo com o bebé (65,0%), seguindo-se a logística e gestão familiar (32,8%) e os motivos económicos (31,4%). Com menor expressão, surgem ainda a integração em respostas sociais, como a creche (19,0%), o suporte familiar (10,9%), o valor do subsídio parental (10,2%) e fatores relacionados com a entidade empregadora ou com a carreira profissional.

Na licença parental inicial partilhada (n=315), mantém-se o predomínio da preferência por ficar mais tempo com o bebé (69,8%), seguida da logística e gestão familiar (35,9%) e dos motivos económicos (30,5%). Nesta modalidade, o valor do subsídio parental assume maior expressão (20,0%) do que na licença individual, enquanto a integração em respostas sociais apresenta um peso ligeiramente inferior (14,6%). Estes resultados sugerem que a escolha da modalidade da licença parental inicial foi influenciada, sobretudo, por razões relacionadas com o tempo de cuidado à criança, a organização familiar e as condições económicas.

Já no caso da licença parental alargada (n=202), os principais motivos invocados centram-se no prolongamento do tempo de cuidado à criança. O motivo mais frequentemente referido foi o desejo e/ou necessidade de permanecer mais tempo com o bebé (79,2%), seguindo-se o acompanhamento na introdução alimentar (49,5%) e a falta de vaga em creche/ama (41,6%). A logística e gestão familiar surge igualmente referida, embora com menor expressão (21,3%). Os motivos financeiros, profissionais ou relacionados com questões de saúde apresentam valores residuais. Em conjunto, estes resultados sugerem que a utilização da licença parental alargada se encontra sobretudo associada a necessidades concretas de cuidado e organização familiar nos primeiros tempos de vida da criança, surgindo os fatores económicos com expressão reduzida entre os motivos assinalados.

Tabela 9 - Fatores assinalados na escolha e duração das licenças parentais, por modalidade de licença

Dimensão	Amostra total / escolha da modalidade (n=452)	Licença parental inicial individual (n=137)	Licença parental inicial partilhada (n=315)	Licença parental alargada (n=202)
Preferência por ficar mais tempo com o bebé / desejo de mais tempo com o bebé	289 (63,9%)	89 (65,0%)	220 (69,8%)	160 (79,2%)
Logística / gestão familiar	172 (38,1%)	45 (32,8%)	113 (35,9%)	43 (21,3%)
Motivos económicos / financeiros	138 (30,5%)	43 (31,4%)	96 (30,5%)	3 (1,5%)
Valor do subsídio parental	91 (20,1%)	14 (10,2%)	63 (20,0%)	—
Integração em respostas sociais (ex. creche) / falta de vaga em creche/ama	80 (17,7%)	26 (19,0%)	46 (14,6%)	84 (41,6%)
Acompanhamento na introdução alimentar	—	—	—	100 (49,5%)
Suporte familiar	52 (11,5%)	15 (10,9%)	28 (8,9%)	—
Motivos relacionados com a entidade empregadora	47 (10,4%)	12 (8,8%)	21 (6,7%)	—
Carreira / motivos profissionais	48 (10,6%)	11 (8,0%)	28 (8,9%)	12 (5,9%)
Setor de trabalho	22 (4,9%)	6 (4,4%)	10 (3,2%)	—
Opção pessoal / vontade de regressar ao trabalho	21 (4,6%)	6 (4,4%)	15 (4,8%)	—
Cultura da empresa/instituição	6 (1,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	—

Nota: por se tratar de uma questão de resposta múltipla, as percentagens não totalizam 100%.

Para complementar a análise quantitativa anteriormente apresentada, procedeu-se à análise temática das respostas abertas incluídas ao longo do questionário. Embora algumas destas respostas estivessem associadas a questões específicas, verificou-se que os participantes mobilizaram frequentemente, nesses campos, informações relativas a diferentes dimensões da experiência parental, nomeadamente fatores económicos, profissionais, familiares, organizacionais e de acesso a respostas sociais. Assim, a análise das respostas abertas permitiu aprofundar a compreensão sobre os motivos e constrangimentos associados à escolha e duração das licenças parentais, fatores que nem sempre são plenamente captados pelas opções de resposta fechadas.

O primeiro bloco de respostas abertas surge logo após a seleção da tipologia da licença parental inicial usufruída (entre a licença individual ou a partilhada). A análise das respostas evidenciou que, embora o desejo

de permanecer mais tempo com o bebé surja de forma transversal, os constrangimentos económicos, profissionais, familiares e de acesso a respostas sociais assumem pesos diferenciados consoante a modalidade usufruída.

Quadro 3 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre a escolha da licença parental inicial, segundo a modalidade usufruída

Categoria emergente	Licença parental inicial individual/não partilhada	Licença parental inicial partilhada
Permanência com o bebé	A escolha surge associada ao desejo da mãe permanecer mais tempo com o bebé, muitas vezes por amamentação, vinculação ou percepção de maior necessidade da presença materna. Ex.: “Bebé necessita de mais tempo com a mãe.”	A escolha surge associada ao objetivo de prolongar o tempo global de permanência do bebé com os progenitores. Ex.: “Escolhemos a opção com maior número de dias ficando o máximo de tempo com o bebé em casa.”
Condicionamento económico	A opção individual surge, por vezes, como a alternativa economicamente possível, sobretudo quando a partilha implicaria maior perda de rendimento ou instabilidade laboral. Ex.: “Quanto mais tempo ficasse em casa menos ia receber.”	A licença partilhada é frequentemente descrita como uma forma de obter mais tempo com o bebé com menor perda remuneratória. Ex.: “Queríamos ficar o máximo de tempo com o nosso bebé, tentando minimizar a perda de remuneração ao máximo.”
Situação laboral do pai/cônjuge	Surge como motivo relevante para a não partilha, nomeadamente por trabalho por conta própria, novo emprego, viagens, falta de enquadramento contributivo ou receio de penalização. Ex.: “O pai tinha ingressado num trabalho novo pelo que a mãe optou por não partilhar licença.”	Surge menos como impedimento e mais como possibilidade de ambos participarem, quando as condições laborais o permitem. Ex.: “A licença parental partilhada permitiu que ambos os pais estivessem com o bebé nos primeiros 6 meses de vida.”
Amamentação e presença materna	A amamentação aparece como justificação para maior permanência da mãe com o bebé. Ex.: “Como estava a amamentar era mais fácil ficar a mãe em casa.”	Também aparece, mas articulada com estratégias de organização familiar e prolongamento do tempo em casa. Ex.: “Estar o máximo de tempo com o bebé, tentar dar o máximo de tempo de amamentação exclusiva.”
Creche e respostas sociais	A falta de vaga em creche/ama condiciona a organização da licença e pode obrigar a prolongamentos, férias ou soluções alternativas. Ex.: “Não tinha vaga em nenhuma escola.”	A licença partilhada é usada como estratégia para atrasar a entrada em creche ou coincidir com a disponibilidade de vaga. Ex.: “Precisávamos de mais tempo até ter vaga na creche.”
Escolha possível vs. escolha ideal	Algumas respostas sugerem que a modalidade usufruída não corresponde necessariamente à opção desejada, mas à opção viável perante constrangimentos económicos, laborais ou familiares. Ex.: “Não havia outra opção.”	Mesmo na licença partilhada, várias respostas revelam que a escolha resultou de cálculo entre tempo, rendimento e organização familiar. Ex.: “Escolher receber 83% mas ficar mais tempo com ele.”

No caso da licença parental inicial individual, embora surja de forma recorrente o desejo da mãe permanecer mais tempo com o bebé, esta opção aparece também condicionada por fatores económicos, pela amamentação, pela ausência de vaga em creche, pela logística familiar e pela situação profissional do pai/cônjuge. Em várias respostas, a não partilha da licença aparece associada a constrangimentos laborais do outro progenitor, como trabalho por conta própria, horários incompatíveis, distância do local de trabalho ou dificuldade da entidade patronal em permitir maior afastamento. Assim, no caso da licença parental inicial individual, a não partilha da licença não parece traduzir apenas uma preferência familiar, mas sim o resultado de uma negociação prática entre o tempo desejado com o bebé e as possibilidades concretas do agregado familiar, mais do que de uma escolha exclusivamente livre ou ideológica.

Quadro 4 - Categorias transversais identificadas nas respostas abertas sobre a escolha e duração da licença parental inicial individual

Categoria transversal	Dimensões associadas	Exemplos de respostas
Valorização do tempo com o bebé	Permanência com a criança, vínculo, acompanhamento do crescimento	“Tentei ficar mais tempo com o bebé e ainda assim foi pouco.”; “Preferi receber menos mas estar mais tempo presente.”; “Queria ficar o máximo de tempo possível com o meu bebé.”
Condicionantes económicas	Perda de rendimento, valor do subsídio, impossibilidade de prolongar a licença	“Porque receber menos era impossível viver.”; “Queria cuidar do meu bebé, mas não podia dispensar mais do meu vencimento.”; “Não usufrui de mais dias por questões económicas.”; “Quanto mais tempo ficasse em casa menos ia receber.”; “Se perdesse salário não seria viável para o pagamento das contas mensais”
Condicionantes profissionais	Trabalho por conta própria, pressão laboral, entidade empregadora, carreira	“Gerir o tempo e o ordenado que se ganha”; “Desemprego”; “Tive que trabalhar para ter rendimento”; “O meu marido trabalha por conta própria e não conseguimos usufruir de mais tempo”
Respostas sociais e creche	Falta de vaga, adiamento da entrada na creche, uso de férias	“Considero que um bebé com 4 meses é muito pequeno para ir para a creche.”; “Ausência de creche”; “adiar a entrada na creche”; “Não podendo partilhar com o pai e não ter creche optei por ter a licença mais longa possível”
Amamentação e cuidado materno	Amamentação exclusiva, introdução alimentar, presença da mãe	“Amamentação do bebé, vinculação, pai em teletrabalho que foi negado à mãe”; “Amamentação exclusiva até aos 6 meses, sem introdução de tetinas/métodos artificiais e introdução alimentar após os 6 meses”
Suporte familiar	Ausência de rede de apoio, necessidade de apoio informal	“Sem suporte familiar pelo que havia a necessidade de integrar em creche a partir dos 4 meses (quando se começou a pagar a prestação)”; “Pouco suporte familiar, trabalhando no público "aproveitei" para criar vínculo seguro...”
Participação do pai/cônjuge	Partilha limitada por trabalho, proteção social ou receio de penalização	“Pai não podia usufruir dos dias da partilhada por estar fora nas datas previstas.”

No caso específico da licença parental inicial partilhada, a análise das respostas abertas permitiu aprofundar os fatores anteriormente identificados, evidenciando que a escolha desta modalidade foi frequentemente justificada pela possibilidade de prolongar o tempo de permanência do bebé no contexto familiar, conciliando esse objetivo com uma menor penalização económica face às modalidades individuais. Neste sentido, o valor do subsídio parental e o impacto no rendimento familiar surgiram como elementos relevantes na decisão, sobretudo por esta modalidade permitir uma licença mais longa e, em algumas situações, mais favorável do ponto de vista remuneratório. A escolha revelou-se, assim, condicionada pela articulação entre o tempo desejado com o bebé e as possibilidades económicas, laborais e organizacionais do agregado familiar.

Ainda que a licença fosse formalmente partilhada entre os progenitores, várias respostas demonstram que a sua organização continuou a ser fortemente influenciada pela centralidade da mãe nos primeiros meses de vida da criança, sobretudo em situações de amamentação exclusiva. A amamentação surgiu, assim, como um dos elementos mais relevantes na justificação da distribuição concreta do tempo de licença, sendo frequentemente associada ao vínculo mãe-bebé e à percepção de maior necessidade da presença materna. Paralelamente, algumas participantes valorizaram a possibilidade de o pai participar de forma mais ativa nos cuidados, embora tenham sido também identificadas limitações a essa partilha, nomeadamente relacionadas com o rendimento do pai, a progressão na carreira, a pressão da entidade empregadora, a inexistência de respostas sociais e a ausência de rede de apoio familiar. Desta forma, e embora a licença partilhada seja

reconhecida como uma possibilidade de maior envolvimento paterno, nem sempre é escolhida numa perspetiva real de partilha, mas antes como resultado da conciliação entre vários fatores.

Quadro 5 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre a escolha e organização da licença parental inicial partilhada

Categoria emergente	Leitura interpretativa	Exemplos de respostas das participantes
Prolongamento do tempo com o bebé em contexto familiar	A escolha da licença partilhada surge frequentemente como estratégia para prolongar a permanência do bebé junto da família, mesmo quando isso implica menor rendimento.	“Mais benefícios para o bebé em passar mais tempo possível com os pais.”; “Reconhecer a importância da presença dos pais na vida do bebé.”; “Queremos aproveitar o crescimento da nossa bebé.”
Amamentação e centralidade da presença materna	Apesar de se tratar de uma licença partilhada, várias respostas evidenciam que a organização concreta do tempo continuou a ser fortemente condicionada pela amamentação e pela percepção de maior necessidade da mãe nos primeiros meses.	“Achámos que seria mais importante a mãe ficar nos primeiros meses devido à amamentação exclusiva.”; “O bebé estava a amamentar em exclusivo. Fazia mais sentido ser a mãe a ficar mais tempo com o bebé.”
Vínculo mãe-bebé e percepção de maior dependência materna	Algumas participantes associam a escolha da duração/modalidade ao vínculo afetivo e à ideia de que, no início da vida, o bebé beneficia sobretudo da presença materna.	“Bebé amamentado exclusivamente e figura de vinculação principal ser a mãe.”; “Considerámos que a bebé necessitava de mais tempo com a mãe por causa do vínculo e da amamentação.”
Valorização da participação do pai	A licença partilhada também aparece como oportunidade de envolvimento paterno, permitindo ao pai acompanhar o crescimento do bebé e participar mais ativamente nos cuidados.	“Preferimos assim porque o pai também tem direito a estar com o filho.”; “Optámos por esta modalidade para que o pai pudesse acompanhar o crescimento do bebé.”
Conciliação entre tempo de licença e rendimento familiar	A decisão é frequentemente apresentada como um equilíbrio entre o desejo de permanecer mais tempo com o bebé e a necessidade de proteger o orçamento familiar.	“Valor a receber vs tempo com o bebé.”; “Se pudesse financeiramente ficava mais tempo com a bebé.”
Condicionantes profissionais e desigualdade laboral entre progenitores	Algumas respostas mostram que a possibilidade de o pai usufruir mais tempo de licença foi limitada por fatores laborais, como receio de impacto na carreira, novo emprego, trabalho por conta própria ou pressão da entidade empregadora.	“Pai tinha ingressado num trabalho novo há pouco tempo.”; “Menos facilidade para o pai em tirar dias por receio de não progressão na carreira.”; “Dificuldade em aceitar licenças na entidade patronal do pai, fazendo pressão e troça por gozar o 6.º mês.”
Falta de respostas sociais e ausência de rede de apoio	A licença surge também como resposta a constrangimentos externos, sobretudo falta de vaga em creche/ama e inexistência de apoio familiar disponível.	“Para além da falta de suporte familiar e de resposta social, optei por ficar mais tempo com o meu filho.”; “Não tínhamos creche por isso tínhamos de optar pelo máximo tempo possível.”
Logística familiar e adaptação prática da partilha	Algumas famílias organizaram a licença em função de teletrabalho, horários, deslocações para amamentar ou maior flexibilidade laboral de um dos progenitores.	“A entidade empregadora da mãe facilitou a adaptação à amamentação e à chegada do bebé, dando liberdade na gestão de horários.” “O pai recebe mais que a mãe e tem maior probabilidade de evoluir na carreira profissional e assim o impacto no vencimento familiar é menor.”
Limites da partilha efetiva das responsabilidades	Embora a licença seja formalmente partilhada, algumas respostas revelam que a divisão dos cuidados nem sempre se traduz num equilíbrio real, sobretudo quando a mãe continua a assumir maior carga física e emocional.	“Teoricamente sim, mas quando o pai não desenvolve grandes competências parentais passa a ser uma injustiça e sobrecarga para toda a família.”; “Estando o bebé dependente de amamentação não há distribuição de responsabilidade.”
Desejo de maior simultaneidade entre mãe e pai	Algumas participantes sugerem que a presença simultânea dos dois progenitores seria mais benéfica do que a alternância, sobretudo para apoiar a mãe, integrar o pai e promover uma adaptação familiar mais equilibrada.	“A licença deve ser mãe e pai em simultâneo por um período de tempo maior.”; “Deveria ser possível o pai ter mais tempo em casa com o filho ao mesmo tempo que a mãe também está a gozar licença.”

Considerando que a modalidade de 180 dias com 60 dias atribuídos ao pai constitui, dentro da licença parental inicial partilhada, a opção que formalmente prevê uma maior participação paterna, procedeu-se ainda à análise específica dos casos em que esta foi selecionada (n=27). Esta análise evidencia que, embora mais favorável do ponto de vista remuneratório, esta opção não foi escolhida exclusivamente por razões económicas. As respostas abertas indicam que a principal motivação esteve associada ao prolongamento do tempo de permanência da criança em contexto familiar e à maior participação do pai nos cuidados ao bebé.

Apesar de promover maior envolvimento paterno, esta modalidade não parece romper totalmente com a centralidade materna nos primeiros meses de vida do bebé. A amamentação, a organização familiar e a gestão do regresso ao trabalho surgem como fatores que ajudam a compreender essa centralidade. Ainda assim, as respostas revelam uma valorização significativa da presença paterna, não apenas como apoio à mãe, mas como oportunidade de construção de vínculo entre pai e filho. A elevada satisfação manifestada pelas participantes sugere que, apesar da menor expressão desta modalidade no conjunto das licenças partilhadas, esta opção foi percecionada como positiva para a adaptação familiar, para o envolvimento do pai e para a continuidade dos cuidados à criança.

Quanto à análise das respostas abertas acerca da utilização da licença parental alargada, estas não se limitam a reiterar o desejo de “mais tempo com o bebé”, mas permitem compreender por que razão esse tempo se torna necessário, desejado ou, em alguns casos, imposto pelas circunstâncias familiares, laborais e sociais. As justificações apresentadas vão além da preferência por prolongar a permanência com a criança, evidenciando necessidades concretas de cuidado, organização familiar e ausência de alternativas formais. A falta de vaga em creche ou ama assume particular relevância nos discursos das participantes, surgindo frequentemente associada à necessidade de adiar a entrada da criança em contexto institucional ou de assegurar uma integração mais gradual. Paralelamente, a amamentação e a introdução alimentar aparecem como dimensões valorizadas, traduzindo a percepção de que os primeiros meses exigem disponibilidade parental, segurança e continuidade nos cuidados. Apesar de os motivos financeiros terem apresentado expressão reduzida nas opções fechadas, as respostas abertas revelam que a baixa remuneração da licença parental alargada condicionou a sua duração e obrigou algumas famílias a recorrer a estratégias alternativas, como férias, apoio familiar, teletrabalho ou licença sem vencimento. Surgem ainda referências a constrangimentos laborais, nomeadamente falta de flexibilidade, pressão da entidade empregadora e dificuldade em articular o regresso ao trabalho com as necessidades da criança. Assim, as respostas abertas mostram que a licença parental alargada foi vivida simultaneamente como uma oportunidade de prolongar o cuidado parental e como uma solução necessária perante limitações estruturais, económicas, profissionais e de acesso a respostas de cuidado na primeira infância.

Quadro 6 - Categorias emergentes nas respostas abertas sobre a utilização da licença parental alargada

Categoria temática	Sentido atribuído nas respostas abertas	Exemplos de respostas
Adiamento da entrada em creche e continuidade dos cuidados parentais	A licença parental alargada surge como forma de prolongar a permanência da criança no contexto familiar, sobretudo quando a entrada precoce em creche é percecionada como indesejada ou difícil de aceitar.	“Protelar ao máximo a ida para a creche.”; “Antes de fazer 1 ano era impensável colocá-la na creche.”; “Deveria haver mais apoios para que as mães pudessem ficar com o bebé mais tempo.”
Falta de vaga em creche/ama e desajustamento das respostas formais	Algumas respostas evidenciam que a utilização da licença não decorreu apenas de uma escolha familiar, mas da ausência de alternativas de cuidado disponíveis ou compatíveis com o calendário familiar e laboral.	“Não tenho vagas na creche.”; “Após os 6 meses não arranámos creche, uma vez que as crianças só entram em setembro.”; “Falta de creche em julho e agosto e sem suporte familiar.”

Integração gradual da criança na creche	A licença foi também utilizada como estratégia para permitir uma transição mais progressiva para a creche, evitando uma separação abrupta entre a criança e os cuidadores principais.	“Quando tive [creche], preferi fazer uma integração ao longo de 3 semanas.”; “Precisei de dias para a entrada na creche.”; “Adaptação do bebé à creche.”
Amamentação e introdução alimentar	As respostas abertas reforçam a importância atribuída à continuidade da amamentação e ao acompanhamento da introdução alimentar, percebidos como processos que exigem tempo, disponibilidade e segurança parental.	“Amamentação exclusiva até aos 6 meses e início da introdução alimentar.”; “Fiz a introdução alimentar com mais calma.”; “Era importante fazer a introdução alimentar com calma e tempo.”
Constrangimentos económicos associados à baixa remuneração da licença	Embora os motivos financeiros surjam com menor expressão nas opções fechadas, nas respostas abertas aparecem como fator limitador da duração da licença e como fonte de tensão familiar.	“Não usufruí de mais tempo, por motivos económicos.”; “Se pudesse ficaria com ela até ao 1 ano, mas o que o Estado paga não alimenta 3 bocas em casa.”; “Foi muito complicado ter de gozar licença prolongada a ganhar uma miséria.”
Estratégias familiares para reduzir perdas de rendimento	Algumas famílias recorreram a soluções alternativas ou combinadas, como férias, apoio dos avós, licença sem vencimento, teletrabalho ou usufruto pelo pai, para prolongar os cuidados sem comprometer tanto a estabilidade económica.	“Tentámos conciliar com férias dos pais e avós para ter o mínimo de perda de rendimento.”; “O pai é que tirou a licença alargada devido a benefício de empresa.”; “Ainda permaneci com licença sem vencimento por mais 8 meses e agora estou em teletrabalho.”
Constrangimentos profissionais e organizacionais	Algumas respostas revelam dificuldades associadas ao contexto laboral, incluindo falta de flexibilidade, pressão da entidade patronal, horários por turnos ou impossibilidade de articular férias com o fim da licença.	“Pressão da entidade patronal, assédio moral.”; “A minha patroa não colaborou em ter um horário de amamentação flexível.”; “A entidade patronal não me aprovou as férias, logo após a licença.”
Partilha e reorganização do cuidado entre progenitores	Em alguns casos, a licença alargada foi mobilizada pelo pai ou repartida entre ambos os progenitores, surgindo como estratégia de organização familiar e, nalguns casos, de compensação económica.	“Quem gozou a licença alargada foi o pai.”; “No 1.º filho o pai ficou os 3 meses.”; “No 2.º filho ambos vão fazer os 3 meses de licença alargada.”

Em síntese, as respostas abertas sugerem que a escolha e a duração das licenças parentais não decorreram apenas de preferências individuais, mas da articulação entre necessidades familiares, condições económicas, constrangimentos profissionais e disponibilidade de respostas sociais. Esta análise permite compreender que, para algumas famílias, a modalidade usufruída correspondeu menos à opção ideal e mais à opção possível perante as condições concretas existentes.

4.3.5. Comparação das práticas de usufruto em função do setor de atividade

No que respeita à comparação das práticas de usufruto em função do setor de atividade do inquirido, não se observaram diferenças marcadas entre setor público e privado quanto à duração da licença parental inicial, verificando-se em ambos os grupos uma preferência pelos períodos mais longos, tanto na modalidade individual como na partilhada.

As diferenças parecem mais expressivas no caso da licença parental alargada. Entre os participantes do setor público, esta modalidade foi utilizada com maior frequência, quer após licença parental inicial individual, quer após licença parental inicial partilhada. Do mesmo modo, entre os participantes que recorreram à licença parental alargada, o setor público apresenta uma maior concentração no usufruto do período máximo legal de três meses a tempo inteiro, comparativamente ao setor privado.

Também no que respeita à dispensa para amamentação, observa-se no setor público uma maior proporção de participantes que refere tê-la utilizado durante o tempo em que a amamentação se manteve. No contexto

profissional, a percepção de respeito pelos direitos parentais surge ligeiramente mais favorável entre os participantes do setor público. Por sua vez, as dificuldades na gestão da vida familiar após o regresso ao trabalho apresentam valores elevados em ambos os setores, embora com expressão ligeiramente superior no setor público.

Tabela 10 - Síntese comparativa de práticas e percepções segundo o setor de atividade

Dimensão analisada	Setor público	Setor privado
Licença parental inicial individual – opção pelos 150 dias	86,3%	80,0%
Licença parental inicial partilhada – opção pelos 180 dias (150+30)	78,5%	75,6%
Utilização da licença parental alargada após licença inicial individual	49,0%	35,0%
Utilização da licença parental alargada após licença inicial partilhada	58,9%	42,5%
Utilização do período máximo legal da licença parental alargada	83,0%	54,5%
Dispensa para amamentação durante o tempo em que a amamentação se manteve	67,3%	50,2%
Direitos parentais respeitados na maioria das situações	63,3%	59,0%
Dificuldades significativas ou algumas dificuldades na gestão da vida familiar após o regresso ao trabalho	88,6%	83,5%

Nota: As percentagens apresentadas correspondem à proporção de participantes em cada setor de atividade, podendo o número de casos considerados variar em função da dimensão analisada.

Em síntese, a comparação por setor de atividade sugere que as diferenças entre participantes do setor público e do setor privado são pouco expressivas no que respeita à duração da licença parental inicial, verificando-se em ambos os contextos uma preferência pelos períodos mais longos. As diferenças tornam-se mais evidentes na licença parental alargada, cuja utilização, bem como o usufruto do período máximo legal, apresentam maior expressão entre os participantes do setor público. Também a utilização da dispensa para amamentação durante o período em que esta se manteve foi mais frequente neste setor. Ainda assim, as dificuldades na gestão da vida familiar após o regresso ao trabalho mantêm-se elevadas em ambos os grupos, sugerindo que os desafios de conciliação entre vida familiar e profissional atravessam os dois contextos laborais, apesar de algumas condições parecerem mais favoráveis no setor público.

4.4. Discussão

Após a apresentação dos resultados, importa discutir os principais achados à luz dos objetivos do estudo e da literatura, procurando compreender de que forma as licenças parentais e dispensas de amamentação/aleitação são usufruídas pelas famílias, que fatores condicionam esse usufruto e de que modo se articulam com a dinâmica familiar, a conciliação entre vida profissional e familiar e a efetividade das políticas de parentalidade.

A interpretação dos resultados deve considerar as características da amostra, nomeadamente a elevada escolaridade dos participantes, a predominância de famílias nucleares, a concentração territorial em determinadas regiões e a elevada proporção de participantes empregados. Estes aspetos podem influenciar os recursos disponíveis, as percepções sobre os direitos parentais e as estratégias adotadas pelas famílias no usufruto das licenças.

4.4.1. Utilização das licenças parentais e padrão de partilha

Os resultados deste estudo evidenciam, desde logo, um dado particularmente relevante: a predominância da licença parental inicial partilhada entre os agregados familiares inquiridos. Este dado parece coerente com a

evolução do regime português de parentalidade, que, desde o Código do Trabalho de 2009, procurou reforçar uma lógica de corresponsabilização entre os progenitores, prevendo incentivos concretos à partilha da licença e à participação do pai nos cuidados desde os primeiros meses de vida da criança. Pereira (2024) sublinha, precisamente, que a licença parental inicial foi desenhada como um direito de ambos os progenitores, prevendo um acréscimo da sua duração quando existe partilha do seu usufruto entre mãe e pai, numa tentativa de estimular maior participação paterna e promover a igualdade de género.

Contudo, a análise mais detalhada dos resultados mostra que esta partilha não corresponde necessariamente a uma distribuição equilibrada do tempo de licença entre mãe e pai. Mesmo nos casos em que a licença parental inicial foi classificada como partilhada, foi maioritariamente a mãe quem usufruiu da maior parte dos dias. Este resultado encontra ressonância na literatura nacional, que tem mostrado que a promoção legal da partilha convive ainda com padrões persistentes de divisão assimétrica do cuidado. Wall, Correia e Gouveia (2019) referem, precisamente, que em Portugal persiste um padrão assimétrico de divisão do trabalho não pago, apesar das mudanças nas práticas e representações, e salientam que o sistema de licenças se tornou mais generoso e mais promotor da responsabilidade partilhada, sem que isso elimine o desfasamento entre enquadramento institucional e práticas efetivas. No mesmo sentido, os autores assinalam que, em 2016, apenas 31% dos casais partilhavam a licença parental inicial, apesar do reforço dos direitos do pai, e do aumento global do uso das licenças.

Deste modo, os resultados agora obtidos sugerem que a partilha parece verificar-se, em muitos casos, mais ao nível do enquadramento formal da licença do que numa repartição efetivamente equilibrada do tempo de cuidado. Esta constatação é particularmente relevante, uma vez que permite distinguir a modalidade legalmente escolhida da forma como a licença é efetivamente vivida no quotidiano familiar. Assim, embora a licença seja formalmente partilhada, a permanência mais prolongada da mãe junto da criança continua a assumir centralidade, evidenciando a persistência de desigualdades no exercício da parentalidade.

No entanto, esta centralidade materna não deve ser interpretada de forma simplista como resultado exclusivo de uma preferência familiar ou de uma menor valorização da participação paterna. A análise das respostas abertas permite compreender que as decisões relativas à licença parental inicial são atravessadas por múltiplos fatores, incluindo o desejo de permanecer mais tempo com o bebé, a amamentação, a sustentabilidade económica do agregado, a situação profissional dos progenitores, a disponibilidade de respostas sociais e a organização da vida familiar. Assim, a modalidade escolhida parece resultar não apenas do modelo de parentalidade desejado, mas também das condições concretas em que essa escolha é realizada.

No caso da licença parental inicial individual ou não partilhada, as respostas abertas sugerem que a ausência de partilha não deve ser interpretada de forma linear como desvalorização do papel do pai/cônjuge. Embora várias respostas evidenciem a centralidade da mãe nos primeiros meses, associada à amamentação, à vinculação e ao desejo de permanecer mais tempo com o bebé, surgem igualmente múltiplos constrangimentos que limitam a participação paterna. Entre estes destacam-se a situação profissional do pai/cônjuge, o trabalho por conta própria, horários incompatíveis e limitações impostas pela entidade patronal. Neste sentido, a modalidade individual pode não corresponder necessariamente à opção ideal da família, mas, em muitos casos, à opção considerada possível perante as circunstâncias económicas, laborais e familiares existentes.

Esta leitura é particularmente importante para compreender a menor participação do pai no usufruto efetivo da licença. Em algumas respostas, a não partilha, ou a partilha limitada, surge associada não à ausência de vontade de participação paterna, mas a condicionantes reais, como trabalho por conta própria, início recente de um vínculo profissional, receios concretos de penalização profissional ou perda de rendimento. Uma das

participantes refere, por exemplo, que “quando a mãe tira a licença de maternidade já é posta de lado pela entidade patronal”, acrescentando que o casal não quis correr o risco de ambos ficarem sujeitos a “represálias” pelas ausências laborais. Este testemunho ilustra a forma como a cultura organizacional e o receio de consequências profissionais podem condicionar o exercício efetivo dos direitos da parentalidade, mesmo quando estes se encontram legalmente previstos.

Também no que respeita à duração da licença parental inicial, os resultados apontam para uma preferência clara pelos períodos mais longos, tanto na modalidade individual como na partilhada. Esta tendência sugere que as famílias valorizam a possibilidade de prolongar o tempo de permanência com a criança, sobretudo numa fase particularmente exigente de adaptação à parentalidade. Contudo, mesmo quando optam por períodos mais longos, as famílias não tendem a privilegiar de forma expressiva as modalidades que implicam uma participação mais prolongada do pai, como no caso da licença remunerada a 90% com 60 dias exclusivos para o pai. Este dado reforça a ideia de que o prolongamento do tempo de cuidado é valorizado, mas continua a ser frequentemente concretizado através da permanência materna em casa.

Ainda assim, algumas respostas abertas mostram que, quando existem condições laborais mais favoráveis e maior flexibilidade organizacional, a participação paterna pode ser mais expressiva. Uma participante refere que “a entidade empregadora da mãe facilitou a adaptação à amamentação e à chegada do bebé, dando liberdade na gestão de horários”, o que permitiu que o pai usufruísse de uma licença mais prolongada e que a mãe pudesse estar presente sempre que necessário. Este exemplo sugere que a partilha efetiva da licença não depende apenas da vontade dos progenitores, mas também das condições institucionais e laborais que tornam essa partilha viável.

Assim, os resultados deste estudo parecem confirmar que, embora o modelo legal de parentalidade partilhada esteja presente nas escolhas declaradas das famílias, a sua concretização prática permanece marcada por assimetrias. A existência de períodos exclusivos para o pai e de incentivos à partilha constitui, sem dúvida, um avanço importante, mas não elimina, por si só, a persistência de normas sociais, familiares e laborais que tendem a atribuir à mulher a principal responsabilidade pelos cuidados à criança. Pereira (2024) observa, neste sentido, que o modelo legal português procura neutralizar a parentalidade e responsabilizar ambos os progenitores, mas também assinala que a igualdade formal não basta para desmontar estruturas sociais e laborais que continuam a reproduzir desigualdades de género.

Desta forma, a análise da utilização das licenças parentais não deve limitar-se à modalidade formalmente escolhida, sendo igualmente importante considerar a forma como o tempo é efetivamente distribuído entre os progenitores e os fatores que condicionam essa distribuição. É precisamente na diferença entre partilha legalmente prevista, escolha formalmente declarada e partilha efetivamente vivida que se torna mais visível a persistência de desigualdades no exercício da parentalidade.

4.4.2. Fatores que influenciam a escolha e duração das licenças parentais

Após a análise do padrão de utilização e partilha das licenças parentais, importa compreender os fatores que parecem influenciar a escolha da sua modalidade e duração. Os resultados sugerem que estas decisões são construídas a partir da articulação entre diferentes dimensões, nomeadamente económicas, laborais, familiares, institucionais e relacionadas com as necessidades da criança. Neste sentido, a escolha da licença parental parece situar-se entre aquilo que as famílias desejariam usufruir e aquilo que consideram possível perante as condições concretas da sua vida familiar e profissional.

Entre os fatores mais relevantes, destaca-se a dimensão económica. A perda de rendimento associada a algumas modalidades de licença parece assumir um peso importante na decisão das famílias, condicionando tanto a modalidade como a duração da licença escolhida. A referência recorrente à opção por modalidades mais bem remuneradas, nomeadamente aquelas pagas a 100%, sugere que a sustentabilidade económica do agregado constitui um critério central na tomada de decisão. Assim, embora muitas famílias valorizem a possibilidade de prolongar o tempo de permanência com o bebé, essa intenção parece ser frequentemente ponderada em função do impacto financeiro que a escolha da licença pode representar.

Esta dimensão económica torna-se particularmente relevante quando se considera que a decisão sobre a licença parental ocorre num período de maior vulnerabilidade e reorganização familiar. O nascimento de uma criança implica novas despesas, alterações nas rotinas e, muitas vezes, necessidade de adaptação da vida profissional dos progenitores. Neste contexto, a escolha da modalidade de licença pode não corresponder à opção ideal da família, mas antes à opção considerada possível perante as circunstâncias económicas existentes. Esta interpretação é coerente com a literatura que tem evidenciado que a igualdade formal no acesso aos direitos parentais não é suficiente quando fatores económicos e laborais condicionam a possibilidade do seu usufruto efetivo (Wall et al., 2019; Pereira, 2024).

A amamentação e o vínculo mãe-bebé surgem também como fatores importantes na escolha e duração da licença parental inicial. Em várias respostas, a permanência mais prolongada da mãe junto da criança aparece associada ao desejo de assegurar a continuidade da amamentação, acompanhar o desenvolvimento do bebé e fortalecer a vinculação nos primeiros meses de vida. Contudo, estes fatores devem ser interpretados em articulação com outras dimensões, como a organização familiar, a disponibilidade de suporte e as condições económicas e laborais.

A ausência de vaga em creche e a falta de suporte familiar constituem igualmente fatores relevantes. As respostas abertas sugerem que, em alguns casos, a duração da licença parental foi utilizada como forma de prolongar o cuidado familiar até à existência de uma resposta formal ou informal para a criança. Esta situação evidencia que a licença parental não responde apenas à necessidade de presença parental nos primeiros meses, mas também às dificuldades de articulação entre o fim da licença, o regresso ao trabalho e a disponibilidade de respostas sociais adequadas. Assim, a escolha por períodos mais longos pode estar associada não apenas ao desejo de permanecer mais tempo com o bebé, mas também à necessidade de colmatar lacunas na rede de apoio à família.

A situação profissional dos progenitores deve, ainda assim, ser considerada como um fator transversal na escolha e duração das licenças parentais. Embora tenha surgido com menor expressão nas opções fechadas, aparece nas respostas abertas associada à possibilidade, ou impossibilidade, de prolongar o tempo de licença, articular horários, recorrer à licença parental alargada ou gerir o regresso ao trabalho. Assim, mais do que constituir apenas um fator explicativo da partilha entre mãe e pai, o contexto laboral parece influenciar a margem de decisão das famílias relativamente ao tempo disponível para cuidar da criança.

Assim, a escolha e a duração das licenças parentais devem ser compreendidas como resultado de uma negociação complexa entre preferências familiares, necessidades da criança e constrangimentos estruturais. Os dados sugerem que as famílias valorizam o tempo de cuidado, a presença junto do bebé e a participação de ambos os progenitores, mas nem sempre encontram condições para concretizar essa intenção de forma equilibrada. Esta leitura permite compreender que a desigualdade no usufruto das licenças parentais não decorre apenas de decisões individuais, mas também de fatores económicos, laborais, familiares e institucionais que continuam a condicionar a parentalidade no quotidiano.

4.4.3. Licença parental alargada e prolongamento do tempo de cuidado

No que respeita à licença parental alargada, os resultados sugerem que o seu usufruto surge associado a necessidades e circunstâncias específicas das famílias. Entre os participantes que recorreram a esta modalidade, verificou-se uma preferência clara pelo período máximo legal de três meses a tempo inteiro. Este resultado aponta para a valorização do prolongamento do tempo de cuidado à criança para além da licença parental inicial, sobretudo numa fase em que as exigências de adaptação familiar e de acompanhamento do bebé permanecem particularmente intensas.

Os motivos mais frequentemente referidos para a utilização desta modalidade centram-se no desejo e/ou necessidade de permanecer mais tempo com o bebé, no acompanhamento da introdução alimentar e na ausência de vaga em creche ou ama. A logística e gestão familiar surgem igualmente mencionadas, embora com menor expressão. Em contrapartida, os motivos financeiros, profissionais ou relacionados com questões de saúde apresentam valores residuais.

A análise das respostas abertas permite aprofundar estes resultados, mostrando que a referência a “permanecer mais tempo com o bebé” não deve ser interpretada apenas como uma preferência individual ou afetiva. Em vários casos, esse tempo surge associado à necessidade de evitar uma entrada precoce na creche, permitir uma adaptação mais gradual da criança, manter a amamentação, responder à ausência de rede de apoio ou colmatar falhas das respostas formais de cuidado. Neste sentido, o prolongamento do tempo em casa parece traduzir um tempo que é, simultaneamente, desejado, necessário e, em algumas situações, imposto pelas circunstâncias familiares, económicas e laborais, bem como pela insuficiência de respostas formais de cuidado na primeira infância.

Estes resultados são particularmente relevantes porque mostram que, apesar de a licença parental alargada apresentar uma compensação financeira menos favorável, o fator económico assume um peso reduzido entre os motivos declarados para o seu usufruto. Tal parece sugerir que, nesta modalidade, a decisão de prolongar o tempo em casa se encontra sobretudo associada à importância atribuída ao tempo da família, à continuidade do cuidado e à presença junto do bebé nos primeiros meses de vida, fatores que, para estas famílias, parecem sobrepor-se ao peso da perda económica.

A leitura destes resultados é compatível com a perspetiva de Duarte (2023), que enquadra a licença parental complementar como um importante instrumento de conciliação entre vida profissional e familiar, embora assinala que a reduzida compensação financeira associada ao seu usufruto possa limitar a sua utilização. Ao mesmo tempo, o facto de, no presente estudo, os motivos económicos surgirem com expressão reduzida parece indicar que, quando esta modalidade é utilizada, tal decisão assenta sobretudo em necessidades concretas de cuidado, mais do que numa lógica de conveniência financeira.

Esta leitura articula-se também com a literatura que sublinha a relevância do tempo parental para a saúde e o bem-estar da família. Capella et al. (2025) defendem a importância das licenças parentais como medida com impacto na saúde familiar, enquanto Matos (2022) destaca o valor do tempo de presença parental na constituição do bebé e na organização da relação precoce entre pais e filho. À luz destas perspetivas, o recurso à licença parental alargada parece traduzir uma estratégia de continuidade do cuidado numa fase em que persistem necessidades desenvolvimentais, emocionais e relacionais significativas.

Por outro lado, o peso da falta de vaga em creche ou ama entre os motivos assinalados é também um dado particularmente expressivo. Este resultado sugere que o usufruto da licença parental alargada pode funcionar, em alguns casos, como mecanismo de compensação face à insuficiência ou inacessibilidade de respostas sociais formais. Deste modo, a decisão de prolongar o tempo em casa parece refletir não apenas uma escolha

individual ou familiar, mas também constrangimentos estruturais associados à articulação entre políticas de parentalidade, respostas sociais e organização do cuidado infantil.

Assim, os resultados deste estudo parecem indicar que a licença parental alargada é sobretudo mobilizada quando as famílias sentem necessidade de prolongar o tempo de cuidado à criança, seja por razões ligadas ao desenvolvimento do bebé, seja por exigências de organização familiar ou por ausência de respostas institucionais adequadas. Neste sentido, o seu usufruto parece traduzir uma necessidade concreta de continuidade do cuidado, mais do que uma opção assente em fatores económicos.

4.4.4. Amamentação, aleitação e tempo de cuidado parental

Os resultados deste estudo evidenciam uma elevada adesão à amamentação entre os participantes, o que se afigura concordante com as recomendações da Organização Mundial de Saúde (2023), que salientam a importância do aleitamento materno exclusivo nos primeiros seis meses e da sua continuação, com alimentação complementar adequada, até aos dois anos ou mais. A elevada adesão à amamentação observada neste estudo reforça, assim, a sua relevância nos primeiros tempos de vida da criança e enquadra-se na literatura que valoriza o tempo parental e a presença dos cuidadores como elementos importantes para o cuidado, o desenvolvimento e o bem-estar infantil (Capella et al., 2025; Matos, 2022).

Neste contexto, o usufruto da dispensa para amamentação surge, maioritariamente, associado ao período em que a amamentação se manteve, o que sugere que esta medida foi utilizada, em muitos casos, como mecanismo de continuidade do cuidado após o regresso ao trabalho. Matos (2022) sublinha o valor da disponibilidade dos cuidadores primordiais e do tempo necessário à adaptação aos novos papéis parentais, enquanto Capella et al. (2025) salientam o contributo das licenças parentais e medidas associadas para o bem-estar familiar, para a saúde infantil e para o apoio à amamentação.

Ainda assim, os resultados mostram que a utilização desta dispensa nem sempre coincidiu integralmente com a duração real da amamentação. Embora esta divergência deva ser interpretada com prudência, ela sugere que a compatibilização entre a continuidade da amamentação e o regresso à atividade profissional nem sempre ocorre de forma linear. Em vários casos, a dispensa parece ter sido utilizada durante menos tempo do que aquele em que a criança foi amamentada, o que pode refletir a influência de fatores associados à organização do trabalho, às condições concretas de exercício dos direitos parentais e às estratégias familiares de gestão do cuidado.

A análise das respostas abertas permite aprofundar esta leitura, sugerindo que a amamentação nem sempre surge como fator determinante na escolha inicial da licença, mas aparece frequentemente articulada com a gestão concreta do cuidado após o nascimento e, em particular, com o momento do regresso ao trabalho. Assim, a continuidade da amamentação parece depender não apenas da vontade individual da mãe, mas também das condições familiares, laborais e organizacionais que tornam possível, ou mais difícil, conciliar este cuidado com a atividade profissional.

Esta leitura articula-se com os resultados relativos à dificuldade sentida na conciliação da dispensa para amamentação com as exigências laborais. Embora a percepção global se situe num nível intermédio, a distribuição relativamente dispersa das respostas sugere experiências heterogêneas entre as participantes. Este resultado parece indicar que, para algumas famílias, a dispensa constitui um instrumento efetivo de compatibilização entre cuidado e trabalho, enquanto para outras o seu usufruto se confronta com constrangimentos práticos no momento do regresso à atividade profissional. Neste sentido, a organização do trabalho emerge como dimensão relevante na forma como o direito formal à dispensa é efetivamente vivido.

Esta maior dificuldade de compatibilização poderá relacionar-se com a natureza específica da dispensa para amamentação ou aleitação. Ao contrário das licenças parentais, que implicam a suspensão da atividade laboral e tendem a apresentar maior formalização, estas dispensas exercem-se no contexto do tempo de trabalho, podendo ficar mais expostas a constrangimentos organizacionais e às condições concretas do local de trabalho. Esta interpretação encontra suporte na literatura sobre amamentação e regresso ao trabalho, que identifica a carga laboral, a menor duração das licenças e a ausência de políticas organizacionais de apoio à amamentação como fatores que podem dificultar a sua manutenção após o retorno à atividade profissional (Franzoi et al., 2024). Neste sentido, a sua utilização efetiva poderá revelar-se mais vulnerável a pressões profissionais, limitações institucionais ou dificuldades de articulação com as exigências laborais.

Os resultados mostram-nos ainda que, para a maioria das participantes, a amamentação não constituiu um fator determinante nem na escolha da modalidade da licença parental inicial, nem na decisão de permanecer mais tempo em casa do que inicialmente planeado. Este dado é particularmente interessante, porque sugere que a relação entre amamentação e tempo de cuidado parental não se traduz, necessariamente, numa escolha prévia da modalidade de licença, mas antes na forma como os mecanismos disponíveis são mobilizados no quotidiano após o nascimento. Assim, mais do que determinar de forma isolada as opções iniciais relativas às licenças, a amamentação parece influenciar sobretudo a necessidade de articulação entre cuidado, presença parental e regresso ao trabalho.

No que respeita à aleitação, os resultados devem ser interpretados com prudência, dado o reduzido número de casos. Entre os participantes que referiram não ter amamentado os seus filhos, a dispensa para aleitação foi utilizada em parte significativa dos casos, exclusivamente pela mãe. A ausência de dificuldade ou a percepção de apenas alguma dificuldade predominou entre estas participantes, embora a reduzida dimensão deste grupo não permita retirar conclusões amplas. Ainda assim, os dados sugerem que, também nos casos em que não existiu amamentação, o tempo de cuidado continuou a assumir relevância, sendo a dispensa para aleitação mobilizada como recurso de apoio à organização dos cuidados nos primeiros tempos de vida da criança.

Em conjunto, estes resultados parecem indicar que as práticas de amamentação e aleitação se articulam com o tempo de cuidado parental de forma complexa, não se esgotando na escolha inicial da licença, mas prolongando-se na forma como as famílias organizam a presença junto da criança após o regresso ao trabalho. Neste sentido, a amamentação parece funcionar menos como fator isolado de decisão e mais como dimensão integrada na gestão concreta do cuidado, da conciliação trabalho-família e do quotidiano parental.

4.4.5. Impacto na dinâmica familiar e desafios no regresso ao trabalho

Os resultados deste estudo sugerem que a licença parental desempenha um papel relevante na adaptação da família ao nascimento de um filho. A percepção maioritariamente positiva do seu impacto na dinâmica familiar, bem como a avaliação favorável do seu contributo para a adaptação à chegada do bebé, parecem indicar que este período constitui um recurso importante na reorganização inicial da vida familiar. Esta leitura é coerente com a literatura sobre transição para a parentalidade, que reconhece o nascimento de um filho como um momento de profunda reestruturação da dinâmica familiar, redefinição de papéis e ajustamento às novas exigências do cuidado (Monteiro, 2022; Oliveira, 2022).

As respostas abertas relativas à influência da licença parental inicial na dinâmica familiar reforçam esta interpretação, permitindo compreender de forma mais concreta os domínios em que esse impacto foi sentido. De forma global, as participantes descreveram a licença como um período facilitador da adaptação à chegada do bebé, destacando o seu contributo para a reorganização das rotinas, a gestão do quotidiano familiar, o

fortalecimento do vínculo com a criança e a partilha de cuidados entre os progenitores. Esta ideia é particularmente evidente em respostas que associam a licença à possibilidade de “adaptar a dinâmica familiar” e de “ambientar” a família à nova realidade, bem como à percepção de que o tempo disponível com o bebé favorece a criação de vínculo e uma vivência mais tranquila da parentalidade.

Para além da adaptação geral à chegada do bebé, as respostas abertas evidenciam também benefícios ao nível da amamentação, da introdução alimentar, da gestão de outros filhos e da organização logística da vida familiar. Estes elementos mostram que a licença parental não é percecionada apenas como um tempo de ausência do trabalho, mas como um período de disponibilidade efetiva para o cuidado, para a aprendizagem dos novos papéis parentais e para a construção de rotinas familiares mais ajustadas. No entanto, emergiu igualmente uma percepção recorrente de insuficiência da duração da licença, traduzida em expressões como “foi pouco tempo” ou “a licença é demasiado curta”. Esta dimensão crítica sugere que, embora a licença parental seja valorizada, muitas famílias consideram que o tempo legalmente previsto não responde plenamente às exigências práticas e emocionais do período pós-parto.

Também a licença usufruída pelo cônjuge foi percecionada como tendo um impacto favorável nos cuidados ao bebé e na dinâmica familiar. Este resultado é particularmente relevante, na medida em que sugere que a presença do outro progenitor no período inicial pós-nascimento pode funcionar como fator de apoio à reorganização familiar, ao acompanhamento da criança e à partilha dos cuidados. Ainda que, como discutido anteriormente, essa partilha nem sempre corresponda a uma distribuição equilibrada do tempo de licença, a valorização da presença do outro progenitor parece confirmar a importância do envolvimento de ambos nos primeiros tempos de vida da criança. Esta interpretação articula-se com a literatura que valoriza a disponibilidade dos cuidadores e o tempo necessário à adaptação aos novos papéis parentais, bem como à construção de respostas familiares mais ajustadas às necessidades do bebé (Matos, 2022; Oliveira, 2022).

A análise das respostas abertas permitiu aprofundar esta dimensão, mostrando que a licença do cônjuge foi valorizada sobretudo pelo seu contributo para o apoio à mãe no pós-parto, para a recuperação materna, para a redução da sobrecarga, para a partilha dos cuidados e para o fortalecimento do vínculo entre pai e bebé. Algumas respostas ilustram de forma particularmente expressiva esta percepção, nomeadamente quando uma participante refere que “o pai acaba por ser o pilar na adaptação da mulher à vida materna”, ou quando outra sublinha que “o nascimento de um filho não é uma obrigatoriedade de cuidados apenas da mãe”. Estas afirmações evidenciam que a presença do cônjuge é percebida não como uma ajuda acessória, mas como parte integrante da responsabilidade parental e da organização familiar no período pós-parto.

Neste sentido, os dados sugerem que a licença do cônjuge pode contribuir para contrariar a concentração dos cuidados na figura materna, promovendo uma parentalidade mais partilhada. Contudo, as respostas abertas revelam também que este potencial é condicionado pela curta duração da licença, por pressões laborais e, em alguns casos, pela participação limitada do próprio cônjuge. Assim, a existência formal do direito à licença não garante, por si só, uma efetiva corresponsabilização parental, sendo necessário considerar as condições concretas em que esse direito é usufruído. Este aspeto é particularmente relevante em situações de maior vulnerabilidade, como recuperação de cesariana, existência de outros filhos, ausência de rede de apoio, trabalho por turnos ou receio de penalização profissional.

Contudo, os resultados mostram igualmente que a percepção positiva do impacto da licença parental não elimina as dificuldades que emergem após o regresso ao trabalho. A elevada proporção de participantes que refere dificuldades na gestão da vida familiar, nomeadamente ao nível das rotinas, tarefas domésticas, sono e horários, sugere que a reorganização familiar permanece exigente para além do período formal de licença. Esta leitura é coerente com autores que descrevem a transição para a parentalidade como um processo

exigente, nem sempre linear, frequentemente associado a cansaço, perturbação do sono, stress e necessidade de reajustamento contínuo das dinâmicas familiares (Monteiro, 2022; Oliveira, 2022).

Neste sentido, os resultados reforçam a importância da conciliação entre vida profissional e familiar como dimensão central da experiência parental. A literatura tem vindo a demonstrar que o regresso ao trabalho após a licença parental pode constituir um momento particularmente desafiante, sobretudo quando as famílias se confrontam com sobrecarga quotidiana, escassez de tempo, exigências laborais e necessidade de reorganização dos cuidados (European Institute for Gender Equality, 2024; Franzoi et al., 2024). Deste modo, embora a licença parental surja como uma medida relevante de proteção e adaptação familiar, os dados deste estudo sugerem que a sua existência, por si só, não é suficiente para neutralizar as tensões associadas ao regresso ao trabalho e à gestão do quotidiano familiar. A experiência da parentalidade prolonga-se, assim, para além do período formal de licença, exigindo das famílias um esforço continuado de articulação entre cuidado, trabalho e organização da vida diária.

4.4.6. Contexto laboral, desigualdades e adequação das políticas de parentalidade

A análise global dos resultados permite compreender que o usufruto das licenças parentais não depende apenas da existência formal dos direitos previstos na legislação, mas também das condições concretas que permitem, ou limitam, o seu exercício efetivo. Ao longo deste estudo, verificou-se que as decisões relativas à modalidade, duração e partilha das licenças são influenciadas por fatores económicos, profissionais, familiares e institucionais, revelando que a proteção legal da parentalidade não se traduz, necessariamente, numa experiência igualitária entre famílias, nem entre mães e pais.

Neste sentido, o contexto laboral assume particular relevância. Embora os direitos parentais estejam formalmente consagrados, os resultados sugerem que o seu usufruto pode ser condicionado por pressões profissionais, receio de penalização laboral, cultura organizacional e maior ou menor abertura das entidades empregadoras. Esta distância entre o direito previsto e o direito efetivamente usufruído torna-se particularmente evidente em algumas respostas abertas, nas quais surgem referências ao medo de utilizar determinados direitos, à insegurança profissional ou à percepção de consequências negativas no local de trabalho. A resposta de uma participante, ao referir “usei uma semana, depois fui despedida. Quando encontrei outro trabalho tive medo de usar a dispensa”, ilustra de forma expressiva como a experiência de penalização laboral pode comprometer o exercício futuro dos direitos associados à parentalidade.

Estes dados reforçam a importância de analisar as licenças parentais não apenas como medidas legais de proteção, mas também como práticas inseridas em contextos laborais concretos. A existência de legislação protetora é fundamental, mas a sua efetividade depende das condições reais de aplicação, da cultura das organizações e da ausência de consequências negativas para quem usufrui desses direitos. Esta leitura articula-se com a perspetiva da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2023), ao sublinhar que a adoção de políticas de conciliação entre vida profissional e familiar, bem como o incentivo à partilha das responsabilidades de cuidado entre mães e pais, constitui uma dimensão essencial para a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

A dimensão da desigualdade de género emerge, neste âmbito, como uma questão central. Apesar dos incentivos à partilha da licença parental e da valorização crescente do envolvimento paterno, os resultados deste estudo mostram que a mãe continua a assumir, em muitos casos, a maior parte do tempo de cuidado e a maior exposição aos impactos profissionais associados à parentalidade. Esta realidade é coerente com Duarte (2023, p. 4), quando refere que tal situação “acaba por colocar a mulher numa posição de maior desvantagem, face ao homem, por ser quase sempre ela a ter de escolher abdicar da sua carreira profissional

em prol das suas responsabilidades familiares”. Também Pereira (2024) salienta que a maior representação das mulheres no cuidado pode traduzir-se em penalizações laborais e económicas, com efeitos no rendimento presente e futuro.

Esta desigualdade torna-se particularmente evidente quando a ausência de respostas formais ou de rede de apoio obriga as famílias a reorganizar o cuidado em função da disponibilidade de um dos progenitores. Uma das respostas abertas sintetiza esta tensão ao afirmar que, perante a ausência de suporte, “vai sempre haver alguém que vai sacrificar a sua carreira profissional para tomar conta do filho”. Este testemunho ilustra a forma como a insuficiência de respostas sociais, a ausência de retaguarda familiar e as exigências do cuidado podem contribuir para a penalização profissional de um dos progenitores, frequentemente a mãe, reforçando desigualdades já existentes na conciliação entre vida familiar e profissional.

Por outro lado, os dados também evidenciam que a presença do pai é valorizada pelas famílias e reconhecida como elemento importante na adaptação ao nascimento do bebé. Algumas respostas abertas apontam para a necessidade de uma licença paterna mais prolongada ou de maior simultaneidade entre mãe e pai, como quando se refere que “o pai deveria ter mais tempo de licença” ou que “a licença deve ser mãe e pai em simultâneo por um período de tempo maior”. Estas percepções sugerem que a promoção da corresponsabilização parental exige não apenas incentivos legais à partilha, mas também condições laborais, económicas e culturais que legitimem e facilitem a presença efetiva dos pais nos primeiros meses de vida da criança.

A dimensão económica atravessa igualmente esta discussão. Os resultados mostram que a escolha da modalidade e da duração das licenças foi, em diversos casos, condicionada pela perda remuneratória associada a determinadas opções. Assim, o direito à licença existe, mas a capacidade de o usufruir plenamente não é igual para todas as famílias. As famílias com menor margem financeira podem ter menor possibilidade de prolongar o tempo de cuidado ou de optar por modalidades menos remuneradas, o que revela desigualdades no acesso real aos direitos parentais. Neste sentido, a adequação das políticas de parentalidade deve ser analisada não apenas em função da sua existência formal, mas também da sua capacidade de responder às condições concretas de vida das famílias.

Esta reflexão é particularmente relevante no contexto de debates recentes sobre a proteção da parentalidade e a conciliação entre vida profissional e familiar. A eventual fixação de limites temporais para determinados direitos, como a dispensa para amamentação, deve ser ponderada à luz da diversidade das necessidades das mães, das crianças e das famílias. Num domínio marcado por elevada variabilidade biológica, familiar, laboral e social, a proteção da parentalidade exige um equilíbrio entre segurança jurídica, flexibilidade e efetividade dos direitos. Caso contrário, medidas aparentemente uniformizadoras poderão não responder adequadamente às diferentes realidades familiares.

Assim, os resultados deste estudo sugerem que as políticas de parentalidade devem ser analisadas para além da sua formulação legal, considerando as condições económicas, laborais e sociais que permitem o seu usufruto efetivo. A promoção da igualdade entre mães e pais, da conciliação entre vida profissional e familiar e da proteção do tempo de cuidado exige não apenas direitos formalmente reconhecidos, mas também contextos laborais que respeitem esses direitos, respostas sociais acessíveis e medidas que reduzam a penalização económica e profissional associada à parentalidade. Neste sentido, a adequação das políticas de parentalidade depende da sua capacidade de transformar direitos formais em possibilidades reais para as famílias.

4.5. Conclusão do estudo

Retomando o objetivo definido no enquadramento conceptual, o presente estudo procurou analisar o modo como as famílias portuguesas utilizam e percebem as licenças de parentalidade, bem como compreender a relação entre o seu usufruto, a dinâmica familiar e a conciliação entre a vida profissional e familiar. Através de uma abordagem observacional, exploratória e descritivo-analítica, foi possível caracterizar práticas de utilização das licenças parentais e das dispensas para amamentação/aleitação, identificar fatores associados às decisões das famílias e compreender percepções relativas ao impacto destas medidas no quotidiano familiar.

Os resultados permitiram verificar que a licença parental inicial partilhada foi a modalidade predominante entre os participantes, observando-se igualmente uma preferência pelos períodos mais longos de licença. Esta tendência reforça a importância atribuída pelas famílias ao tempo de presença parental junto da criança nos primeiros meses de vida, devendo a organização concreta desse tempo ser compreendida em articulação com as necessidades do bebé, a amamentação, a dinâmica familiar e as condições de vida de cada agregado.

A licença parental alargada surgiu igualmente como uma estratégia relevante de prolongamento do tempo de cuidado. Em alguns casos, o seu usufruto foi associado ao desejo de permanecer mais tempo com o bebé e ao acompanhamento de etapas como a introdução alimentar. Noutros, revelou-se uma resposta necessária perante a insuficiência de respostas sociais, nomeadamente a falta de vaga em creche, a falta de suporte familiar ou a dificuldade em articular o regresso ao trabalho com as necessidades da criança. Estes resultados reforçam a importância atribuída pelas famílias ao tempo de presença parental, mas evidenciam também que esse prolongamento nem sempre decorre de uma escolha livre, podendo resultar de constrangimentos concretos na organização do cuidado.

A análise dos fatores determinantes na escolha e duração das licenças revelou que as decisões das famílias não resultam apenas de preferências individuais, mas da articulação entre necessidades da criança, organização familiar, condições económicas, situação profissional dos progenitores, suporte familiar e disponibilidade de respostas sociais. Deste modo, a modalidade de licença usufruída parece traduzir, em muitos casos, não apenas aquilo que as famílias desejariam, mas sobretudo aquilo que consideraram possível perante as condições concretas da sua vida familiar e profissional.

Relativamente à amamentação, os resultados evidenciaram elevada adesão e mostraram que a dispensa para amamentação foi, na maioria dos casos, utilizada enquanto esta se manteve. Contudo, nem sempre se verificou correspondência entre a duração da amamentação e o usufruto da dispensa, sugerindo que o regresso ao trabalho pode condicionar a continuidade deste cuidado.

A comparação entre setor público e setor privado mostrou diferenças pouco expressivas quanto à duração da licença parental inicial, observando-se em ambos os setores uma preferência pelos períodos mais longos. No entanto, as diferenças tornaram-se mais evidentes no recurso à licença parental alargada e na utilização da dispensa para amamentação, que apresentaram maior expressão entre os participantes do setor público. Ainda assim, as dificuldades na gestão da vida familiar após o regresso ao trabalho mantiveram-se elevadas nos dois setores, evidenciando que os desafios de conciliação atravessam diferentes contextos laborais.

No que se refere ao impacto na dinâmica familiar, os resultados apontam para uma percepção globalmente positiva das licenças parentais. Estas foram descritas como facilitadoras da adaptação à chegada do bebé, da reorganização das rotinas familiares, da criação de vínculo e da partilha de cuidados. A licença usufruída pelo cônjuge foi igualmente valorizada, sobretudo pelo apoio à mãe no pós-parto, pela redução da sobrecarga materna, pelo envolvimento do pai nos cuidados e pelo fortalecimento do vínculo pai-bebé. Contudo, emergiu

de forma recorrente a percepção de insuficiência da duração das licenças, particularmente no que respeita ao tempo de presença do pai e ao período em que ambos os progenitores podem permanecer simultaneamente com a criança.

Os resultados evidenciaram ainda alguma tensão entre os direitos formalmente previstos e a sua efetividade prática. Apesar do enquadramento legal de proteção da parentalidade, várias respostas apontaram dificuldades no exercício destes direitos, sobretudo associadas ao contexto laboral, ao receio de penalização profissional e à percepção de que a legislação nem sempre responde às necessidades reais das famílias. Assim, a proteção da parentalidade deve ser compreendida não apenas pela existência formal dos direitos, mas também pelas condições económicas, laborais, sociais e organizacionais que permitem, ou limitam, o seu usufruto efetivo.

Este estudo apresenta algumas limitações que importa reconhecer. A amostra foi não probabilística e obtida por conveniência, através de divulgação online, o que limita a generalização dos resultados. Verificou-se ainda uma forte predominância de participantes do sexo feminino, com níveis de escolaridade elevados, maioritariamente pertencentes a famílias nucleares e com maior concentração geográfica nos distritos de Lisboa, Leiria e Santarém. Acresce que os dados foram recolhidos por autorrelato, podendo estar sujeitos a enviesamentos de memória ou de interpretação. Por fim, a análise realizada foi essencialmente descritiva, não tendo sido realizados testes estatísticos inferenciais, pelo que as relações identificadas devem ser interpretadas com prudência.

Apesar destas limitações, considera-se que o estudo permitiu responder às questões de investigação inicialmente formuladas, ao caracterizar as práticas de usufruto das licenças parentais e de amamentação, identificar os principais fatores associados às decisões das famílias e compreender a sua relação com a dinâmica familiar, o tempo de cuidado parental e a conciliação entre vida profissional e familiar. Ao evidenciar a importância do tempo da família, da organização dos cuidados, da partilha parental e dos desafios no regresso ao trabalho, os resultados contribuem para aprofundar o conhecimento sobre a forma como estes direitos são vivenciados pelas famílias em Portugal.

Futuramente, seria pertinente aprofundar esta temática através de estudos com amostras mais diversificadas e equilibradas entre mães e pais, maior representatividade territorial e recurso a análises estatísticas inferenciais e multivariadas, que permitam explorar de forma mais robusta as associações entre variáveis sociodemográficas, familiares, laborais e o usufruto das licenças parentais.

4.6. Implicações para a prática clínica em Enfermagem de Saúde Familiar

A Enfermagem de Saúde Familiar assume um papel relevante no acompanhamento das famílias durante a transição para a parentalidade, particularmente no período pós-parto, em que se verificam mudanças importantes na organização familiar, na distribuição dos cuidados e na conciliação entre vida profissional e familiar. O presente estudo contribui para a prática clínica nesta área ao evidenciar dimensões que nem sempre são plenamente integradas no acompanhamento das famílias, nomeadamente o tempo disponível para cuidar, a partilha parental, a continuidade da amamentação, o regresso ao trabalho e os constrangimentos familiares, económicos e laborais que condicionam a organização dos cuidados.

Neste contexto, as licenças de parentalidade constituem dimensões importantes a considerar na avaliação familiar, na medida em que influenciam a adaptação às novas rotinas e à vivência da parentalidade. O EE em Enfermagem de Saúde Familiar encontra-se numa posição privilegiada para acompanhar as famílias durante este período, reconhecendo-o como uma fase de reorganização familiar, emocional e funcional. A avaliação

não deve centrar-se apenas na mãe e no recém-nascido, mas integrar também o outro progenitor, a rede de suporte, as condições laborais, a existência de outros filhos, os recursos disponíveis e as dificuldades sentidas na gestão do quotidiano familiar. Esta abordagem permite identificar precocemente situações de maior vulnerabilidade através de uma avaliação familiar multidimensional.

Esta avaliação multidimensional articula-se com os referenciais de avaliação e intervenção familiar que sustentam a prática da Enfermagem de Saúde Familiar, nomeadamente o MDAIF e o MCAIF, ao analisar a família como um todo nas suas dimensões estrutural, desenvolvimental e funcional, e ao reconhecer a transição para a parentalidade como um processo adaptativo influenciado pelos recursos, papéis, rede de suporte e contexto socio-laboral.

Os dados obtidos reforçam também a importância da intervenção do enfermeiro na promoção da literacia em saúde e em direitos parentais. Muitas decisões relativas à modalidade e duração das licenças parecem ser influenciadas por fatores económicos, profissionais, organizacionais e familiares, pelo que a disponibilização de informação clara, acessível e adequada às necessidades de cada família pode contribuir para escolhas mais conscientes. Embora o enfermeiro não substitua outras entidades responsáveis pela informação laboral ou jurídica, pode assumir um papel facilitador, orientando as famílias para recursos adequados e incentivando a reflexão sobre a organização dos cuidados no período pós-parto.

Outra implicação relevante prende-se com a promoção da parentalidade partilhada. Os resultados sugerem que a presença do pai/cônjuge é valorizada pelas famílias, sobretudo pelo apoio à mãe, pela partilha dos cuidados, pela organização das rotinas e pelo fortalecimento do vínculo com o bebé. Assim, a prática clínica em Enfermagem de Saúde Familiar deve favorecer a inclusão ativa de ambos os progenitores nas consultas, nas intervenções educativas e no planeamento dos cuidados, contribuindo para desconstruir a ideia de que o cuidado ao bebé é uma responsabilidade predominantemente materna.

A amamentação e o regresso ao trabalho constituem igualmente áreas de intervenção importantes. A elevada frequência de amamentação observada neste estudo, bem como a utilização da dispensa para amamentação, evidenciam a necessidade de apoiar as famílias na continuidade deste processo após o fim da licença parental. Neste âmbito, o enfermeiro pode intervir e apoiar na preparação antecipada do regresso ao trabalho, na identificação de dificuldades relacionadas com a manutenção da amamentação e na orientação da família para recursos de apoio adequados, promovendo a continuidade dos cuidados e prevenindo o abandono precoce da amamentação quando esta é desejada pela mãe.

Por fim, este estudo reforça a importância de uma prática clínica sensível às condições concretas em que as famílias vivem a parentalidade. As decisões relativas às licenças nem sempre resultam apenas de preferências individuais, sendo frequentemente condicionadas por fatores familiares, económicos e laborais. Reconhecer estas dimensões permite à Enfermagem de Saúde Familiar integrar o tempo de cuidado parental, a organização familiar e a conciliação entre vida profissional e familiar na avaliação das famílias, promovendo intervenções mais contextualizadas e ajustadas às suas necessidades, recursos e vulnerabilidades.

CONCLUSÃO

A realização deste relatório permitiu sistematizar e refletir sobre o percurso desenvolvido ao longo do estágio, evidenciando a importância da Enfermagem de Saúde Familiar no acompanhamento das famílias ao longo do ciclo vital. A experiência em contexto clínico possibilitou consolidar competências especializadas, aprofundar a compreensão da família enquanto unidade de cuidados e reconhecer a relevância de uma intervenção próxima, contínua, ética e ajustada às necessidades de cada contexto familiar.

Ao longo do estágio, a participação nas diferentes atividades assistenciais da unidade permitiu desenvolver uma prática progressivamente mais autónoma, crítica e fundamentada. A promoção da saúde e a prevenção da doença estiveram presentes de forma transversal na prática clínica, concretizando-se através da vigilância de saúde, do acompanhamento de situações de doença crónica, da visita domiciliária e da articulação com a equipa multidisciplinar. Estas experiências constituíram oportunidades relevantes para mobilizar conhecimentos científicos, relacionais, éticos e técnicos, reforçando a importância da escuta ativa, da comunicação terapêutica, da avaliação familiar, da tomada de decisão partilhada e da continuidade dos cuidados.

O desenvolvimento das competências comuns e específicas do Enfermeiro Especialista em Enfermagem Comunitária na área de Saúde Familiar revelou-se transversal a todo o percurso, não se limitando ao cumprimento de referenciais regulamentares, mas traduzindo-se numa forma progressivamente mais autónoma, crítica e integrada de pensar e prestar cuidados. A articulação entre responsabilidade ética, qualidade, gestão, aprendizagem contínua e cuidado centrado na família permitiu consolidar uma prática especializada orientada para a compreensão das necessidades familiares, para a valorização dos seus recursos e para a promoção da saúde familiar.

O projeto de investigação desenvolvido constituiu uma dimensão particularmente relevante deste percurso, permitindo articular a prática clínica com a produção de conhecimento. A escolha do tema das licenças parentais e de amamentação emergiu da observação das necessidades das famílias no período de transição para a parentalidade, nomeadamente das dúvidas, inseguranças e exigências associadas à gravidez, ao nascimento, à reorganização familiar e à conciliação entre vida profissional e familiar. Os resultados obtidos permitiram compreender melhor a forma como estes direitos são usufruídos pelas famílias, os fatores que condicionam as suas escolhas e o impacto que podem assumir na dinâmica familiar.

Este percurso permitiu ainda reforçar a importância da investigação como suporte da prática especializada em Enfermagem de Saúde Familiar. A análise dos resultados evidenciou que as licenças parentais e de amamentação não devem ser entendidas apenas como direitos laborais, mas também como dimensões com impacto na organização dos cuidados, no tempo disponível para cuidar, na adaptação à parentalidade e na promoção da saúde familiar.

Em síntese, o estágio e o projeto de investigação contribuíram para o crescimento pessoal e profissional, consolidando uma prática mais reflexiva, fundamentada e centrada na família. A experiência desenvolvida reforçou o papel do Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Saúde Familiar enquanto profissional que acompanha, capacita, orienta e intervém junto das famílias, promovendo a sua autonomia, adaptação e bem-estar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, M. (2023). *Determinantes sociais de saúde*. Escola Superior de Enfermagem do Porto. doi:<https://doi.org/10.48684/3JMB-B556>
- Alarcão, M. (2000). *(Des) equilíbrios familiares: uma visão sistemática*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Assembleia da República. (5 de abril de 1984). Lei n.º 4/84 de 5 de Abril - Protecção da maternidade e da paternidade. *Diário da República n.º 81/1984, Série I de 1984-04-05*. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-1984-654496>
- Assembleia da República. (1 de setembro de 2015). Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro. *Diário da República n.º 170/2015, Série I de 2015-09-01*. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/120-2015-70152047>
- Assembleia da República. (4 de setembro de 2019). Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro. *Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04*. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/90-2019-124417103>
- Assembleia da República. (3 de abril de 2023). Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. *Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03*. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>
- Assembleia da República. (3 de abril de 2023). Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. *Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03*. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>
- Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory : Foundations, Development, Applications*. George Braziller inc.
- Capella, C., Carvalho, A. M., Tavares, I., & Machado, I. (27 de junho de 2025). Licença parental: estado de arte e relevância para a saúde da família. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 41(3), pp. 273-277. doi:<https://doi.org/10.32385/rpmgf.v41i3.13917>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (1 de maio de 2023). Não há trabalho digno sem Igualdade. Obtido de https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/IVicSbfyyF7X/content/nao-ha-trabalho-digno-sem-igualdade
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (s.d.). Evolução das licenças parentais 2005 - 2015. Obtido de https://cite.gov.pt/documents/14333/163576/Evol_licen_parent_2005_2015.pdf
- Comissão Representativa dos Cidadãos. (10 de abril de 2025). Descrição Sumária e Fundamentação dos Motivos para a Iniciativa Legislativa dos Cidadãos - Alargamento da Licença Parental Inicial. *Iniciativa Legislativa do Cidadão*. Obtido de <https://por6mesesdelicenca.pt/wp-content/uploads/2025/04/Descricao-Sumaria.pdf>
- Conselho Diretivo da Ordem dos Enfermeiros. (2006). *Investigação em Enfermagem: Tomada de Posição*. Lisboa: Ordem dos Enfermeiros. Obtido de <https://www.studocu.com/pt/document/universidade-catolica-portuguesa/atos-e-epistolas-catolicas/doc-1-oe-tomada-posicao-trabalho/72967497>
- Conselho Diretivo da Ordem dos Enfermeiros. (26 de Abril de 2006). *Investigação em Enfermagem: Tomada de Posição*. Lisboa, Portugal: Ordem dos Enfermeiros. Obtido em 19 de outubro de 2024, de https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/tomadasposicao/Documents/TomadaPosicao_26Abr2006.pdf

- Constituição da República Portuguesa. (10 de Abril de 1976). *Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10*. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>
- Costa, T., Batista, P., Oliveira, A., Lima, D., Oliveira, T., & Batista, J. (6 de dezembro de 2019). Calgary Model in The Nursing Framework: An Integrative Literature Review / Modelo Calgary no Âmbito da Enfermagem: Revisão Integrativa da Literatura. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 11(5), 1404–1409. doi:<https://doi.org/10.9789/2175-5361.2019.v11i5.1404-1409>
- Diário da República. (18 de outubro de 2007). Portaria n.º 1368/2007, de 18 de outubro. *Diário da República n.º 201/2007, Série I de 2007-10-18*, 7655 - 7659. Portugal. Obtido em maio de 2025, de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/1368-2007-629123>
- Diário da República. (12 de fevereiro de 2009). Lei n.º 7/2009 - Aprovação do Código do Trabalho. *Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12*. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Diário da República. (21 de junho de 2017). Decreto-Lei n.º 73/2017. *Diário da República n.º 118/2017, Série I de 2017-06-21*. Obtido em maio de 2025, de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/73-2017-107541409>
- Diário da República. (7 de novembro de 2023). Decreto-Lei n.º 102/2023. *Diário da República n.º 215/2023, Série I de 2023-11-07*. Portugal. Obtido em maio de 2025, de <https://www.etf.gov.pt/media/doc/decreto-lei-102-2023-ULS.pdf>
- Diário da República. (2 de dezembro de 2024). Despacho n.º 14237/2024, de 2 de dezembro. *Diário da República n.º 233/2024, Série II de 2024-12-02*. Portugal. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/14237-2024-898377839>
- Diário da República. (11 de setembro de 2024). Portaria n.º 204/2024/1, de 11 de setembro. *Diário da República n.º 176/2024, Série I de 2024-09-11*. Portugal. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/204-2024-887428376>
- Duarte, R. (2023). *Licença Parental Complementar - Um Direito ao Serviço da Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar*. Leiria: Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.8/9590>
- European Institute for Gender Equality. (agosto de 2024). Return to the labour market after parental leave: A gender analysis. *Publications Office of the European Union*. doi:[doi:10.2839/109349](https://doi.org/10.2839/109349)
- Figueiredo, M. (2012). *Modelo Dinâmico de Avaliação e Intervenção Familiar - Uma Abordagem Colaborativa em Enfermagem de Família*. Loures: Lusodidacta.
- Fortin, M.-F. (2009). *Fundamentos e Etapas no Processo de Investigação*. Lusodidacta.
- Franzoi, I., Sauta, M., De Luca, A., & Granieri, A. (5 de abril de 2024). Returning to work after maternity leave: a systematic literature review. *Arch Womens Ment Health*, 27, pp. 737-749. doi:[10.1007/s00737-024-01464-y](https://doi.org/10.1007/s00737-024-01464-y)
- Gabinete da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (25 de julho de 2025). Trabalho XXI - Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral. Obtido de <https://portugal.gov.pt/gc25/comunicacao/documentos/trabalho-xxi-anteprojeto-de-lei-da-reforma-da-legislacao-laboral>

- Gottlieb, L. (2016). *O Cuidar em Enfermagem Baseado nas Forças*. Lusodidacta.
- Hanson, S. (2005). *Enfermagem de Cuidados de Saúde à Família - Teoria, Prática e Investigação*. Lusociência.
- Iniciativa Legislativa do Cidadão. (7 de abril de 2025). Projeto de Lei – Alargamento da licença parental. *Iniciativa Legislativa do Cidadão*. Obtido de <https://por6mesesdelicenca.pt/wp-content/uploads/2025/04/Projeto-Lei-ILC2025.pdf>
- Instituto da Segurança Social, I.P. (10 de julho de 2025). Guia Prático – Subsídio Parental Inicial. Obtido de <https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/documento/cmc1ynbn400fskl2y5g278wvp?dswid=2647>
- Instituto da Segurança Social, I.P. (8 de janeiro de 2026). Guia Prático – Subsídio Parental Alargado. Obtido de <https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/documento/cmc1ypavx00fzkl2yimbgnj3b?dswid=-7040>
- Instituto Nacional de Estatística. (7 de Novembro de 2018). *Conciliação da vida profissional com a vida familiar*. Obtido de https://cite.gov.pt/documents/14333/163582/07_Conc_Vida_Fam_Vida_Profis_2T2018.pdf
- Martins, L. (outubro de 2023). Regulamento Interno da USF da Ramada (Modelo B). USF da Ramada. Obtido de [https://bicsp.min-saude.pt/pt/biufs/3/935/30040/3112571/Biblioteca/04%20-%20Regulamento%20Interno%20USF%20Ramada%20Versa%cc%83o%204.2%20\(1\).pdf](https://bicsp.min-saude.pt/pt/biufs/3/935/30040/3112571/Biblioteca/04%20-%20Regulamento%20Interno%20USF%20Ramada%20Versa%cc%83o%204.2%20(1).pdf)
- Matos, M. (2022). Licença parental e os processos de constituição subjetiva do bebê. *Revista Desidades*(33), pp. 31-42. doi:<https://doi.org/10.54948/desidades.v0i33.50160>
- Meleis, A., Sawyer, L., Im, E.-O., Hilfinger Messias, D., & Schumacher, K. (Setembro de 2000). Experiencing Transitions: An Emerging Middle-Range Theory. *Advances in Nursing Science*, 23 (1), pp. 12 - 28. doi:10.1097/00012272-200009000-00006
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (9 de abril de 2009). Decreto-Lei n.º 91/2009. *Diário da República* n.º 70/2009, Série I de 2009-04-09. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/91-2009-603961>
- Minuchin, S. (1974). *Families and Family Therapy*. Harvard: Harvard University Press.
- Monteiro, C. I. (2022). *TRANSIÇÃO PARA A PARENTALIDADE: O Papel Do Enfermeiro De Família Na Vivência Deste Processo*. Escola Superior de Saúde. Trás-os-Montes e Alto Douro: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Obtido de <http://hdl.handle.net/10348/11831>
- Oliveira, A. (2022). *Transição para a Parentalidade: o impacto do nascimento do primeiro filho na vivência da conjugalidade do casal*. Coimbra: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra. Obtido de <http://web.esenfc.pt/?url=TggS8HOL>
- Ordem dos Enfermeiros. (maio de 2012). Combater a desigualdade: da evidência à acção. Obtido de https://www.ordemenfermeiros.pt/media/8904/ind-kit-2012-final-portugu%C3%AAs_vfinal_correto.pdf
- Ordem dos Enfermeiros. (16 de julho de 2018). Regulamento n.º 428/2018 da Ordem dos Enfermeiros (2018). Competências específicas do Enfermeiro Especialista em Enfermagem Comunitária na área de Enfermagem de Saúde Familiar. *Diário da República*(nº 135, série II), pp. 19354 - 19359. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/428-2018-115698616>
- Ordem dos Enfermeiros. (10 de março de 2023). Tomada de Posição n.º 01/2023 - Referencial em Enfermagem de Saúde Familiar. *mesa do Colégio da Especialidade de Enfermagem Comunitária*. Lisboa: Ordem dos

Enfermeiros. Obtido de https://www.ordemenfermeiros.pt/media/28497/tomada-de-posic-a-o-1-2023_mceec_referencial-em-enfermagem-de-sau-de-familiar.pdf

Ordem dos Enfermeiros. (29 de abril de 2026). Regulamento n.º 454/2026 - Regulamento das Competências Comuns do Enfermeiro Especialista. *Diário da República n.º 83/2026, Série II de 2026-04-29*. Obtido em 29 de abril de 2026, de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/454-2026-1095311111>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (setembro de 2023). *Patterns of employment and the distribution of working hours for couples with children (LMF2.2)*. Obtido de OECD Family Database: https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/LMF-2-2-Distribution-working-hours-couple-households_DRAFT.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development. (dezembro de 2024). *Parental leave systems (PF2.1)*. Obtido de OECD Family Database: https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development. (fevereiro de 2025). *Public spending on family benefits (PF1.1)*. Obtido de OECD Family Database: https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF1_1_Public_spending_on_family_benefits.pdf

Parlamento Europeu, Conselho da União Europeia. (20 de junho de 2019). Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Obtido de <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

Pereira, S. (2024). *A responsividade do estado português à parentalidade vulnerável*. Universidade Nova de Lisboa. Obtido de <http://hdl.handle.net/10362/165935>

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (junho de 2016). Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social. Obtido de https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/02/INUT_Policy_Brief.pdf

Pinheiro, L., Galiza, M., & Fontoura, N. (2009). Novos Arranjos Familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Revista Estudos Feministas*, 17(3), pp. 851-859. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2009000300013>

Portal de serviços públicos da República Portuguesa. (9 de janeiro de 2026). *Ter uma criança: Licença e subsídio parental em Portugal*. Obtido de gov.pt: <https://www.gov.pt/guias/ter-uma-crianca/licenca-parental>

Presidência do Conselho de Ministros. (5 de julho de 2023). Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho. *Diário da República n.º 129/2023, Série I de 2023-07-05*. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/53-2023-215210816>

Roy, C. (2009). *The Roy adaptation model (3rd ed.)*. Stanford: Pearson Education.

Wall, K., Correia, R., & Gouveia, R. (2019). Atitudes face às licenças parentais em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*(90), pp. 55-76. Obtido de <http://journals.openedition.org/spp/6018>

World Health Organization. (20 de dezembro de 2023). *Infant and young child feeding*. Obtido de World Health Organization: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>

Wright, L., & Leahey, M. (2011). *Enfermeiras e Famílias - Guia Para Avaliação e Intervenção na Família* (5ª ed.). Roca.

APÊNDICES

Apêndice I - Instrumento de Recolha de Dados: Questionário Aplicado

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

Este questionário integra um estudo académico desenvolvido no âmbito da Dissertação de Mestrado em Enfermagem de Saúde Comunitária na Área de Saúde Familiar, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Leiria.

O seu objetivo é compreender de que forma as famílias portuguesas utilizam as licenças parentais e de amamentação após o nascimento de um filho, bem como as perceções associadas e o impacto destas decisões na dinâmica familiar e na conciliação entre a vida familiar e profissional.

O nascimento de um filho representa um período de profundas mudanças na vida das famílias, exigindo uma reorganização do tempo, das rotinas e das responsabilidades parentais. As licenças parentais e de amamentação constituem importantes instrumentos de apoio a esta fase, sendo fundamental compreender como são efetivamente utilizadas e vivenciadas pelas famílias.

As perguntas encontram-se organizadas por temas, de forma a facilitar o preenchimento do questionário.

Quem pode participar?

Este questionário destina-se exclusivamente a:

- Mães que tenham tido pelo menos um(a) filho(a) nos últimos 5 anos (desde 2020);
- Que vivam e trabalhem em território português;
- E que descontem para a Segurança Social há mais de 6 meses.

O tempo estimado de preenchimento é de aproximadamente **8 a 12 minutos**.

A sua participação é muito valiosa!

Informação ética e consentimento informado

A participação neste estudo é voluntária, não existindo qualquer tipo de prejuízo na sua participação.

A participação implica apenas a concordância em disponibilizar as suas respostas para tratamento estatístico, sendo garantido que não serão recolhidos dados pessoais que permitam a sua identificação. As respostas serão tratadas de forma anónima, confidencial e exclusivamente para fins académicos e científicos, no âmbito do presente estudo, podendo contribuir para a elaboração de dissertações, artigos científicos ou

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

outros trabalhos académicos, com o objetivo de promover o avanço do conhecimento nesta área.

A qualquer momento, poderá interromper o preenchimento do questionário, bastando abandonar o formulário, sem qualquer consequência.

Após a submissão das respostas, não será possível proceder à sua retirada, devido ao caráter anónimo da recolha de dados.

Este estudo obteve parecer favorável da Comissão de Ética da instituição de ensino. É desenvolvido pela estudante e proponente Cátia Lopes, sob orientação do Professor Paulino Rosa, investigador responsável pelo estudo. A equipa de investigação é composta exclusivamente por estes dois elementos. O estudo não possui qualquer tipo de financiamento.

Caso tenha alguma dúvida sobre o estudo, poderá contactar a equipa de Investigação através do endereço eletrónico:

- 5240725@my.ipleiria.pt

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Declaração de elegibilidade *

Ao prosseguir para o questionário, declaro que:

- Confirmo que cumpro os critérios de participação;
- Participo de forma livre e voluntária.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, pretendo continuar
- ☐ Não, não cumpro os critérios necessários para a participação no estudo

2. Declaração de consentimento *

Nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), é necessário o seu consentimento explícito para a recolha e tratamento das informações fornecidas neste questionário.

As respostas são recolhidas de forma **anónima**, não sendo solicitados dados pessoais que permitam a sua identificação.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Autorizo a recolha e tratamento das respostas fornecidas neste questionário, exclusivamente para fins académicos e científicos, nos termos descritos.
- ☐ Não autorizo a recolha e tratamento das minhas respostas

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar



Caracterização da Família

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

3. Área Geográfica de Residência *

 Dropdown*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Aveiro
- ☐ Beja
- ☐ Braga
- ☐ Bragança
- ☐ Castelo Branco
- ☐ Coimbra
- ☐ Évora
- ☐ Faro
- ☐ Guarda
- ☐ Leiria
- ☐ Lisboa
- ☐ Portalegre
- ☐ Porto
- ☐ Santarém
- ☐ Setúbal
- ☐ Viana do Castelo
- ☐ Vila Real
- ☐ Viseu
- ☐ Região Autónoma da Madeira
- ☐ Região Autónoma dos Açores

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

4. Número de filhos *

 Dropdown*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ Mais de 3

5. Data de nascimento do último filho *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

Caracterização do inquirido

6. A sua idade *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ inferior a 19 anos
- ☐ Entre a 20 e 24 anos
- ☐ Entre 25 a 29 anos
- ☐ Entre 30 a 34 anos
- ☐ Entre 35 a 39 anos
- ☐ Entre 40 a 44 anos
- ☐ Mais de 45 anos

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

7. Género *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não responder

8. A sua nacionalidade: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Portuguesa
- ☐ Outra:

9. Habilitações académicas à data de nascimento do último filho *

⌵ Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Básico
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Ensino Superior - Licenciatura
- ☐ Ensino Superior - Pós-graduação ou Mestrado
- ☐ Ensino Superior - Douturamento

10. Profissão *

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

11. Situação profissional à data de nascimento do último filho *

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Trabalhador por Conta Própria
- ☐ Trabalhador por Conta de Outrém
- ☐ Estudante
- ☐ Desempregado

12. Tipo de contrato (caso aplicável):

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sem termo
- ☐ A termo
- ☐ Part-time
- ☐ Outra:

13. Sector de atividade *

Selecione a opção que melhor descreve o seu setor de atividade à data de nascimento do seu último filho. Se não se encontrava a trabalhar, selecione a opção "Não aplicável".

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Não aplicável

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

14. O seu vencimento mensal médio líquido à data de nascimento do último filho: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 870 € – Abaixo do salário mínimo
- ☐ 870 € a 1 099 € – Próximo do mínimo / baixo rendimento
- ☐ 1 100 € a 1 499 € – Rendimento médio-baixo
- ☐ 1 500 € a 1 999 € – Rendimento médio
- ☐ 2 000 € a 2 999 € – Rendimento médio-alto
- ☐ 3 000 € a 4 999 € – Rendimento alto
- ☐ 5 000 € ou mais – Rendimento muito alto
- ☐ Sem vencimento

15. Situação familiar à data de nascimento do último filho *

Selecione a opção que melhor descreve a composição da sua família à data de nascimento do seu último filho.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Família Nuclear (pais e filhos)
- ☐ Monoparental *Avançar para a pergunta 25*
- ☐ Alargada (avós ou outros familiares coabitantes)
- ☐ Homoparental (casal homossexual)
- ☐ Reconstituída (filhos de relações anteriores)
- ☐ Outra:

Dados do cônjuge

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

16. Idade do cônjuge *

 Dropdown*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ inferior a 19 anos
- ☐ Entre a 20 e 24 anos
- ☐ Entre 25 a 29 anos
- ☐ Entre 30 a 34 anos
- ☐ Entre 35 a 39 anos
- ☐ Entre 40 a 44 anos
- ☐ Mais de 45 anos

17. Género do cônjuge *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não responder

18. Nacionalidade do cônjuge: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Portuguesa
- ☐ Outra: _____

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

19. Habilitações académicas do cônjuge à data de nascimento do último filho

 Dropdown

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Básico
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Ensino Superior - Licenciatura
- ☐ Ensino Superior - Pós-graduação ou Mestrado
- ☐ Ensino Superior - Douturamento

20. Profissão do cônjuge:

21. Situação profissional do cônjuge à data de nascimento do último filho *

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Trabalhador por Conta Própria
- ☐ Trabalhador por Conta de Outrém
- ☐ Estudante
- ☐ Desempregado

22. Tipo de contrato do cônjuge (caso aplicável):

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sem termo
- ☐ A termo
- ☐ Part-time
- ☐ Outra:

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

23. Sector de atividade do cônjuge *

Selecione a opção que melhor descreve o setor de atividade do seu cônjuge à data de nascimento do seu último filho. Se não se encontrava a trabalhar, selecione a opção "Não aplicável".

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Não aplicável

24. Vencimento mensal médio líquido do cônjuge à data de nascimento do último filho *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 870 € – Abaixo do salário mínimo
- ☐ 870 € a 1 099 € – Próximo do mínimo / baixo rendimento
- ☐ 1 100 € a 1 499 € – Rendimento médio-baixo
- ☐ 1 500 € a 1 999 € – Rendimento médio
- ☐ 2 000 € a 2 999 € – Rendimento médio-alto
- ☐ 3 000 € a 4 999 € – Rendimento alto
- ☐ 5 000 € ou mais – Rendimento muito alto
- ☐ Sem vencimento

Licença Parental Inicial Exclusiva

Descrição introdutória:

Em Portugal, a Licença Parental Inicial pode ter a duração de **120, 150 ou 180 dias**, conforme a modalidade escolhida pelo agregado familiar. Este tópico será abordado na secção seguinte.

Dentro desta licença existem **períodos exclusivos de cada progenitor**, que não podem ser transferidos ou partilhados:

- A mãe tem até **72 dias exclusivos** (até 30 dias antes do parto + 42 obrigatórios após o parto).
- O pai tem **35 dias exclusivos** (28 dias obrigatórios + 7 dias facultativos).

Os restantes dias, até perfazer a duração total da modalidade escolhida (120/150/180 dias), podem ser:

- **Gozados individualmente** por um dos progenitores, ou
- **Partilhados** entre ambos, desde que cumpridos os requisitos legais.

Nesta secção será questionado/a sobre:

1. As licenças exclusivas de cada progenitor
2. A modalidade de licença parental inicial escolhida
3. As motivações por detrás dessas escolhas

Estas informações são essenciais para compreender como as famílias organizam a parentalidade e o uso das licenças.

25. **Licença Parental Exclusiva da Mãe:** Indique o período usufruído *

*Nota explicativa sobre a licença parental **exclusiva da mãe**:*

*De acordo com a legislação portuguesa (Código do Trabalho, artigo 41.º), a mãe pode usufruir de até **72 dias** de licença parental exclusiva, distribuídos da seguinte forma:*

- **Até 30 dias facultativos antes do parto**
- **42 dias obrigatórios após o parto** (6 semanas)

As opções nesta pergunta refletem essas modalidades. Se a forma como usufruiu da licença não estiver representada nas opções, selecione 'Outra' e descreva.

(No caso de não ter usufruído, indique o porquê na resposta outra.)

Marcar apenas uma oval.

☐ Apenas os 42 dias obrigatórios após o parto

☐ 42 dias (com 30 dias antes do parto)

☐ 72 dias após o parto

☐ Outra:

26. **Licença parental exclusiva do pai:** Indique o período usufruído *

*Nota explicativa sobre a licença parental **exclusiva do pai**:*

*De acordo com o Código do Trabalho (art.º 43.º), o pai tem direito a **35 dias de licença parental exclusiva**, que não podem ser transferidos para a mãe.*

Estes incluem:

- **28 dias obrigatórios**, que devem ser gozados após o nascimento;
- **7 dias facultativos**, que podem ser usufruídos seguidos ou interpolados, desde que dentro da Licença Parental Inicial.

Se a forma como usufruiu da licença não estiver representada nas opções, selecione 'Outra' e descreva.

(No caso de não ter usufruído, indique o porquê na resposta outra.)

Marcar tudo o que for aplicável.

☐ Apenas os 28 dias obrigatórios

☐ Os 28 dias obrigatórios + 7 dias opcionais (total de 35 dias)

☐ Não usufruiu

☐ Outra: _____

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

27. Que tipo de licença parental inicial foi usufruída pelo agregado familiar? *

A Licença Parental Inicial (120, 150 ou 180 dias) inclui os dias exclusivos da mãe; os restantes dias podem ser gozados individualmente ou partilhados, conforme a decisão da família.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Licença parental inicial individual (não partilhada)
- ☐ Licença parental inicial partilhada *Avançar para a pergunta 37*

28. Por favor, indique os principais motivos que levaram à escolha da modalidade da licença *

(pode selecionar vários)

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Motivos económicos
- ☐ Valor do subsídio parental
- ☐ Motivos relacionados com a entidade empregadora
- ☐ Carreira profissional
- ☐ Sector de trabalho
- ☐ Opção pessoal / vontade de regressar ao trabalho
- ☐ Preferência por ficar mais tempo com o bebé
- ☐ Logística / gestão familiar
- ☐ Suporte familiar
- ☐ Integração em respostas sociais (ex: creche)
- ☐ Cultura da empresa/instituição
- ☐ Outra: _____

29. Explique o porquê da sua resposta: *

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

30. Outras considerações:

Avançar para a pergunta 31

Licença Parental Inicial Individual (não partilhada)

Esta secção refere-se à Licença Parental Inicial usufruída individualmente (120 ou 150 dias), após contabilizados os dias exclusivos da mãe. Aqui pretende-se compreender como foi utilizada a licença quando não houve partilha entre os progenitores, bem como os motivos que estiveram na base dessa decisão.

31. Quem usufruiu da licença parental inicial individual: *

No caso de escolher a opção "Outra", especifique a relação com a criança

Marcar apenas uma oval.

☐ Mãe

☐ Pai

☐ Outra: _____

32. Qual o período escolhido para usufruto da licença parental inicial individual (após término do período exclusivo da mãe ou do pai) *

Marcar apenas uma oval.

☐ 120 dias (100% do valor de referência)

☐ 150 dias (80% do valor de referência)

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

33. Por favor, indique os principais motivos que levaram à escolha da modalidade da licença *

(pode seleccionar vários)

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Motivos económicos
- ☐ Valor do subsídio parental
- ☐ Motivos relacionados com a entidade empregadora
- ☐ Carreira profissional
- ☐ Sector de trabalho
- ☐ Opção pessoal / vontade de regressar ao trabalho
- ☐ Preferência por ficar mais tempo com o bebé
- ☐ Logística / gestão familiar
- ☐ Suporte familiar
- ☐ Integração em respostas sociais (ex: creche)
- ☐ Cultura da empresa/instituição
- ☐ Outra: _____

34. Explique o porquê da sua resposta: *

35. Outras considerações:

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

36. Após o final da **Licença Parental Inicial**, utilizou a **Licença Parental Alargada**? ★

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim *Avançar para a pergunta 44*
- ☐ Não *Avançar para a pergunta 47*
- ☐ Não me recordo *Avançar para a pergunta 47*
- ☐ Não se aplica *Avançar para a pergunta 47*

Avançar para a pergunta 47

Licença Parental Inicial Partilhada

Esta secção refere-se à Licença Parental Inicial Partilhada, nas modalidades de 150 ou 180 dias. Estas modalidades já incluem os dias exclusivos da mãe, e podem acrescentar mais 30 dias devido à partilha da licença (ou 60 dias quando o pai goza dois períodos de 30 dias em exclusivo).

Para que exista partilha, cada progenitor deve gozar uma parte da licença em exclusivo, ou seja, em períodos diferentes. Dependendo da duração desses períodos exclusivos, o subsídio pode ser pago a percentagens diferentes:

- ***Se cada progenitor gozar pelo menos 30 dias seguidos (ou 2 períodos de 15 dias), a licença aumenta 30 dias.***

Nesse caso, o subsídio pode ser:

- ***150 dias a 100%, ou***
- ***180 dias a 83%, conforme a modalidade escolhida.***

- ***Se o pai gozar 60 dias em exclusivo (ou 2 períodos de 30 dias), a licença também aumenta 30 dias, ficando com 180 dias pagos a 90%.***

Nesta secção pretende-se compreender qual a modalidade escolhida pela família e os motivos que estiveram na base dessa decisão.

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

37. Qual o período escolhido para usufruto da licença parental inicial partilhada (Pai e Mãe)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 150 dias (120 + 30) a 100% do valor de referência
- ☐ 180 dias (150 + 30) a 83% do valor de referência
- ☐ 180 dias (120 + 60 do Pai) a 90% do valor de referência

38. Quem usufruiu da maior parte dos dias da licença parental inicial partilhada? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Mãe
- ☐ Pai

39. Por favor, indique os principais motivos que levaram à escolha da modalidade da licença *

(pode seleccionar vários)

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Motivos económicos
- ☐ Valor do subsídio parental
- ☐ Motivos relacionados com a entidade empregadora
- ☐ Carreira profissional
- ☐ Sector de trabalho
- ☐ Opção pessoal / vontade de regressar ao trabalho
- ☐ Preferência por ficar mais tempo com o bebé
- ☐ Logística / gestão familiar
- ☐ Suporte familiar
- ☐ Integração em respostas sociais (ex: creche)
- ☐ Cultura da empresa/instituição
- ☐ Outra: _____

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

40. Explique o porquê da sua resposta: *

41. A distribuição da licença parental entre os progenitores contribuiu para um maior equilíbrio nas responsabilidades familiares? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, claramente
- ☐ Sim, parcialmente
- ☐ Não
- ☐ Talvez
- ☐ Não tenho opinião

42. Outras considerações:

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

43. Após o final da **Licença Parental Inicial**, utilizou a **Licença Parental Alargada**? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não *Avançar para a pergunta 47*
- ☐ Não me recordo *Avançar para a pergunta 47*
- ☐ Não se aplica *Avançar para a pergunta 47*

Licença Parental Alargada

A Licença Parental Alargada é um prolongamento facultativo da Licença Parental Inicial e só pode ser utilizada após o término desta.

Pode ser gozada pela mãe ou pelo pai (ou por ambos, de forma alternada), até ao limite máximo de 3 meses cada um, para cuidar de um filho até à véspera de este perfazer 6 anos de idade.

Este período pode ser gozado a tempo inteiro, a tempo parcial ou de forma intercalada entre períodos com e sem acumulação de trabalho, existindo diferentes modalidades de subsídio correspondentes a cada situação.

O valor do subsídio parental alargado é inferior ao da licença parental inicial e destina-se a compensar parcialmente a perda de rendimentos durante este prolongamento.

44. Durante quanto tempo utilizou a Licença Parental Alargada? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1 mês a tempo inteiro
- ☐ 2 meses a tempo inteiro
- ☐ 3 meses a tempo inteiro (máximo legal)
- ☐ Utilizei a tempo parcial
- ☐ Utilizei de forma intercalada
- ☐ Outra:

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

45. Quais foram os principais motivos para utilizar a licença alargada? *
(pode selecionar vários)

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Desejo e/ou necessidade de mais tempo com o bebé
☐ Falta de vaga em creche/ama
☐ Acompanhamento na introdução alimentar
☐ Motivos profissionais
☐ Motivos financeiros
☐ Questões de saúde da mãe
☐ Questões de saúde do bebé
☐ Logística / gestão familiar
☐ Outra: _____

46. Se desejar, complemente a resposta anterior:

Licença de Amamentação / Aleitação

As próximas secções referem-se à amamentação e à dispensa para amamentação/aleitação prevista no Código do Trabalho. Ao contrário da Licença Parental Inicial, esta dispensa é um direito laboral e não envolve qualquer apoio da Segurança Social.

O Código do Trabalho prevê duas modalidades:

- **Dispensa para amamentação** — aplicável quando a mãe amamenta e enquanto durar a amamentação (pode ser prolongada após o primeiro ano de vida mediante comprovativo médico de que a amamentação se mantém)
- **Dispensa para aleitação** — aplicável quando a criança não é amamentada; pode ser utilizada pela mãe ou pelo pai durante o primeiro ano de vida da criança, desde que ambos trabalhem.

Com estas secções pretende-se compreender de que forma foram utilizados os direitos laborais associados à amamentação/aleitação após o regresso ao trabalho.

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

47. O seu filho foi amamentado? *

Marcar apenas uma oval.☐

Sim

☐

Não

*Avançar para a pergunta 55***Dispensa para Amamentação**

Dispensa para amamentação — aplicável quando a mãe amamenta e enquanto durar a amamentação (pode ser prolongada após o primeiro ano de vida mediante comprovativo médico de que a amamentação se mantém)

48. Indique até que momento amamentou (em meses e anos) *

Se ainda está a amamentar, indique a idade do seu filho à data da resposta a este questionário.

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

49. Após o regresso ao trabalho, utilizou a dispensa para amamentação (redução do horário prevista no Código do Trabalho)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, diariamente até aos 12 meses
- ☐ Sim, mas durante menos tempo
- ☐ Sim, durante o tempo que estive a amamentar
- ☐ Sim, para além do período em que amamentei
- ☐ Não, por opção pessoal
- ☐ Não, por motivos relacionados com a entidade empregadora
- ☐ Não, por razões profissionais
- ☐ Não sabia que tinha direito
- ☐ Não se aplicava
- ☐ Outra: _____

50. Sentiu dificuldade em conciliar a dispensa para amamentação com as exigências do trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Nen ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muitíssima dificuldade

51. Explique o porquê da resposta anterior: *

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

52. A amamentação influenciou a escolha da modalidade de licença parental inicial? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei / Não me lembro

53. A amamentação levou-a a permanecer mais tempo em casa do que inicialmente planeado? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica

54. Outras considerações:

Avançar para a pergunta 60

Dispensa para Aleitação

Dispensa para aleitação — aplicável quando a criança não é amamentada; pode ser utilizada pela mãe ou pelo pai durante o primeiro ano de vida da criança, desde que ambos trabalhem.

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

55. Após o regresso ao trabalho, foi utilizada a dispensa para aleitação (redução do horário prevista no Código do Trabalho)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, diariamente até aos 12 meses
- ☐ Sim, mas durante menos tempo
- ☐ Não, por opção pessoal
- ☐ Não, por motivos relacionados com a entidade empregadora
- ☐ Não, por razões profissionais
- ☐ Não sabia que tinha direito
- ☐ Não se aplica
- ☐ Outra:

56. Se respondeu "Sim" à questão anterior, por quem foi utilizada a dispensa? *
Se não utilizou esta dispensa, por favor selecione a opção "Não se aplica".

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Pela Mãe
- ☐ Pela Pai
- ☐ Por ambos (em momentos diferentes)
- ☐ Não se aplica

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

57. Sentiu dificuldade em conciliar a dispensa para aleitação com as exigências do trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não se aplica (não utilizei a dispensa)
- ☐ Nenhuma dificuldade
- ☐ Alguma dificuldade
- ☐ Muita dificuldade

58. Explique o porquê da resposta anterior: *

59. Outras considerações:

Reflexão final - Percepções e Impacto na dinâmica Familiar

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

60. Como descreve o impacto da licença parental inicial na dinâmica familiar? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Muito positivo
- ☐ Positivo
- ☐ Negativo
- ☐ Muito negativo
- ☐ Não sei / Não se aplica

61. O período de licença ajudou a família a adaptar-se à chegada do bebé? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, ajudou
- ☐ Sim, ajudou muito
- ☐ Não teve impacto
- ☐ Tornou mais difícil
- ☐ Não sei / Não se aplica

62. Se desejar, descreva brevemente como esta licença influenciou a dinâmica familiar.

Pergunta opcional

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

63. A licença parental usufruída pelo seu cônjuge teve impacto nos cuidados ao bebé e na dinâmica familiar? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Muito positivo
- ☐ Positivo
- ☐ Não teve impacto relevante
- ☐ Negativo
- ☐ Muito negativo
- ☐ Não se aplica (situação monoparental / cônjuge sem licença / outros)
- ☐ Não tenho opinião

64. Se desejar, explique de que forma a licença do cônjuge impactou a dinâmica familiar.

Pergunta opcional

65. Após o regresso ao trabalho, sentiu dificuldades na gestão da vida familiar (rotinas, tarefas domésticas, sono, horários)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, dificuldades significativas
- ☐ Sim, algumas dificuldades
- ☐ Poucas dificuldades
- ☐ Não tive dificuldades relevantes
- ☐ Não se aplica

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

66. No seu local de trabalho, sente que os direitos parentais (licenças, dispensas, etc.) são, em geral, respeitados? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, na maioria das situações
- ☐ Nem sempre
- ☐ Raramente
- ☐ Não sei / Não tenho opinião

67. Considera que, no local de trabalho, mães e pais são tratados de forma igual no que diz respeito à parentalidade? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, de forma igual
- ☐ Sim, mas ainda existem pequenas diferenças
- ☐ Não, existem diferenças significativas
- ☐ Não sei / Não tenho opinião

68. Considera que a legislação atual sobre licenças parentais responde às necessidades das famílias? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, na maioria dos aspectos
- ☐ Sim, em alguns aspetos
- ☐ Pouco
- ☐ Não, está longe de responder às necessidades
- ☐ Não tenho opinião

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

69. Se tivesse outro filho hoje, escolheria a mesma modalidade de licença parental inicial? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, certamente
- ☐ Sim, provavelmente
- ☐ Não, escolheria outra modalidade
- ☐ Não sei / Não pensei nisso

70. Se quiser, explique o porquê da resposta anterior:

Pergunta opcional

71. Outras considerações

Pergunta opcional

13/02/26, 17:06

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar

Agradecimento

Muito obrigada/o pela sua participação!

As suas respostas contribuirão para compreender melhor a realidade das famílias portuguesas e apoiar futuras recomendações para políticas de saúde e de conciliação familiar e laboral.

Se desejar, poderá partilhar este questionário com outras mães que cumpram os critérios de participação, ajudando a ampliar o alcance deste estudo e a enriquecer a qualidade dos dados recolhidos.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Apêndice II - Resultados obtidos através do instrumento de recolha de dados

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

455 respostas

Publicar estatísticas

Declaração de elegibilidade

455 respostas

Copiar

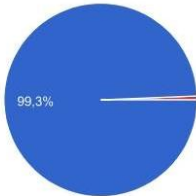


- Sim, pretendo continuar
- Não, não cumpro os critérios necessários para a participação no estudo

Declaração de consentimento

455 respostas

Copiar



- Autorizo a recolha e tratamento das respostas fornecidas neste questionário, exclusivamente para fins académicos e científicos, nos termos descritos.
- Não autorizo a recolha e tratamento das minhas respostas

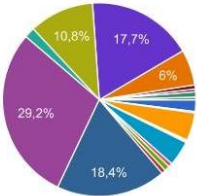
Caracterização da Família



Área Geográfica de Residência

452 respostas

Copiar



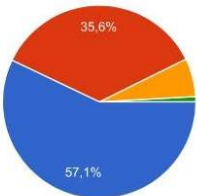
- Aveiro
- Beja
- Braga
- Bragança
- Castelo Branco
- Coimbra
- Évora
- Faro

▲ 1/3 ▼

Número de filhos

452 respostas

Copiar



- 1
- 2
- 3
- Mais de 3



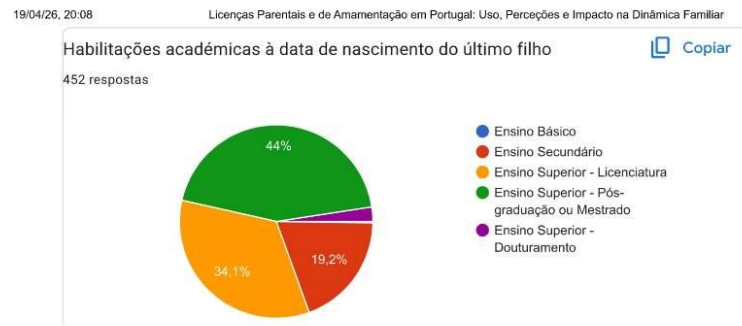
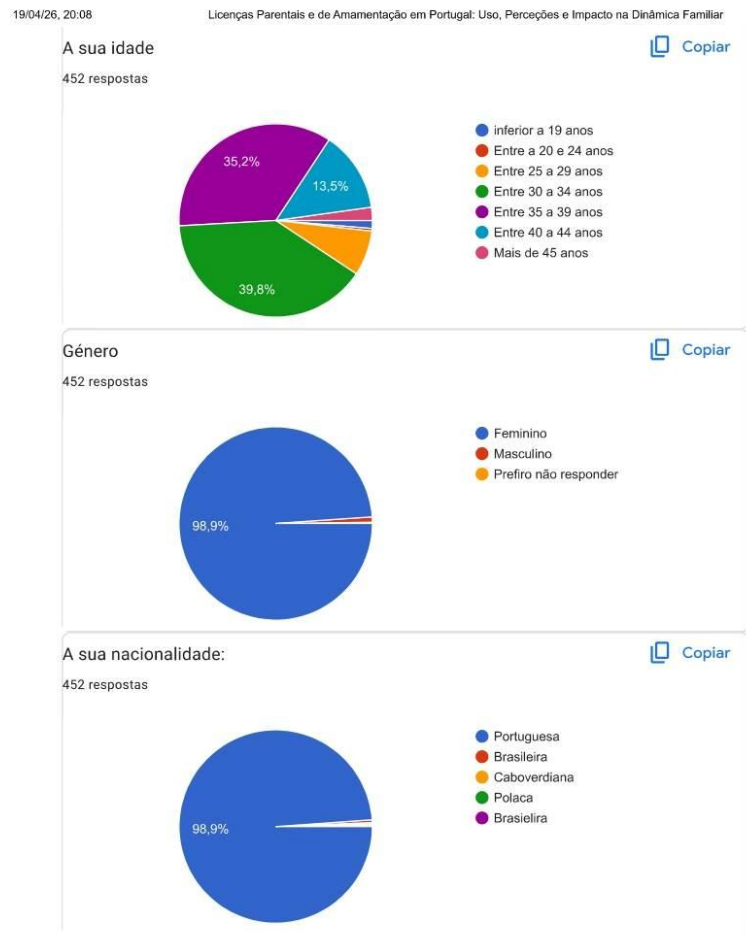
Data de nascimento do último filho

452 respostas, 288 não apresentadas

05/2020	10
10/2020	20
12/2020	4
01/2021	7
04/2021	14 2
05/2021	14 16
08/2021	5 2 14 2 15
09/2021	10
02/2022	4 2
06/2022	7 9
07/2022	6
08/2022	5 2
12/2022	29
02/2023	14 21 25
04/2023	4
05/2023	6 11 2 31
06/2023	20 21 2
07/2023	14
09/2023	23 2
10/2023	31 2
11/2023	22
12/2023	8 2
02/2024	19 21
03/2024	28 2
04/2024	19 2 30 2
05/2024	9 3 16 2

06/2024	3 12 3 18 3 25
07/2024	15 2
08/2024	3 17 2 29 2
10/2024	17
11/2024	1 2 8 2 23
12/2024	4 3 6 2 13 2 16 2 19 2 20 2 21 2 24
01/2025	30
02/2025	7 25 2
03/2025	9 24 2
04/2025	24 2
05/2025	23 2 29 2 30
06/2025	1 15 2 17 24
07/2025	10 2 22 2 23 26 2
08/2025	8 9 11 2
09/2025	11 2 12 2 22 2 23 2 25 26 2
10/2025	10 2
11/2025	3 3 6 10 2 16 26 2
12/2025	2 2 6 2 10 2 18 2 19 4 22 3
01/2026	23 2 27
03/2026	9
04/2026	1 2

Caracterização do inquirido



19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Profissão

452 respostas

Enfermeira

Enfermeira

Médica

Administrativa

Psicóloga

Administrativa

Contabilista

Fisioterapeuta

Médica

Gestora

Assistente Técnica

Técnica de contabilidade

Farmacêutica

Educadora de infância

Professora

Lojista

Contabilista

Terapeuta da Fala

Técnica administrativa

Educadora de Infância

Professora

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

7/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Enfermeira Especialista

Assistente Operacional

Consultora

Marketeer

enfermeira

Jornalista

Psicomotricista

Empregada de balcão

Designer

Auxiliar de educação

Operadora de caixa

Comercial

Terapeuta Ocupacional

Informática

Auxiliar de ação educativa

Nutricionista

Assistente técnica

Consultora

Operador fabril

Terapeuta da fala

TSDT cardiopneumologia

Arquiteta

Militar

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

8/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Assistente social

Investigadora

Consultora comercial

Assistente Técnica

Arqueóloga

Técnica Recursos Humanos

Técnica de Farmácia

Psicóloga comunitária

Empregada comercial

Esteticista

Assistente financeira

Responsável de loja

Actuária

Auxiliar veterinária

Funcionária Pública

Técnica financeira

Agente viagens

Técnico auxiliar de saúde

Educadora Social

Banca

Fiel de armazém

Operador de loja

Assistente Operacional setor público


<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

9/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Gestora Hoteleira Hospitalar

Front-end Developer

Consultora sistemas informação

Secretária Comercial

Engenheira informática

RH

Massagista

Militar

Consultora Comercial SAP

Técnico superior

Coordenadora de projetos

Consultora sistemas informáticos

Bombeiro

Docente de ed especial

Gestora de vendas

Enfermeira do trabalho

Secretária de Direcção

Técnico de viagem

Radioterapeuta

Eng Alimentar

Tecnica superior de saude

Analista financeira

Rececionista de hotel


<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

10/88

Radioterapeuta

Gestora financeira

Op frente loja

Head of Expansion

Medica Veterinária

enfermeira

medica

Engenheira civil

Lojista

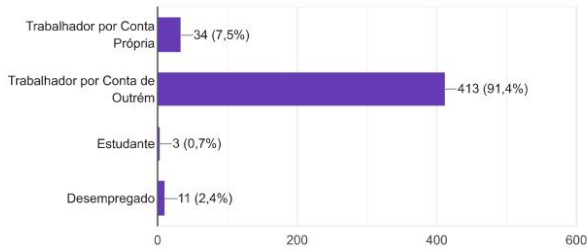
Assistente Educativa

Mais 169 respostas ocultas

Situação profissional à data de nascimento do último filho

Copiar

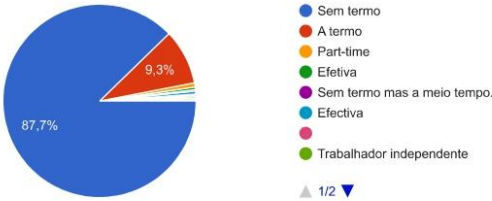
452 respostas



Tipo de contrato (caso aplicável):

Copiar

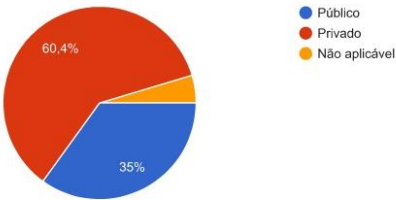
432 respostas



Sector de atividade

Copiar

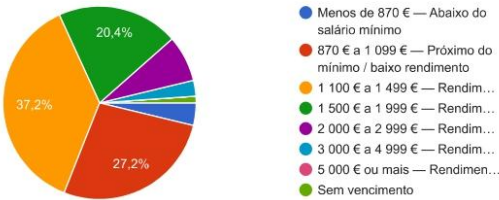
452 respostas



O seu vencimento mensal médio líquido à data de nascimento do último filho:

Copiar

452 respostas



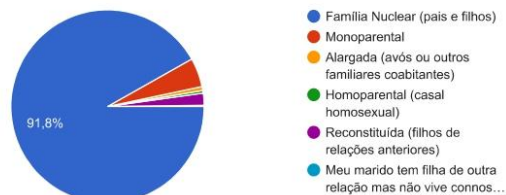
19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Situação familiar à data de nascimento do último filho

Copiar

452 respostas

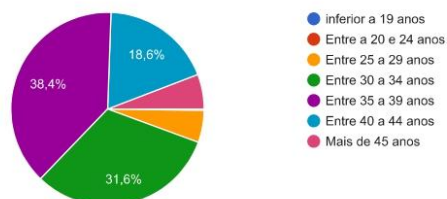


Dados do cônjuge

Idade do cônjuge

Copiar

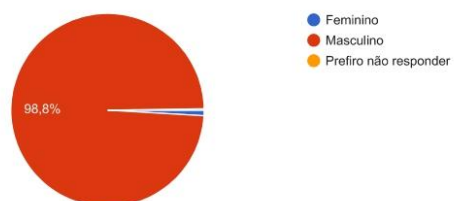
430 respostas



Género do cônjuge

Copiar

430 respostas

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

13/88

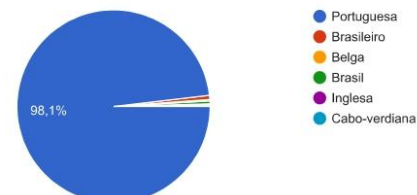
19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Nacionalidade do cônjuge:

Copiar

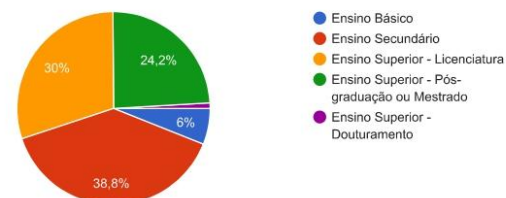
430 respostas



Habilitações académicas do cônjuge à data de nascimento do último filho

Copiar

430 respostas

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

14/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Profissão do cônjuge:

406 respostas

Enfermeiro

Engenheiro

Gestor

Mecânico

Comercial

Militar

Gestor

Engenheiro

Médico

Engenheiro informático

Operário fabril

Professor

Administrativo

Engenheiro mecânico

Empresário

Professor

Médico

Técnico de telecomunicações

Serralheiro

Empresário

Programador

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

15/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Bombeiro

Informático

Fisioterapeuta

Professor universitário

Administrativo

Motorista

Carpinteiro

PSP

Gestor de Marketing

Fisioterapeuta

professor

Eletricista

Lojista

Contabilista

Operador de loja

Operador fabril

Polícia

Engenheiro software

Consultor

Operador máquina

IT

Técnico de manutenção

Vendedor

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

16/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Consultor imobiliário

Farmacêutico

Orçamentista

farmaceutico

Engenheiro Informático

Mecânico

TSDT

Canalizador

Informático

Programador

Enfermeiro

Sócio Gerente

Coordenador de produção

Técnico de turismo

Técnico Auxiliar Farmácia

Técnico Auxiliar de Saúde

Electricista de exploração

Empregado comercial

Engenheiro Mecânico

Gerente de loja

Médico

Operador de logística

Construção civil

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

17/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Consultor IT

Empregado de balcão

Pintor Construção Civil

Motorista pesados

Gestor comercial

Engenheiro civil

Operador indiferenciado

Gerente

Responsável de armazém

Vendedor de peças de automóveis

Sapador florestal

Receção de hotel

Game developer

Advogado

Condutor de pesados

Polícia de Segurança Pública

Técnico de Tráfego e Assistência em Escala Aeroporto Lisboa

Operário de Curtumes

Engenheiro informático

Construção civil

Engenheiro de Máquinas

Jogador futebol

Técnico injeção

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

18/88

Especialista financeiro

Funcionário público

Engenheiro Civil

Sócio Gerente área construção

Técnico de montagem

Pintor

Técnico telecomunicações

Gerente

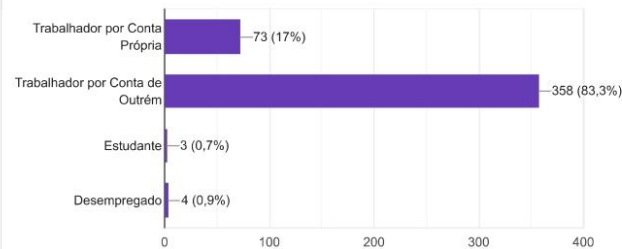
Administrativo financeiro

Pintor de interiores e exteriores

Mais 172 respostas ocultas

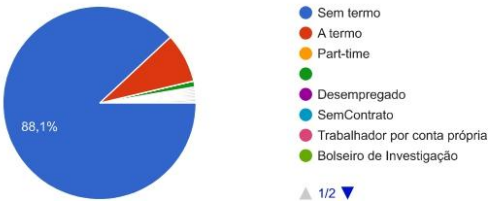
Situação profissional do cônjuge à data de nascimento do último filho

430 respostas



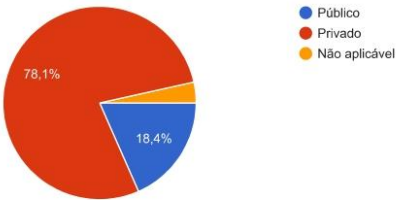
Tipo de contrato do cônjuge (caso aplicável):

412 respostas



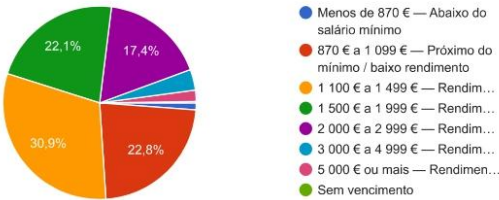
Sector de atividade do cônjuge

430 respostas



Vencimento mensal médio líquido do cônjuge à data de nascimento do último filho

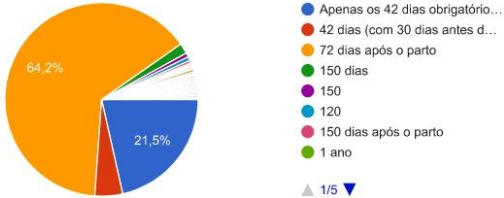
430 respostas



Licença Parental Inicial Exclusiva

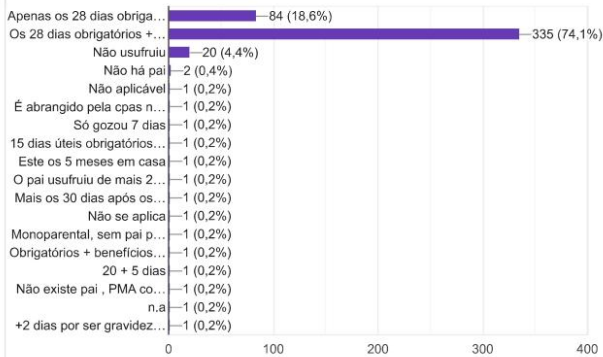
Licença Parental Exclusiva da Mãe: Indique o período usufruído Copiar

452 respostas



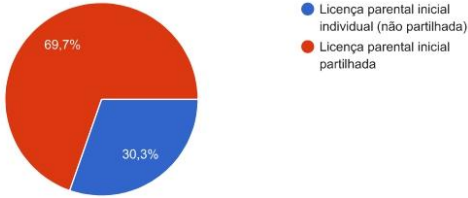
Licença parental exclusiva do pai: Indique o período usufruído Copiar

452 respostas



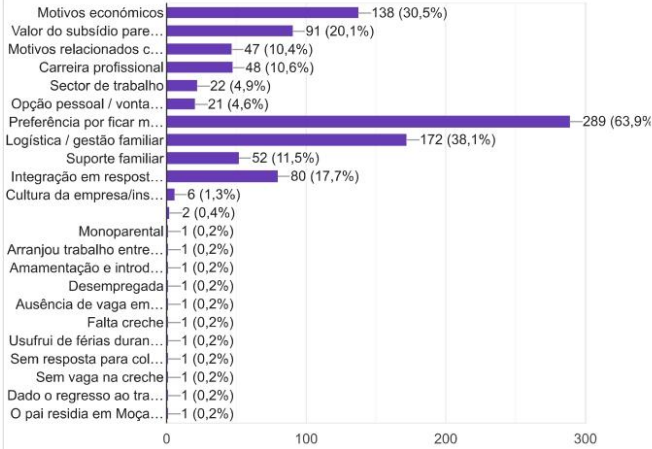
Que tipo de licença parental inicial foi usufruída pelo agregado familiar? Copiar

452 respostas



Por favor, indique os principais motivos que levaram à escolha da modalidade da licença Copiar

452 respostas



19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Explique o porquê da sua resposta:

452 respostas

.

Preferência por ficar mais tempo com o bebé

Mais tempo com o bebé

Motivos financeiros

?

Nada a acrescentar

Por ser melhor para todos

Se ficasse mais tempo recebia menos da seg social e haveria pressão económica e laboral

Tiro sempre o tempo que tenho direito de forma e conseguir conciliar também a parte financeira

O pai tinha ingressado num trabalho novo pelo que a mãe optou por não partilhar licença

Infelizmente o dinheiro não estica e tivemos que optar pela partilhada em vez da alargada e mesmo assim o meu filho entrou na escola antes dos 5m para não perder a vaga

Opção mais vantajosa para o agregado

Para mim era essencial usufruir o maximo tempo possível com o meu bebé. Pena a licença alargada ser muito mal paga. Infelizmente nessa por motivos económicos, só usufrui de 30 dias

Quis ficar o máximo de tempo possível com a bebé tendo em conta o rendimento familiar

Queria que ficassemos o maior tempo possível com a bebé sem comprometer a situação económica

Só tive vaga no berçário em setembro

o nosso objectivo era ficar o maior tempo possível com a nossa filha

Na altura trabalhava por turnos e o pai não. Por isso optámos por eu a gozar a licença obrigatória após para que pudesse estar o máximo tempo possível com o bebé e havia uma maior vontade do pai em regressar ao trabalho pelo tipo de trabalho que tem.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

23/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Considerámos que seria importante permanecer o máximo de tempo possível com o bebé durante o seu primeiro ano de vida e integrar uma creche no mínimo só após os 6 meses, idealmente após 1 ano

O pai precisava de continuar a trabalhar. E a mãe precisava de ficar o maior tempo possível com a criança

,

Acho que nos tempos que correm, quando começamos a trabalhar, não temos muito tempo para acompanhar o crescimento dos nossos filhos. Portanto, tentámos tirar o maior tempo possível (apesar de ser um esforço financeiro) pois ela precisa de nós.

Não partilhada por marido trabalhar por conta própria

Não havia outra opção

Escolhemos a licença que nos permitia ficar mais tempo com a nossa bebé

Quanto mais tempo ficasse em casa menos ia receber

Ficou até aos 6 meses e meio porque depois não tinha quem ficasse com o bebé uma vez que tinha de continuar a trabalhar

Amamentação exclusiva do bebé e cônjuge em teletrabalho

Quis passar o máximo de tempo com o meu bebé, mesmo que isso implicasse menos rendimento mensal

Para não sobrecarregar os colegas de trabalho

Sem nada a acrescentar

O valor da licença parental após os 150 dias iria alterar o nosso orçamento familiar.

Estar o máximo de tempo com o bebé, tentar dar o máximo de tempo amentatação exclusiva

Pai trabalha por conta própria

Se o valor ou o tempo das licenças fosse superior ficaria mais tempo com o bebé

Como trabalhadora por conta fpropria tinha maior flexibilidade nos horários.

Queríamos usufruir do máximo de tempo com o nosso filho

Optámos pela licença parental inicial partilhada porque entendemos que ambos os progenitores deviam poder passar o máximo de tempo possível com a bebé.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

24/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Marido trabalha por conta própria e faz muitas viagens em trabalho

Trabalhar por conta própria o cônjuge

Porque necessidade de estar com o meu filho o máximo tempo possível.

Sem vaga em creches e necessidade de ficar com o bebé por ser demasiado pequeno para separação.

Por ser chefe na empresa

Porque assim o queria

Ficar mais tempo com o bebé uma vez que é amamentado exclusivo e a figura de vinculação é a mãe

Eu trabalho no público, o meu marido corria o risco não o tratassem bem no trabalho...

Considero importante a presença da mãe no primeiro ano para o desenvolvimento do bebé

Não haviam vagas para creche/ama, ambos tínhamos vontade de viver a parentalidade ao máximo e por motivos financeiros não podemos usufruir mais tempo ainda

Optei por ficar o máximo de tempo com o meu filho, sinto que a criança precisa de muito apoio dos pais no primeiro ano de vida.

Prioridade é o bebé e não querer enviar para a creche tão cedo

Porque o tempo é o mais precioso que temos que usufruímos tão pouco com eles

Preferi ficar os 150 dias para ficar mais tempo com o bebé, e para dar tempo suficiente para ter vaga numa creche

Temos uma profissão com muitos prazos a cumprir

Precisávamos de mais tempo até ter vaga na creche. E juntamos a isso o facto da licença partilhada ser um pouco mais vantajosa a nível monetário

Privilegiar O tempo em família

Passar o máximo de tempo possível com o bebé, acho crucial e pouco.

Face ao pai não estar abrangido pela segurança social, foi a única opção que me deram

Foi a melhor solução para nós.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

25/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Fui despedida grávida, e o meu marido dispensado a 2 meses de sermos pais, assim que conseguiu trabalho foi e eu fiquei com a menina até aos 6 meses.

Motivos pessoais, o objetivo era ficar o máximo de tempo com o bebé.

Dentro de todas as alternativas pensámos que fosse a melhor, não tendo hipótese de usufruir da licença alargada pela quebra no vencimento.

-

Achamos a licença partilhada mais vantajosa e no último mês a mãe tirou férias e esteve também em casa

Como o meu marido é bolseiro, para a SS é como se ele ganhasse apenas 500€. Desta forma teríamos um corte gigante em termos monetários

A nível financeiro não foi possível ficar mais tempo com o bebé infelizmente

Preferência por ficar mais tempo com o bebé em casa

Escolhi o tempo máximo de licença para poder ficar o máximo de tempo com o meu filho

Máximo tempo em caso com o valor pago superior possível

Atrasar ao máximo a entrada na creche

Preferi estar o máximo de tempo possível com o meu filho

As licenças foram gozadas pelo motivo de termos direito, o marido, após a licença teve que regressar ao trabalho e eu como mãe fiquei com a minha filha em casa pois não tinha vaga em nenhuma escola durante 2 anos

Foi uma gestão em família

Escolhemos a opção dos 180 dias, por questão de ficarmos 6 meses com o bebé e terei que recorrer à alargada até setembro para ficar com o meu bebé, por falta de creche em julho e agosto.

Não haver diminuição da receita económica

Era o mais compensatório

Com a licença partilhada, conseguimos ficar 6 meses com a bebé

Calculamos o valor mínimo que poderíamos estar a receber e qual compensava mais. Acabamos por fazer partilhada com disponibilidade da mãe estar em tele trabalho

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

26/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

O pai poderia trabalhar maior número de horas por dia e consequentemente aumentar a remuneração mensal.

Porque é muito importante os primeiros meses dos nossos filhos! Uma licença de 4 meses é só uma vergonha comparativamente a outros países da UE. Eu escolho os 180 dias porque fazemos o esforço, porque o que se recebe é vergonhoso.

Mais tempo com o bebé e economicamente mais vantajoso

Queríamos ficar o máximo de tempo com o nosso bebé, tentando minimizar a perda de remuneração ao máximo

Od 2 tínhamos perda grande de vencimento

Valor monetário mensal

Não se recebe bem estando de licença mas não há vagas nas creches!

A licença parental partilhada permitiu que ambos os pais estivessem com o bebé nos primeiros 6 meses de vida

Ficamos só o tempo que era possível economicamente

Eu podia ficar em casa era trabalhadora independente e o meu marido estava a acabar a universidade e não conseguiu tirar os dias da licença

O objetivo sempre foi a mãe ficar o mais tempo possível com o bebé e perder o mínimo de rendimento possível

Queria o máximo de tempo em casa com o meu filho, e mais sendo enfermeira, queria protegê-lo ao máximo de qualquer doença/infeção/microorganismo que pudesse levar para casa.

Bebé necessita de mais tempo com a mãe

Usar o máximo de tempo possível com o meu bebé.

Para entrar na creche e em relação ao trabalho era numa época do ano difícil

Queria ficar o máximo de tempo com o bebé, dentro do possível. Até ter vaga em creche

Já estávamos a pagar creche e a empresa precisou de mim, pensamos monetariamente

Bebé que nasceu prematuro se escolhesse licença partilhada teria de ir trabalhar no período da licença do pai e depois voltava para casa para usufruir do tempo de internamento e férias

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

27/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

anteriores. Optei por ser eu a usufruir da licença e assim não tive interrupção dos tempos de licença.....

150 dias mãe + 30 pai

Vontade em querer ficar mais tempo com o bebé; conjugar com o tempo para iniciar a creche, com o gozo de férias do ano anterior do próprio ano e ainda para apresentar carta de demissão sem prejuízo

A opção escolhida foi devido a ser a opção que, economicamente, menos prejudicava a nossa família e também para ter um tempo de integração na creche com a mãe/pai ainda de licença

Sobretudo motivos económicos.

Mais 333 respostas ocultas

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

28/88

Outras considerações:

28 respostas

- A empresa do pai não reunia condições para ele ficar em pausa tanto tempo.
- Também colocarei a licença alargada para ficar com a mãe/ pai e ir o mais tarde possível para a creche
- Eu pude ficar 8 meses
- A mãe teve de se despedir para poder cuidar do bebé após a licença terminar e férias gozadas (sem creche, sem ama, sem rede de apoio)
- Fiquei com ela até aos 6 meses para fazer introdução alimentar antes de ir para a creche e porque estava desempregada ,senão provavelmente não seria possível
- Licença parental inicial da mãe de 150 dias + 90 dias de licença alargada.
- A mãe poderia, ainda assim, gozar de mais dias de licença, sem prejuízo no valor final do subsídio, visto estar documentada a importância da vinculação.
- A licença inicial passará em 2027 a 6 meses, o que é um ótimo passo. A OMG é explícita, os bebés requerem de amamentação ou aleitamento exclusivo até aos 6 meses.
- Se o subsídio parental fosse apoiado a 100% por um período maior (pelo menos 6 meses para a mãe), de certeza que a licença teria sido prolongada.
- A mãe só não tirou licença alargada por questões económicas
- A criança não teve vaga na creche
- No meu caso, o pai não assumiu a paternidade pelo que não havia qualquer possibilidade de apoio ou partilha de licença.
- O que faz sentido e a mãe que amamenta ficar com o bebé se a mãe for trabalhar como e que o pai em casa amamenta o bebé só com fórmula
- Também não teve logo vaga na creche
- Amamentação exclusiva até aos 6 meses em livre demanda, onde tive que usar as férias do ano de 2024 para o poder fazer no 6º mês.
- Tive de baixa por gravidez de risco
- Creche só disponível em Setembro 2026

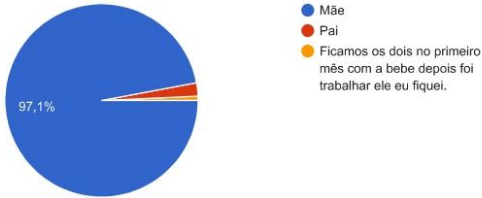
- Se houvesse mais apoios, ainda teríamos ficado mais tempo de licença.
- na anterior também fiquei o máximo de tempo que consegui, por privilegiar a família ao trabalho.
- Também tirei a licença alargada a 30%.
- A classe média com muita dificuldade consegue creches no setor social (e esta bebé não teve sequer hipótese de ser considerada para creche feliz pela sua data de nascimento). Tendo 2 filhos com 22 meses de diferença, a integração dos 2 em creche ao mesmo tempo assumiu uma despesa de cerca de 800€ mensais. De forma a manter esse valor pela metade (só com uma criança na creche) tornou-se mais vantajoso estender a licença (tendo usufruído também da licença alargada para que esta bebé só desse entrada na creche com 11 meses de vida)
- Deveria ser mais tempo, sem perda de rendimento.
- Tentamos estar o maximo de tempo com eles antes de regressar ao trabalho
- Outra coisa que acho que poderiam abordar é a questão de quem fica com os miúdos em casa quando estão doentes quando entram na creche. Se não existir retaguarda familiar- (ex: avós que estejam reformados ou familiares a quem se possa deixar os bebés) - e os miúdos geralmente nos primeiros 2 anos estão em casa doentes 50% do tempo e um trabalhador normal, com os ordenados portugueses, não consegue pagar a uma pessoa para estar em casa a tomar conta deles... logo vai sempre haver alguém que vai sacrificar a sua carreira profissional para tomar conta do filho.
- Enquanto família sabemos que o melhor para a nossa bebé é estar em contacto com os pais e também sabemos a importância de amamentar até aos 6 meses em exclusivo, por isso, o papel da mãe não é equivalente ao do pai nos primeiros meses/ ano de vida, em que o leite materno é o principal alimento do bebé, já para não falar da vinculação, desenvolvimento emocional, entre outros
- na
- Falta de apoio do Estado à paternidade
- Se tivéssemos mais posses, teria tirado uma licença sem vencimento para ficar ainda mais tempo com o nosso filho mas não nos era possível.

Licença Parental Inicial Individual (não partilhada)

Quem usufruiu da licença parental inicial individual:

Copiar

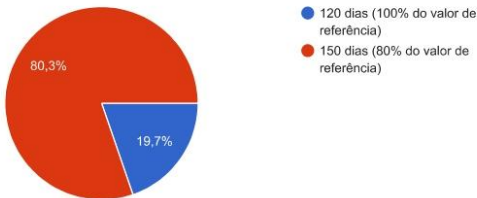
137 respostas



Qual o período escolhido para usufruir da licença parental inicial individual (após término do período exclusivo da mãe ou do pai)

Copiar

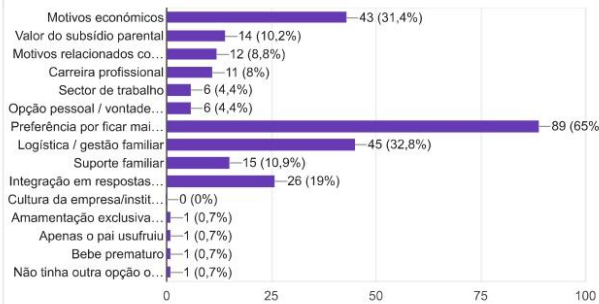
137 respostas



Por favor, indique os principais motivos que levaram à escolha da modalidade da licença

Copiar

137 respostas



Explique o porquê da sua resposta:

137 respostas

-
- Ficar mais tempo com o bebé
- Igual à anterior
- Igual a anterior
- Situação financeira
- Quero sempre passar tempo com o bebé
- Ingresso da mãe também num novo trabalho
- Mesmo que a anterior
- Tive que trabalhar para ter rendimento
- Não tínhamos vaga em creche e na altura eu trabalhava por turnos. Por isso optamos por ser eu a gozar a licença, sem ser partilhada.
- A mãe precisava de ficar mais tempo com a criança
- Gerir o tempo e o ordenado que se ganha
- Ficar o máximo tempo como o bebé
- Quanto mais tempo ficasse em casa menos ia receber
- Amamentação do bebé, vinculação, pai em teletrabalho que foi negado à mãe
- Quis ficar o máximo de tempo com o meu bebé, mesmo que isso implicasse menos rendimento mensal
- pai trabalha por conta própria
- Amamentação em exclusivo; facilidade com os horários por ser trabalhador individual.
- Marido à trabalhar por conta própria
- Pouco suporte familiar, trabalhando no público "aproveitei" para criar vínculo seguro... todos deviam ter esse direito, era bem melhor para a saúde mental de todos

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Prioridades

Pelos motivos indicados acima

Profissional

Estava desempregada queria ficar mais tempo

Foi a melhor escolha para nós

Como estava desempregada preferi não perder

A mesma que a anterior

Como o meu marido é bolseiro, para a SS é como se ele ganhasse apenas 500€. Desta forma teríamos um corte gigante em termos monetários

Não havia vagas na escolas

Financeiro

Optou-se por mais tempo pois não havia creche disponível.

A vaga na creche e o tempo do bebé

Financeira

Mais tempo do bebé com a mãe

Já estávamos a pagar creche

Sendo prematura, quis adiar o máximo de tempo possível o regresso ao trabalho e entrada na creche

Dificuldade na entidade patronal do pai em tirar mais tempo

Ficar c bebe

Tentei ficar mais tempo com o bebé e ainda assim foi pouco

Amamentação exclusiva até aos 6 meses, sem introdução de tetinas/métodos artificiais e introdução alimentar após os 6 meses

quis ficar até aos 6M com o bebé

Achei o melhor

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

33/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Necessidade do bebé

O mesmo

Motivos económico

Desemprego

Para mim 120 dias era muito pouco. Daí ter optado pelos 150 apesar dos 80%. No entanto mais do que 150 economicamente não era possível.

N

Já expliquei na pergunta anterior

Mais tempo com os meus filhos

Além da preferência em ficar com o meu bebé o máximo de tempo possível, não existe resposta social ou privada para que os pais retornem ao trabalho, ou seja, uma mãe/pai que trabalhe não tem prioridade nas creches e se a criança não nascer dentro do período de início das creches tem de esperar até ao próximo setembro

????

A vida não está fácil

Vencimentos baixos e ausência de creche feliz

Não usufrui de mais dias por questões económicas

Não teve vaga na creche até perfazer 11 meses

Décimos que ficaria o maior tempo possível em casa com a bebé

aproveitar cada etapa do bebe

Alargar o mais possível o tempo com o bebé até 1 ano

O meu marido trabalha por conta própria e não conseguimos usufruir de mais tempo.

Partilhei anteriormente

Quis prolongar ao maximo a licença dentro do que conseguíamos

Pai não podia usufruir dos dias da partilhada por estar fora nas datas previstas

Considero que um bebé com 4 meses é muito pequeno para ir para a creche

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

34/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

A mesma resposta que a anterior

Gostaria de ter usufruído de licença alargada mas financeiramente não era possível

Porque não dava para ficar mais meses em casa com o meu bebé senão tinha ficado

?

Queria cuidar do meu bebé, mas não podia dispensar mais do meu vencimento

Era o melhor a nível familiar

Mais tempo com a criança, independentemente do valor ganho.

Achamos que financeiramente era mais viável, também considero que tinha pouca informação a cerca das modalidades disponíveis

Ausência de suporte familiar

Já estava a pagar a creche

Sem suporte familiar pelo que havia a necessidade de integrar em creche a partir dos 4 meses (quando se começou a pagar a prestação) embora se tivesse iniciado a integração na creche faseadamente

Tentámos ficar com a bebé o maior tempo possível em casa.

Dos outros filhos foi igual

O bebé aos 5 meses não está apto/preparado para ir para uma creche ou ficar com terceiros. Considero que deve ficar com um progenitor, no mínimo, 6 meses

Fez sentido

Quanto mais tempo com o bebé, melhor

Sou médica veterinária, trabalho altamente exigente e que se prolonga para além do horário. Não é compatível com quem amamenta em exclusivo e livre demanda. Além disso, o meu bebé nasceu prematuro e, não sei se por isso, é altamente dependente de mim. Como nasceu em setembro, só tenho vagas nas creches em setembro do ano seguinte (com aproximadamente 1 ano).

Sendo a mãe quem tinha ordenado superior compensava ficar os 120 dias a receber a 100% em vez do pai. Queria ter ficado mais tempo em casa com o filho mas por motivos económicos não foi possível e também por pressão da entidade empregadora em regressar ao trabalho.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

35/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Motivos profissionais do pai

Escolhi mais tempo para ficar com o bebé

Queria mais tempo com a minha filha.

O máximo que conseguia obter para estar numa fase tão importante com o bebé

Valor pago

o pai usou férias e acordou com o emprego trabalhar meios dias e ter a outra metade em férias

Só o pai usufrui de licença por ser o único com direito a mesma

É pouco tempo que se fica com a bebé por isso tentem ter o máximo de tempo possível por lei.

Tempo com o bebé.

Como estava a amamentar era mais fácil até à integração na creche

Optei por esta via, para poder ficar mais tempo com a minha bebé

Aproveitar o tempo com ele

Escolher o máximo tempo possível com o bebé

Ficar mais tempo possível com a bebé

preferi receber menos mas estar mais tempo presente

Já mencionado em respostas anteriores

Não podendo partilhar com o pai e não ter creche optei por ter a licença mais longa possível

Achei que o bebé precisava mais de mim

Mais 29 respostas ocultas

Outras considerações:

1 resposta

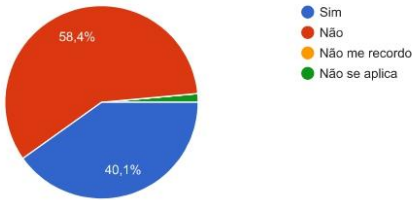
na

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

36/88

Após o final da **Licença Parental Inicial**, utilizou a **Licença Parental Alargada**? Copiar

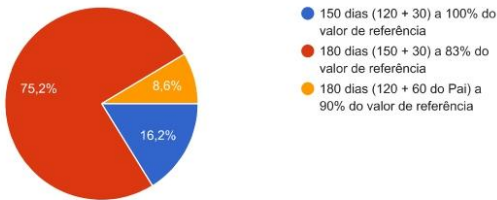
137 respostas



Licença Parental Inicial Partilhada

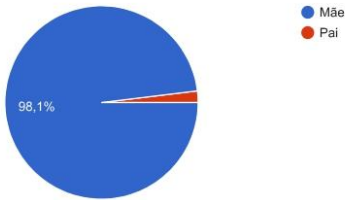
Qual o período escolhido para usufruto da licença parental inicial partilhada (Pai e Mãe)? Copiar

315 respostas



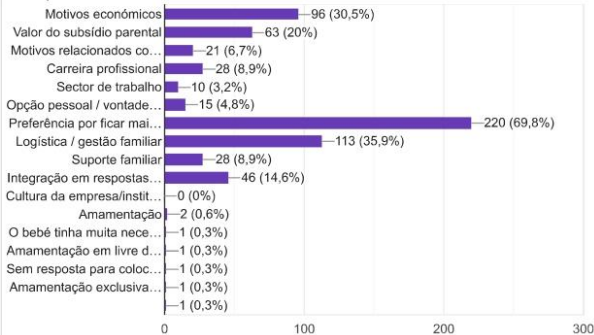
Quem usufruiu da maior parte dos dias da licença parental inicial partilhada? Copiar

315 respostas



Por favor, indique os principais motivos que levaram à escolha da modalidade da licença Copiar

315 respostas



19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Explique o porquê da sua resposta:

315 respostas

.

Preferência por ficar mais tempo com o bebé

Amamentação exclusiva

Mais tempo com o bebé

Amamentação

,

Igual à anterior

Ficar mais tempo com o bebé

Amamentação exclusiva

Igual à anterior

Igual a anterior

O mesmo da anterior

Nada a acrescentar

Mais tempo

Motivos económicos

Por ser melhor para todos

O dinheiro faz falta

Opção mais vantajosa para o agregado

O bebé precisa muito da mãe. É essencial estar com ele o máximo tempo

Era a opção mais viável em termos económicos

Permitiu que o pai integrasse de forma total sem a pressão profissional os primeiros meses de vida do bebé

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

39/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Queremos aproveitar o crescimento da nossa bebé. No entanto, temos que tirar licença alargada devido à falta de creche.

Optamos pela opção q nos permitia ficar mais tempo com o bebé (no caso queríamos a que permitia mais tempo à mãe)

Escolhi a licença paga a 100%

Sem nada a acrescentar

O valor da licença parental após os 150 dias iria alterar o nosso orçamento familiar.

Mãe passar o máximo de tempo com o bebé

O vencimento do pai é superior por isso optamos por ser a mãe a ficar mais tempo e com o corte salarial. E porque a mãe amamenta e é mais fácil assim

A resposta já foi dada na questão anterior.

Porque necessidade de estar com o meu filho o máximo de tempo possível.

O pai e chefe da empresa

Porque assim o queria

Bebe amamentado exclusivamente e figura de vinculação principal ser a mãe

Não tínhamos creche

A ideia era ficar o máximo de tempo com o bebé, mas sem grande quebra no valor da prestação. Na altura não havia a hipótese dos 90%.

...

O pai também quer participar na vida do bebé, e não ser apenas um espectador de fim de semana

Xxx

Acho que o estado não ajuda o mínimo.

Ficar mais tempo com o bebé, para também perfazer o tempo de poder entrar na creche.

-

Mais vantajosa em termos monetários e de tempo com o bebé, considerando que nos primeiros tempos é mais importante a mãe estar presente, principalmente no caso de

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

40/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

amamentar

Para estar mais um mês com o bebé . Apesar de financeiramente ser menos o valor. São muito pequenos para estarem só 4 meses com a mãe

Como a marido trabalha por turnos optamos por esta escolha

Máximo tempo com a mãe com o maior valor pago

O mais importante era estar o máximo possível com o meu filho

Gestão familiar

Optamos por ficar os 6 meses iniciais com o bebé

Mais compensatório

Considerámos que a bebé necessitava de mais tempo com a mãe por causa do vínculo e da amamentação

Pelas razões mencionadas anteriormente

Porque uma mãe deveria de ficar o máximo de tempo com o seu filho.
4 ou até mesmo nos 6 meses é uma vergonha!

Queríamos ficar o máximo de tempo com o nosso bebé em casa

Valor mensal

Uma vez que amamentação era mais fácil ficar com o bebé os primeiros meses e depois ficar os pais no últimos dois da licença, assim cada um de nós tinha tempo com o bebé.

A licença partilhada permitiu que eu mãe estivesse mais tempo com o meu bebé 5 meses e o pai estivesse 1 mês

Pela necessidade da mãe ter de estar com a bebé

A mesma justificação da resposta anterior

Usar o máximo de tempo possível com o meu bebé.

Por necessidade

Quer ficar o máximo de tempo com o bebé, até ter vaga em creche

Maximizar o tempo do bebé em casa

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

41/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Mesma resposta que anteriormente

Exatamente a mesma justificação que dei na anterior resposta

O setor de trabalho do pai, sendo por conta própria, é mais difícil gerir mais tempo de licença.

Aproveitar o máximo tempo possível com o bebé

O que respondi na anterior

Adaptação da nova fase da vida a 3

Amamentação

A importância de ficar o máximo de tempo com o bebé

Para o pai poder usufruir de mais tempo com a sua bebé

Usar o máximo de tempo com o bebé

ficar mais tempo com a bebé

Devido a amamentação tentei ficar o máximo de tempo permitido

Não me imaginava a começar a trabalhar mais cedo apesar de me assustar a pausa da carreira

Ver resposta anterior.

Logística familiar

Ficar o maior tempo possível em casa com o bebé. Sempre foi a prioridade.

Fui eu, a mãe que ficou a maior parte do tempo com o nosso filho, uma vez que fez sentido para nós ser assim, tendo em conta que inicialmente o bebé irá sempre beneficiar estar com a mãe nos primeiros tempos, considerando todo o desenvolvimento e a própria amamentação.

Ficar mais tempo com o bebé

Para além da falta de suporte familiar e de resposta social, optei por ficar mais tempo com o meu filho

A mãe usufruiu de mais tempo porque assim fazia sentido

Mesma resposta anterior

Igual anterior

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

42/88

Já respondi na página anterior

Nao era possível ficar mais tempo o pai e, uma vez que não tivemos vaga na creche pública, era menos um mês a pagar

Ver explicacao anterior

Era a licença mais vantajosa a nível económico

Falta de rede social de apoio

Queria passar mais tempo com o bebé/ amamentação exclusiva

A mãe usufruiu do maior número de dias de licença permitido (120) para que a mesma correspondesse a 100% do valor de referência.

O bebé estava a amamentar em exclusivo. Fazia mais sentido ser a mãe a ficar mais tempo com o bebé

Prolongar ao máximo a amamentação exclusiva

Objetivo de amamentação exclusiva até aos 6 meses e estar presente no desenvolvimento do bebé.

Poder ficar em casa com a bebé o maximo de tempo dentro do valor suportável

Mais beneficios para o bebe em passar mais tempo possivel com os pais

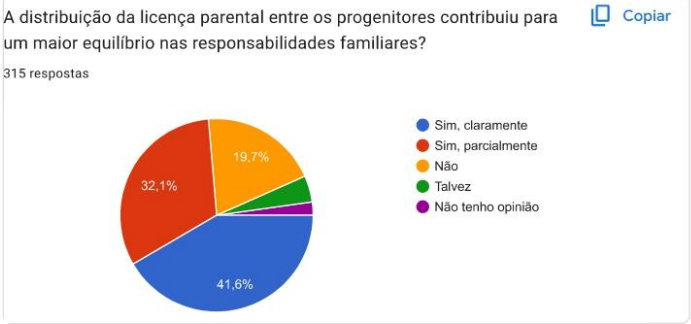
É essencial para criação de vinculo e apoio

Questões económicas

Amamentação exclusiva, tempo máximo possível com com os pais

Acompanhar o máximo possível a bebé e ausência de resposta social antes de Setembro de 2026

Mais 182 respostas ocultas



Outras considerações:

18 respostas

- O pai deveria ter mais tempo de licença em conjunto com a mãe principalmente na fase inicial
- A licença DEVE ser mãe e pai em simultâneo por um período de tempo maior
- Nos primeiros meses o bebé precisa claramente mais da mãe do que do pai pelo que acaba por ser a mãe a mais solicitada.
- Estando o bebé dependente de amamentação não há distribuição de responsabilidade. Deveria a mãe ter 100% do valor monetário até aos 6 meses.
- A licença parental deve ser adaptada a cada caso e dinâmica familiar
- Ajuda a ter mais consciência de toda a gestão familiar que existe e a poder dar mais apoio
- A mãe devia ter mais tempo de licença e o outro progenitor que não está de licença poderia ter uma redução na carga horaria trabalhada. Julgo que ajudaria imenso na adaptação há nova dinâmica familiar.
- Houve equilíbrio sempre, mesmo quando o pai estava a trabalhar. Estava em teletrabalho e ajudava ao máximo.
- é ótimo o pai estar presente, não só para ajudar com os restantes filhos como para dar apoio nesta nova fase da vida. No entanto, ter que escolher se fica a mãe ou o pai é sempre complicado quando a mãe está a amamentar. Os trabalhos não estão preparados para a mãe poder retirar o leite durante o dia e nem todos os bebés pegam em tetinas.
- Nao. A mae tem sempre maior carga
- O pai deveria ter mais tempo de licença
- É muito pouco tempo a licença do pai
- Teoricamente sim, mas quando o pai não desenvolve grandes competências parentais passa a ser uma injustiça e sobrecarga para toda a família.
- Deveria ser possível o pai ter mais tempo em casa com o filho ao mesmo tempo que a mãe também está a gizar licença, ou seja uma licença conjunta para maior integração do bebé na família e na distribuição das responsabilidades parentais entre progenitores
- As responsabilidades familiares nos primeiros meses de vida não são equivalentes com o bebé em particular mas sim com a família. A mãe trata/ foca-se no bebé, o pai foca-se no bem estar da mãe, da família, das tarefas domésticas. Foi por esse motivo que respondi "não". Ainda assim, o ideal seria o pai e a mãe poderem estar de licença em simultâneo pelo máximo de tempo possível, para lá dos 6 meses

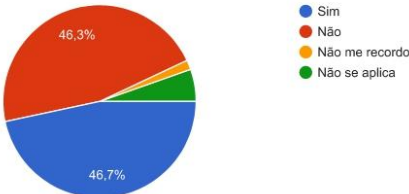
Marido sempre muito participativo. Tendo em conta que seria eu ou ele de licença, a escolha estava já feita

O pai devia ter uma licença maior para acompanhar pelo menos 3 meses de recuperação do parto da mãe. Não temos rede de apoio e não foi fácil cuidar da casa, do bebé e de mim própria durante os primeiros meses da licença.

Após o final da Licença Parental Inicial, utilizou a Licença Parental Alargada?

Copiar

315 respostas

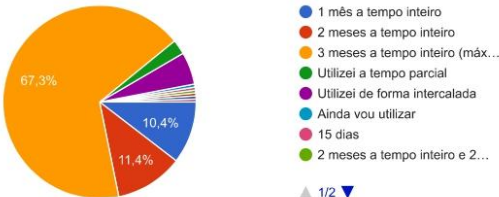


Licença Parental Alargada

Durante quanto tempo utilizou a Licença Parental Alargada?

Copiar

202 respostas



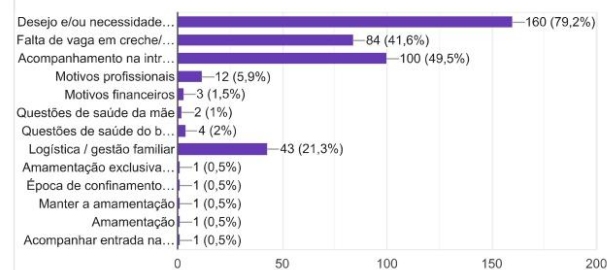
19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Quais foram os principais motivos para utilizar a licença alargada?



202 respostas


<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

47/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Se desejar, complemente a resposta anterior:

29 respostas

Não usufruí de mais tempo, por motivos económicos.

Adaptação do bebé à creche

Fiz a introdução alimentar com mais calma (fiquei sem poupança alguma porque se recebe muito pouco)

A entidade patronal não me aprovou as férias, logo após a licença e desta forma, para ficar mais tempo com o bebé, tive de recorrer a licença alargada

no 1º filho o pai ficou os 3 meses, a mãe não alargou, no 2º filho ambos vão fazer os 3 meses de licença alargada

Falta de creche em julho e agosto e sem suporte familiar

Não há vaga na creche mas preciso de ir trabalhar porque não posso ficar em casa a receber 30%

Amamentação exclusiva até aos 6m

Era importante fazer a introdução alimentar com calma e tempo e também a falta de vagas em creche

A minha patroa não colaborou em ter um horário de amamentação flexível, tinha de ser tudo como ela queria

Amamentação exclusiva até aos 6 meses (180 dias) e introdução alimentar gradual após este período.

Pressão da entidade patronal, assédio moral.

A meu ver nunca pensei ter um bebé para ir para uma creche tão pequeno para outros cuidarem! Era essencial para mim para o 1º ano de vida com a bebé! Ainda permaneci com licença sem vencimento por mais 8 meses e agora quase a fazer 2 anos estou em teletrabalho! Por forma a vê-la crescer acompanha-la ter tempo e também porque não há vaga na creche! De qualquer forma antes de fazer 1 ano era impensável colocá-la na creche

Protelar ao máximo a ida para a creche, uma vez que foi no pós-covid

No entanto após os 6 meses não arranjamos creche, uma vez que as crianças só entram em Setembro, e isso já foi muito complicado ter de gozar licença prolongada a ganhar uma miséria, de uma coisa que não é uma opção mas uma imposição. Tentámos conciliar com férias pais e avós para ter o mínimo de perda de rendimento

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

48/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Por estarmos na pandemia a pediatria aconselhou a estarmos o máximo de tempo possível com a bebé e com a amamentação exclusiva até aos 6 meses a introdução alimentar acabou por ser mais tarde

Se tivesse sido possível, com mais apoios, teria ficado ainda mais tempo com o meu bebé

Para além de ele ir à maminha muitas vezes e não ter possibilidade de o colocar na creche, também não sentiria segurança fazer introdução alimentar na creche e sei que não seria respeitada pois queremos que ele coma ao seu ritmo, apenas a quantidade que quer e seguir o método BLW ou misto.

Não tinha creche e quando tive preferi fazer uma integração ao longo de 3 semanas

Não tenho vagas na creche! Então tive que recorrer a licença alargada !
Se eu pudesse ficaria com ela até ao 1 ano mas o que o estado paga não alimenta 3 bocas em casa !
Pensamento positivo: vou acompanhar a 100% a introdução alimentar, e aproveitar todo o tempo com ela !

Deveria ser proibido um bebé tão pequeno ir para a creche e deveria haver mais apoios para que as mães pudessem ficar com o bebé mais tempo

Quem goxou a licença alargada foi o pai

Amamentação exclusiva até aos 6 meses. Dado que regressei ao trabalho por turnos e que o bebé não iria nesse ano para a creche, optamos por ficar o máximo tempo possível em casa

É uma vergonha a falta de creches que existe, especialmente para os filhos das pessoas que trabalham. Apesar de termos um ordenado médio baixo, foi nos atribuído o 5º escalão da segurança social, levando nos a ser nos últimos a ser chamados para creche

na

Amamentação exclusiva até aos 6 meses e início da introdução alimentar

Intercalada com maior parte do tempo a part time

O pai é que tirou a licença alargada devido a benefício de empresa que lhe paga o remanescente de forma a não haver perda de rendimento. Ficou o pai de forma a ser mais vantajoso financeiramente

Precisei de dia para a entrada na creche, daí a utilização de licença alargada

Licença de Amamentação / Aleitação



<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

49/88

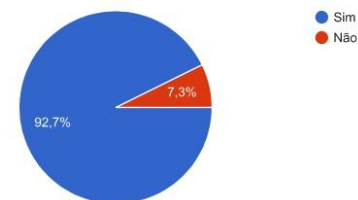
19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

O seu filho foi amamentado?

Copiar

452 respostas



Dispensa para Amamentação



<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

50/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Indique até que momento amamentou (em meses e anos)

419 respostas

6 meses

18 meses

9 meses

8 meses

3 meses

4 meses

24 meses

16 meses

3 anos

2 anos

14 meses

2 meses

12 meses

7 meses

15 meses

5 meses

23 meses

2 anos e 6 meses

1 ano

22 meses

4 anos

18 meses

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

51/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

2 anos e 4 meses

3 meses

2 anos

3 anos e 6 meses

28 meses

24 meses

15 meses

21 meses

8 meses

17 meses

21 meses

1 ano e meio

13 meses

1 mês

14 meses

4 meses

Continuo a amamentar

2 anos e 7 meses

15 meses

4 meses

20 meses

2 anos e 11 meses

16 meses

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

52/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

36 meses

24

Tem 18m e ainda mama

10

O meu filho tem atualmente 3,5 meses e está a ser amamentado

Amamentei até o meu filho ter 2 anos e 6 meses

19 meses (ainda a amamentar)

À data 26 meses

Ainda estou a amamentar. A bebé tem 5 meses

Ainda estou a amamentar - 1 mês

Ainda a amamentar - tem 9 meses

27 meses

Amamentei até aos 7 meses

Filha com 9 meses e ainda amamento

3 anos

Amamentei até aos 17 meses

24meses

16m ainda mantem

Ainda está a amamentar (2 anos e 10 meses)

Ainda amamento em exclusivo

2anos e 5meses

Primeiro filho até 24 meses e atualmente a amamentar 4 meses

Ainda estou a amamentar, ele tem 14 meses

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

53/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

2 meses

Ainda mama

Até 1 ano e meio

até aos 12 meses

6

Ainda amamento. 8 meses e meio

Ainda estou a amamentar 4 meses

Tem 14 meses e ainda está a ser amamentado.

(Ainda amamento) 3 anos e 1 mês

Ainda estou a amamentar - bebe com 2,5 meses

1º filho até aos 16 meses, 2º filho em aleitamento materno exclusivo há 1 semana!

Primeira filha amamentei de 2018 até 2019, segunda filha amamentei no ano 2020 durante 10 meses

Ainda a amamentar - 3 meses

1mes

22 meses (ainda)

Ainda estou a amamentar (a dois dias de fazer 9 meses)

23

10 meses à data

3 mesrs

Ainda estou a amamentar e o bebé tem 4 meses

A minha filha tem 23 meses e ainda é amamentada

3 anos e 3 meses

Ainda amamento , tem 6 meses

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

54/88

20 meses

Até aos 7m em ambos os casos

Cerca de 7/8 meses

20meses ainda amamento

2,5

2 anos e 3 mês

Ainda estou a amamentar, o bebé tem 9 meses

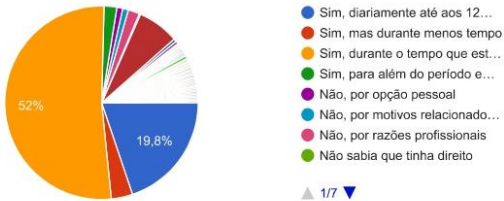
8m

15 meses e ainda amamento

Mais 170 respostas ocultas

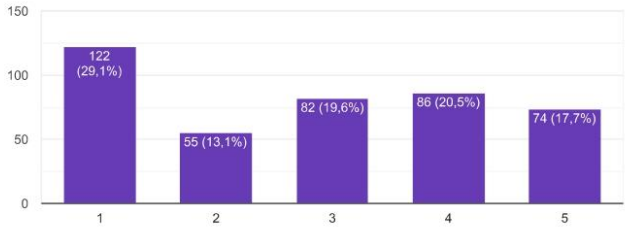
Após o regresso ao trabalho, utilizou a dispensa para amamentação (redução do horário prevista no Código do Trabalho)?

419 respostas



Sentiu dificuldade em conciliar a dispensa para amamentação com as exigências do trabalho?

419 respostas



19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Explique o porquê da resposta anterior:

419 respostas

Não senti dificuldade

Não se aplica

Não tive dificuldade

Desempregada

0

Respeitaram

Nada a acrescentar

Não tive qualquer problema

Dizem não ser compatível com o trabalho em questão

Pressão da responsável para deixar a redução de horário

Fazia o meu trabalho durante o expediente

Não tive dificuldades na adaptação

Num trabalho muito exigente é difícil e os patrões homens não compreendem a necessidade de estarmos com os bebés

Porque nunca conseguia sair a horas

Não tive dificuldade nenhuma

horário laboral

Mudei de trabalho pouco antes de a licença parental terminar e a empresa para onde fui trabalhar encarou a dispensa para amamentação de uma forma natural e sem levantar qualquer tipo de entrave ou condicionante.

O serviço onde trabalhava tinha uma carga de trabalho e emocional muito grande

O trabalho não é de grande exigência

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

57/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Trabalho por turnos

Não consigo responder, ainda não comecei a trabalhar

Porque as horas de trabalho e o que tem de ser feito não é ajustado redução de horário

Não é bem visto

Ainda não regressei ao trabalho

A entidade patronal não via com bons olhos

Porque as empresas esperam que se faça durante uma redução de horário o que se fazia anteriormente no horário total

Usufrui no primeiro filho e mantinha carga de trabalho e era criticada por redução de horário

O horário não foi escolhido por mim, foi escolhido pela empresa sob o pretexto de "é o que a empresa precisa, se não aceites apresenta a tua carta de demissão"

Quando o fluxo de trabalho é maior

Porque tinha de fazer em 5h o mesmo trabalho que faria nas 7h de trabalho

Empresa não colocou nenhuma condicionante no entanto é difícil conciliar com os colegas de trabalho

não houve dificuldade por parte da entidade empregadora

A redução horário é boa para ter mais tempo com o bebê mas para amamentar não ajuda porque a creche não permite visitas durante o dia para amamentar o bebê e também fica distante do trabalho

Flexibilidade nos horários por ser trabalhador independente facilitou a logística;)

O stress inerente de regressar ao trabalho diminuiu um pouco a quantidade do meu leite

Durante o tempo em que usufruí da dispensa para amamentação, existiram dias mais difíceis de conciliar com o trabalho do que outros

Entidade patronal pouco compreensiva e sem adequar as rotinas

Sobrecarga de trabalho

O problema é a quantidade produzida de leite no tempo laboral

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

58/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Trabalho por conta própria em clínica e noutros contextos, o horário é mais imprevisível e não é seguido

Por motivos da empresa

Porque tínhamos flexibilidade nos horários

Por necessidade do serviço às vezes somos precisos em horários que estão estipulados para a dispensa de amamentação e acaba por ser complicado cumprir o horário de saída

Acabo por não estar a cumprir o horário saio sempre mais tarde mas tenho a possibilidade de banco de horas por isso vou ver se funciona

Excesso de trabalho e sobrecarga

O trabalho por turnos não é facilitador para cumprir o horario de amamentação.

Tudo ok

Porque as pessoas acham que amamentação não é essencial

A única questão prendeu-se com o ter menos tempo para fazer o meu trabalho

Acordo com entidade patronal

Esperam que faça em 6h o que fazia em 8h

Trabalho em cuidados Intensivos, a redução de horário implica uma melhor organização /gestão do trabalho

Nao é fácil.

Tenho um horário flexível.

A menina já não mamava no peito mas era amamentada,sei que faz toda diferença estar presente nesse momento

Ao início foi mais difícil depois fomos adaptando com o crescimento e como facto de começar a comer mais de outras coisas.

Tinha o meu trabalho antecipadamente organizado

Não pela amamentação em si, mas pelo tempo e exigência do trabalho que não permitem estar tão disponível (física e mentalmente) para o meu filho

Em geral foi facil adaptar as tarefas ao trabalho planeado



<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

59/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

A entidade patronal não aceita o horário que escolhi, embora seja o mais adequado às necessidades do meu bebe

Ter de fazer o mesmo trabalho com menos duas horas

Porque nao ha qualquer redção do volume de trabalho, ajuste do numero de utentes, contractacao de pessoal para realizar mais 10horas semanais...

Quando regressei ao trabalho já não amamentava

Chefe não respeita o cumprimento do horário

Consegui conciliar responsabilidades

Consegui gerir bem o meu tempo

A edentidade patronal dispensava me 3h para poder ir amamentar

Não se aplica porque ainda não regressei

Dificuldade em cumprir o horário de saída mais cedo

Não aplicável

As responsabilidades continuaram as mesmas e até fui inserida em mais um projeto. Quando se trabalha por objetivos, torna-se mais difícil conciliar a redução de horário e os chefes não ajudam nesse sentido.

É difícil manter o horário reduzido com prazos para cumprir

Porque a maior parte dos dias em que trabalhei essa parte não foi respeitada. Tirando as horas posteriormente

Por parte da empresa

Porque claramente esperam que façamos o trabalho de 8h em apenas 6h

Facilidade no trabalho

Pouca permeabilidade

O entidade empregadora facilitou nesse aspeto mas é algo que não me deixa a vontade. Não é a mesma coisa do que dar maminha ao bebé.

A dispensa foi designada pela diretora da escola, sendo diária. Não fui consultada sobre o horário da mesma mas não gerou dificuldades da minha parte



<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

60/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Porque não a facilitação de horários

Nao

A redução de horário apenas me tornou mais metódica, concentrando em 6h aquilo que faria em 8h. Saber que permaneço menos tempo no trabalho é um incentivo à eficiência.

A licença foi de aleitamento. Foi logo estabelecido que havia uma isenção de 2h ao horário de trabalho. Serviu principalmente para conseguir chegar mais cedo a casa e evitar a presença prolongada das crianças na creche.

Ainda estou a gozar a licença alargada

Sobrecarga

Ainda não regressei ao trabalho.

Foi acordada com o empregador

Vou regressar em Maio

Fiquei sem leite

Sendo enfermeira, nem sempre se consegue cumprir o horário de saída

Volume de trabalho alto

Horário ajustado

Não senti qualquer dificuldade, tudo foi facilitado por colegas e chefia

É difícil cumprir menos duas horas de trabalho por dia quando a carga de trabalho é igual

A entidade patronal pretende que seja realizada a mesma carga de trabalho em menos horas de trabalho pela dispensa

Há constantemente necessidade de fazer mais horas por falta de pessoal

Exigência laboral

Porque a minha entidade empregadora não colocou nenhum entrave à forma de gestão da dispensa de amamentação

Porque ela não me dá um horário flexível

Mais 296 respostas ocultas



<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

61/88

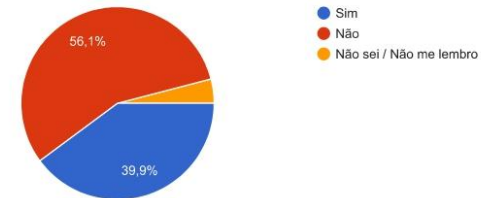
19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

A amamentação influenciou a escolha da modalidade de licença parental inicial?

Copiar

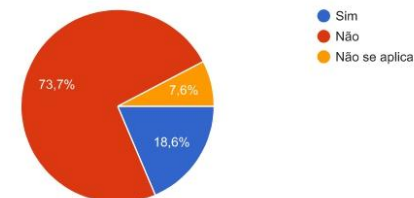
419 respostas



A amamentação levou-a a permanecer mais tempo em casa do que inicialmente planeado?

Copiar

419 respostas



<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

62/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Outras considerações:

21 respostas

Devia ser obrigatório 6 meses de licença para a mãe afim de realizar amamentação exclusiva, conforme indicado pela OMS

Não conseguia tirar leite suficiente isso também influenciou claro

Mas no 1º filho em que não fiz licença alargada arrependi-me por que ele precisava de mais tempo comigo e foi difícil conciliar o trabalho com a amamentação apesar de ter as 2h diárias de redução de horário

Só não pedimos alargada graças à possibilidade de ficar em teletrabalho, podendo o bebé continuar a ser amamentado em livre demanda.

Mesmo que não tivesse amamentado o meu filho, julgo que teríamos feito a divisão da licença da mesma forma.

Não foi pensado porque infelizmente as licenças de parentalidade alargadas tem valores muito baixos o que já permite a manutenção da mesma.

Quis amamentar em exclusivo até aos seis meses. Se não tivesse tirado a alargada era muito difícil isso acontecer

Utilizei dias de férias até completar os 4 meses para poder iniciar a diversificação alimentar uma vez que o bebé não se adaptou a biberon

a amamentação implica presença da mãe. caso contrario podia ser qualquer um dos pais a ficar os primeiros meses

Considero que o tempo de amamentação deveria ser considerado na licença.

Tive de viajar para o estrangeiro durante o período de amamentação (a primeira vez, o meu filho tinha 10 meses) e, quando pedi para não ficar mais de 2 noites seguidas fora, isso não foi bem recebido. Uma das vezes foi negado, desnecessariamente, apenas por não quererem abrir exceções e deixar-me sair a tempo de poder apanhar o avião de volta. Senti uma grande pressão com a questão das viagens.

Sempre soubemos a importância da amamentação e de como a queríamos manter, por isso, o nosso plano nunca se alterou - estar o máximo tempo possível em casa com a nossa bebé

até aos 3 anos de idade devia haver mais apoio e flexibilidade no emprego. Tanto a nível de saúde da criança com constantes viroses, como das noites mal dormidas de ambos que dificultam a concentração e pensamento crítico/eficaz no emprego. Também devia haver maior flexibilidade em termos de horários para além da amamentação, por rotinas familiares e bem estar familiar. se eu sair do emprego às 18h e todos os dias me fizerem sair às 19h,

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

63/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

tenho de ir buscar as crianças depois desse horário, chegar a casa, fazer TPC, dar banhos, jantares, higiene e preparar mochilas/fardas e lancheiras e cama, não ha tempo para conectar com as crianças que estão cada vez mais abandonadas por pressão social

Mas também teve influencia o benefício do bebé em ficar mais tempo em casa.

Relativamente à última pergunta, sim pois nunca houve a introdução de biberão e daí o bebé dependia de mim a 100% para ser alimentado. E também pela questão vinculativa e a minha dinâmica de trabalho que é exigente

Mesmo que não amamentasse iria escolher sempre ficar mais tempo em casa com o bebé.

Desempregada

na

Deixei de usufruir da licença de amamentação aos 3 anos, por alguma pressão interna da empresa

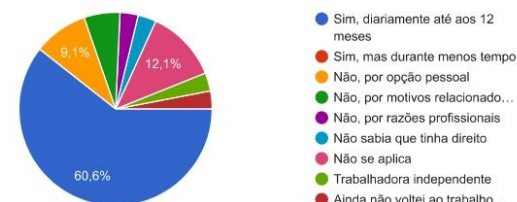
A questão do tempo de licença foi por questões financeiras. Se assim não fosse tinha sido mais tempo.

Dispensa para Aleitação

Após o regresso ao trabalho, foi utilizada a dispensa para aleitação (redução do horário prevista no Código do Trabalho)?

Copiar

33 respostas


<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

64/88

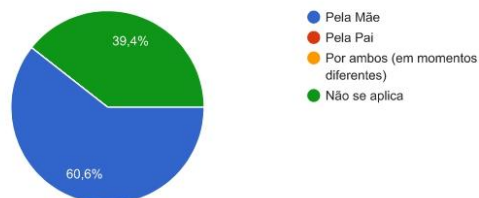
19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Se respondeu "Sim" à questão anterior, por quem foi utilizada a dispensa?



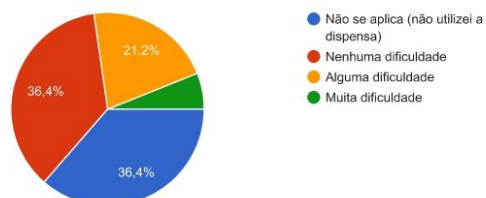
33 respostas



Sentiu dificuldade em conciliar a dispensa para aleitação com as exigências do trabalho?



33 respostas


<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

65/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Explique o porquê da resposta anterior:

33 respostas

Não se aplica

Nem sempre o horário era respeitado mas fazia por valer os meus direitos

Não senti

Devido ao elevada carga de trabalho.

Não pude usufruir do horário de dispensa

Horários adequados à vida familiar

Não utilizei

Entro mais cedo e saio mais cedo, consigo estar em casa a um horário bom

Porque não amamentava

Tentar fazer as coisas em menos 2 horas de trabalho

Não era necessário pois estava desempregada

As horas de dispensa não chegam para as exigências de um filho tão pequeno

É muito específico neste momento, mas coincide com uma fase mais intensa no trabalho em que seriam efetivamente necessárias mais horas. Mas tudo se gere

Não amamentei

Mesmo trabalho menos horas

Porque ainda estou de licença!

Fazer o mesmo trabalho mas em menos tempo

Porque trabalho por conta propria

Porque ainda estou de baixa

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

66/88

Ainda nao voltei ao trabalho

Como não estava a amamentar achei que não era correto dizer que estava...senti que estaria a mentir. Por outro lado se é licença de por aleitação e não de amamentação, dar leite e não amamentar, não deveria ser estipulado por lei que todas as mães tivessem direito?

Concilei tudo da melhor forma

Tudo se faz com a motivação certa

não amamentei porque perdi o leite muito cedo

Conseguia adaptar o trabalho para o tempo que tinha de forma a não comprometer a entidade patronal.

Quantidade de trabalho

Por ser trabalho part time na altura apenas saía ou entrava 30min e não fez grande diferença nem em casa nem no trabalho

Fa

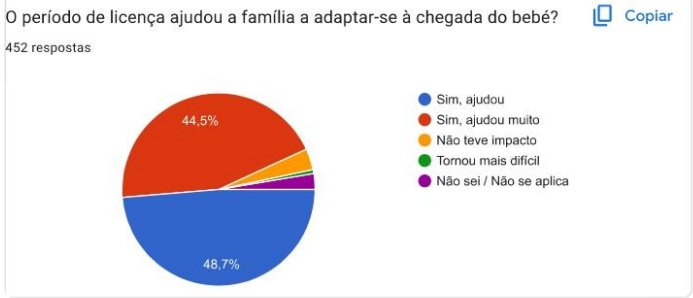
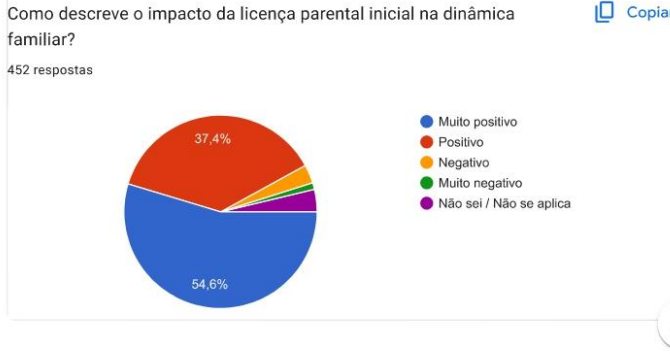
Flexibilidade da empresa.

Outras considerações:

1 resposta

Como eram gémeos, tinha 2h30

Reflexão final - Percepções e Impacto na dinâmica Familiar



19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Se desejar, descreva brevemente como esta licença influenciou a dinâmica familiar.

61 respostas

Pouco tempo de licença

Se não fosse o novo trabalho teria prolongado

O período obrigatório do pai é essencial para ajudar a mãe.

Como se tratava do primeiro filho ajudou-nos a criar e estabelecer um vínculo, a adaptar a nossa dinâmica familiar e a ambientar-nos a nova realidade.

O facto de sermos os dois a efetuar as tarefas de casa e no apoio à nossa filha mais velha foi fundamental estarmos os dois

Permitiu maior ajuste às rotinas com o bebé, contudo prejudicou em termos financeiros

Estando os dois pais em casa é mais fácil adaptar nos as necessidades de um bebé

Não vejo outra forma correta de se criar vínculo seguro e fazer a introdução alimentar saudável sem ser assim. Todos deviam ter oportunidade de pelo menos 6 meses pagos a 100% pai e mãe juntos isso é que é proteger a família

O bebé quando nasce precisa essencialmente da mãe, mas também precisa do toque, cuidado, colo e cheiro do pai. E a mãe precisa muito do apoio e cuidado do pai!

Ajudou no entanto considero curta a licença, os bebés são seres dependentes dos pais nos primeiros tempos de vida, está cientificamente provado que precisam dos pais, mas principalmente da mãe, não entendo porque temos uma lei tão retrograda e inimiga do aumento da família. Com tão baixa natalidade este é um dos fatores que não ajuda.

É necessário muito cuidado com a chegada de um novo membro e é necessário que estejamos focados nesses cuidados e ter uma licença que permite isso é bom. A licença do pai deveria ser maior e sempre em conjunto com a mãe. Após o primeiro mês o pai regressa ao trabalho e a mãe assume as responsabilidades com o filho e aí sim, torna-se mais difícil a dinâmica no geral

É muito pouco tempo e adaptação é difícil

É essencial, acho que o tempo do pai é muito reduzido

Permitiu tempo para estar com o bebé.

Tempo disponível para o bebé e outros filhos, e para a gestão familiar

A licença ajudou a adaptação à chegada do bebé, no entanto foi pouco tempo.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

69/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

A licença é demasiado curta

Deveria ser maior....mas ajuda a recompor-nos e a adotar rotinas

Ajudou bastante como já tínhamos um bebé com quase 2 anos, ajudou muito nas idas do bebé mais velho a escola, na ida a consultas médicas com o recém nascido foi muito bom para ajudar cá nas lides e tarefas domésticas.

Poder acompanhar o meu bebe durante 1 ano, contribui em muito para uma vinculação efetiva com o meu bebe, para a amamentação exclusiva nos primeiros 6 meses e permitiu-me acompanhar o seu crescimento sem o fator de stress que são as rotinas do trabalho. Diminuiu também a procura por cuidados de saúde, pois durante um ano o meu bebe nunca ficou doente (devido às viroses da creche). Foi muito significativo para a nossa dinâmica familiar.

O facto de os progenitores estarem ambos presentes durante um período considerável permite organizar melhor a logística diária e a dedicação aos filhos.

Possibilidade de partilhar o crescimento do bebé e as suas necessidades.

Ajudou muito pq estamos todos a aprender. No entanto considero que a licença mútua deve ser prolongada. É toda uma dinâmica familiar a mudar, a reconstituir-se, portanto a vida seria mais fácil com o parceiro mais tempo.

Ajudar mas devia ser superior e partilhada por ambos mais tempo.

O apoio, a companhia, dividir o q fazer..

Eu sendo a única pessoa responsável pelo bebé, sem licença não seria possível. Não sei se percebi esta questão. A licença só peca por ser pequena, uma família monoparental devia ter a opção de aumentar sem perder rendimento.

A licença parental inicial em PT é muito reduzida, todo e qualquer tempo que seja possível dedicar ao bebé é, na minha opinião, o mais importante para a ligação

Permitiu que a bebé passasse menos tempo na creche e que as manhãs e fins de dia fossem mais tranquilos.

Tivemos de tempo de planear pormenores sobre o final da gravidez e pos- parto.

Poder estar mais tempo com o bebe e continuar a dar apoio ao mais velho.

No primeiro mês é tudo muito duro, a privação de sono é sem dúvida o pior. Ajudou muito estarmos os dois de licença inicial .

Maior acompanhamento do bebé e gestão familiar

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

70/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Permite direccionar a atenção para o bebé na maior parte do dia e descansar enquanto o bebé também o faz, e estar disponível para a irmã quando chega da escola

Com dois filhos com diferença de 2 anos, foi muito importante a licença para conciliar a nova dinâmica familiar, falta de respostas sociais (creche). Se fosse opção teríamos optado até 1 ano pelo menos.

Foi extremamente positiva, permitiu gerir todas as expectativas e exigências em equilíbrio.

Partilha de experiências e emoções com o cônjuge

Acho que mesmo assim é pouco tempo
Um bebé com 4 meses para a creche é muito cedo

A presença do pai ao mesmo tempo que a mãe no início aquando do nascimento é muito positivo e ajuda muito a mãe.

A parturiente ser abandonada ao fim de 28 dias com uma recém nascida nos braços e incapacitada por recobro de cirurgia cesariana mega complicada, foi desumano e cruel!!!! Para toda a família, foi desumano!!!!

Poderia ajudar Mais se fosse Mais tempo e para ambos progenitores.

É fundamental para aprender a cuidar do bebé em família.

Influencia muito estar com a bebé. Ambos estarem. Para mim o pai deveria ter direito a pelo menos 3 meses seguidos com a bebé e a mãe ter 1 ano.

Faz toda a diferença na organização da vida familiar e, ao mesmo tempo é mais importante, ao tempo que conseguimos dedicar ao bebé

Família monoparental

Ajudou a que as rotinas fossem mais bem estabelecidas e promoveu bastante a saúde do bebé que não ingressou ainda na creche. Promoveu mais vínculo entre mim e o bebé, mais tempo de qualidade com a família que ajuda na logística da minha ausência quando estou no trabalho

Apoio do outro progenitor nas dinâmicas de regresso a casa.

Poder ter o pai em casa a participar na vida do bebé e a ajudar a mãe foi bom

Ajudou muito mas é muito pouco tempo.

Quanto mais tempo com o bebé, maior a capacidade de estabelecermos um vínculo e de estarmos tranquilos e focados no bebé

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

71/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Acredito que deveria ser no mínimo 1 ano de licença. Por tudo o que influencia na vida familiar e principalmente na vida da mulher.

ter tempo para organizar a dinâmica familiar

foi incrível - momentos que nunca mais se voltam a viver.

Toda uma nova adaptação e logística familiar.

Ajudou a adaptação da nossa vida com a chegada do bebé.

Na gestão do tempo, facilitou os cuidados ao bebé e à irmã, facilitou a amamentação e a introdução alimentar pois tudo foi feito com muita calma

Ajudou a adaptação à vida com um bebé, mas foi curta

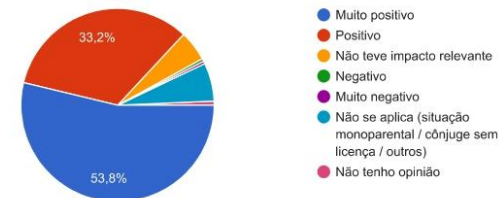
Ajuda todo o tempo possível com o bebé ainda para mais se amamentar mas como é óbvio não é o tempo suficiente... pelo menos um dos pais deveria ter a possibilidade de ficar em casa um ano sem que seja afetado monetariamente

O facto do pai estar de licença no primeiro mês do bebé ajudou adaptar-nos um pouco à dinâmica, mas era preciso ser mais tempo, pelo menos 3 meses.

A licença parental usufruída pelo seu cônjuge teve impacto nos cuidados ao bebé e na dinâmica familiar?

 Copiar

452 respostas



<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

72/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Se desejar, explique de que forma a licença do cônjuge impactou a dinâmica familiar.

82 respostas

Os dias que o pai tem direito ajuda na organização familiar principalmente no segundo filho

Apoio familiar

Permitiu ao pai estar mais presente, por sua vontade, melhorando a vinculação com o bebé e a adaptação a uma nova dinâmica familiar. Melhorou também o bem estar do pai que pode ter a oportunidade de, também ele, poder usufruir de um período dedicado a estar com o seu bebé

Ajudou na sobrecarga da mãe.

É crucial a presença e ajuda do pai na dinâmica familiar e no bem estar da mãe e bebé

O facto de sermos os dois a efetuar as tarefas de casa e no apoio à nossa filha mais velha foi fundamental estarmos os dois

Precisava de mais tempo com o pai. Os 2 em simultâneo

Foi muito positivo

Deveria ser opcional o mês extra a mãe poder ficar com o bebé, uma vez que facilitava a amamentação e o bebé não sentia tanto a ausência da mãe

O pai teve muito pouco tempo em casa não podia mais porque no setor privado há sempre medo de perder o trabalho ou de ser tratado de forma desigual

O pai acaba por ser o pilar na adaptação da mulher à vida materna

A duração da licença parental deveria ser ajustada aos casos de maternidade independente

O pai também tem direito a criar laços com o bebé. E a mãe não pode ser responsável a 100% quando o bebé é dos dois

Pai não ajuda, pai é pai. E é preciso suporte familiar, a mãe na gravidez e no parto passa por muitas alterações, no corpo, na mente. E o pai faz parte integrante da família é muito importante na dinâmica familiar

O vínculo com o próprio filho, apoio à mãe em recuperação de pós parto

Permitiu que o pai se conectasse mais com o bebé

Auxílio em outras atividades diárias

Não sendo o vínculo bebé-pai tão natural como o da mãe que amamenta e se apresenta como figura de referência, a licença tanto inicial como a partilhada ajudam o pai a ganhar maior

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

73/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

consciência de todas as mudanças familiares e a procurar outros modos de se vincular. E ajuda muito a reorganizar a família com outros filhos

É pouco, passado 1 mês e meio (porque juntou férias) voltou e ninguém estava preparado

Ele sentiu-se mais próximo do bebé e mais útil (especialmente quando dá leite materno através do biberão nos dias em que tenho de ir ao escritório).

Permitiu acompanhamento no pós parto inicial.

Apesar de ser pouco tempo. É um grande apoio no início do pós parto

O pai devia estar presente mais tempo.

Os 35 dias gozados pelo pai foram fundamentais para a minha recuperação, para a adaptação ao bebé e à nova rotina.

A licença do cônjuge coincidiu com a integração na creche. Como a bebé recusou biberão, a mãe teve de continuar a assegurar a alimentação até ao início da introdução alimentar. Deveria ser permitido ser a mãe a usufruir dos 150 dias pagos a 100% do valor de referência porque em situações de recusa de biberão, só a mãe consegue assegurar a amamentação e o bem estar do bebé

A mãe precisa do pai disponível para: ajudar a cuidar da mãe, cuidar do bebé, ajudar a cuidar da casa. O pai precisa de estar a 100% também. O pai precisa do bebé, o bebé precisa do pai. O pai precisa de estar em casa porque não existe descanso à noite, é muito exaustivo ter o trabalho normal no dia seguinte

Participava mais ativamente nas tarefas da casa,

Essencial para me ajudar no pós-parto

O bebé teve algumas questões de saúde ao nascer, e emocionalmente foi presença indispensável para mim e para o bebé. Sem o uso desta licença e minha saúde mental e física não seria a mesma. O laço criado entre pai e filho saiu sem dúvida muito mais forte.

No início, como tive cesariana, foi fundamental o meu cônjuge poder ajudar-me a tratar do nosso bebé e dos nossos outros filhos. E também cuidou de mim, o que foi fundamental para a minha rápida recuperação.

Ajudou bastante como já tínhamos um bebé com quase 2 anos, ajudou muito nas idas do bebé mais velho à escola, na ida a consultas médicas com o recém nascido foi muito bom para ajudar cá nas lides e tarefas domésticas.

Reforço na vinculação do pai com o bebé. Melhorou na adaptação à nova dinâmica familiar. Melhor gestão familiar em termos de partilha de responsabilidades.

Maior proximidade ao bebé

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

74/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Partilha de responsabilidades e cuidados ao bebé

Acaba por parecer pouco

Impacto positivo com possibilidade de divisão de tarefas e descanso de ambos os progenitores. Especialmente com mais filhos torna-se particularmente importante que haja descanso para melhorar a tolerância na relação entre todos.

Torna a vida da mãe mais leve.
Coisas simples como ir a wc, tomar banho, comer tornam-se complicadas.

Durante os 30 dias do pai, fui obrigada a gozar férias na minha empresa, pois iria entrar de seguida na licença complementar alargada

Acho que quando temos um companheiro consciente dos desafios tudo se torna leve e puder ter essa pessoa connosco porque pode estar mais tempo em casa devido à licença é fundamental. A licença não são férias. É um trabalho árduo e desafiante em família.

Foi difícil. Ele continuou a estudar e passava por isso muito tempo fora. No trabalho onde estava havia alguma pressão para ir trabalhar mesmo estando de licença

Suporte familiar, mais tempo de qualidade em família

Quando estive a 100% em casa aliviou a carga ao ficar também com a bebé

O tempo que estivemos os dois em casa um tratava da casa e o outro da bebé e depois íamos trocando, assim ficava tudo em condições

Na minha opinião, o impacto do meu marido ter de voltar ao trabalho após toda a ajuda e apoio que prestou foi avassalador. Acho que a licença parental partilhada devia ser para ambos e mais justa

Pouco tempo de licença inicial do pai para dar auxílio a mãe (pós parto) e ao bebé.

A licença inicial do marido ajuda muito na aprendizagem de novas dinâmicas familiares

Ajudou a ganhar confiança para cuidar da bebé sozinho

Somos uma equipa, e partilhamos todas as tarefas.

Ajuda em casa

A licença foi um mês inicial e no fim um mês também no entanto a ajuda só no primeiro mês de vida do bebé é pouca! Especialmente quem tem dois filhos um mês de apoio a mãe e ao bebé é pouquíssimo tempo

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

75/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

O primeiro mês é o mais complicado, apoio do pai é completamente essencial. Fizemos curso massagem e cólicas em conjunto

Diminuição da sobrecarga e exigência que implica a chegada de um filho. Permitiu partilhar tarefas e responsabilidades, garantindo o descanso mútuo de ambos os progenitores.

Apoio a mãe

Existiu um apoio maior nas noites

É muito importante o pai poder estar em casa de licença parental

Nós ficamos os dois
Mas acho que é importante momentos pai e filho sozinho

A mãe tem que estar sempre disponível para o bebé, não tem tempo para cuidar de mais nada por isso foi muito importante o pai também estar de licença para adaptar as rotinas, cuidar da mãe, do bebé quando a mãe precisava de comer, tomar banho, etc e colocar a casa minimamente em ordem. Também achámos importante o pai participar no dia-a-dia do bebé, até para criar uma relação especial com ele. No meu caso que tive de fazer cesariana, os primeiros dias com o pai foi ainda mais importante pois mal conseguia estar de pé e não podia fazer esforços. O apoio do pai foi fundamental também na amamentação. Em relação à licença da mãe, sem ela o bebé não tinha qualquer Porto Seguro e teria sido alimentado a fórmula em exclusivo pois é impensável dar de mamar a cada hora sem estar presente a 100%.

Ter mais apoio ajudou-me a adaptar-me melhor à maternidade.

É uma grande ajuda num período onde o bebé requer tanta atenção.

O pai deveria ter mais tempo de licença, ambos os pais, sente-se a falta de tempo para estarmos com o bebé

Demasiado cansada do trabalho para chegar a casa com TUDO por fazer, uma mãe acamada a sobreviver a tramadol, e uma bebé de 28 dias com quem nunca teve tempo de se conectar

A participação activa e a presença constante do pai cria segurança tanto ao bebé como a mãe que muitas vezes ainda está a recuperar

Ajudar a conhecer e a cuidar de uma recém nascida .

Ficou 70% dos cuidados entregues aos avós por dificuldade do pai

O nascimento de um filho não é uma obrigatoriedade de cuidados apenas da mãe. Ter o cônjuge presente de licença em simultâneo com a mãe é uma oportunidade para divisão de tarefas e partilha dos cuidados ao bebé sem a pressão causada pela atividade laboral.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

76/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

cônjuge não ajudava com bebê

O primeiro mês de vida é muito exigente para a dinâmica familiar e para o pós parto da mãe. A presença e apoio da figura paternal a 100% foi indispensável e ajudou bastante na sobrecarga física e mental

No primeiro mês de vida é essencial para assegurar os cuidados a mãe/casa para que a mãe se possa focar no bebê e na amamentação

Tendo em conta que o meu filho nasceu no dia que declararam estado de emergência (COVID) foi a melhor fase da minha família. Estávamos sempre os 4 juntos. O meu marido cuidava de mim, para que eu me dedica se ao bebê. Ele cuidava do nosso filho mais velho, para que nada falha se. A licença deveria ser para isso mesmo. O pai cuidava da mãe e a mãe dedicar se ao bebê.

partilha dos cuidados entre o casal na dinâmica familiar

Seria ainda melhor se tivesse opção de mais tempo

Ajuda nas tarefas diárias e suporte a família

Fundamental, pena ser tão curta

Durante 2 meses e meio pai estive a part time

A presença dos dois progenitores em casa nos primeiros meses de vida do bebê tem um impacto muito positivo em termos de dinâmica familiar, recuperação da mãe, relação com o bebê e gestão da casa.

Facilitou pois ia buscar e levar a mais velha a escola, ia as compras

O pai pôde ajudar a cuidar do bebê e da casa enquanto recuperava da cesariana e também foi um pilar nos cuidados ao bebê.

Devido ao facto de serem dois, foi fundamental a presença do pai.

A licença parental do pai pode ter um impacto muito positivo na dinâmica familiar pois permite que o pai assuma um papel ativo nos cuidados diários, equilibrando a carga que muitas vezes recai sobre a mãe.

A convivência diária fortalece o vínculo entre o pai e o bebê, importante no desenvolvimento da criança.

Permite ainda que a mãe beneficie de mais tempo para recuperar e cuidar da sua saúde, sabendo que não está sozinha na gestão do bebê e da casa. Facilita a articulação de horários, consultas, tarefas domésticas e necessidades das crianças, ajudando a criar rotinas mais consistentes, especialmente quando há trabalho por turnos.

Com dois profissionais com horários exigentes, a presença do pai em licença torna a rotina mais organizada e sustentável e reforça a ideia de que cuidar dos filhos é uma responsabilidade partilhada, contribuindo para uma dinâmica familiar mais equilibrada e justa.

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Tenho pena que nao seja possivel mais tempo a dois em licença, principalmente quando é uma adaptacao grande, ter o pai presente no primeiro mês fez muita diferença, teria sido bom se fosse mais tempo em simultaneo

Após o regresso ao trabalho, senti dificuldades na gestão da vida familiar (rotinas, tarefas domésticas, sono, horários)?

452 respostas

Resposta	Porcentagem
Sim, dificuldades significativas	40,7%
Sim, algumas dificuldades	44,2%
Poucas dificuldades	8,4%
Não tive dificuldades relevantes	0%
Não se aplica	0%

No seu local de trabalho, sente que os direitos parentais (licenças, dispensas, etc.) são, em geral, respeitados?

452 respostas

Resposta	Porcentagem
Sim, na maioria das situações	59,3%
Nem sempre	28,5%
Raramente	0%
Não sei / Não tenho opinião	12,2%

Considera que, no local de trabalho, mães e pais são tratados de forma igual no que diz respeito à parentalidade?

452 respostas

Resposta	Porcentagem
Sim, de forma igual	22,6%
Sim, mas ainda existem pequenas diferenças	31,6%
Não, existem diferenças significativas	36,1%
Não sei / Não tenho opinião	9,7%

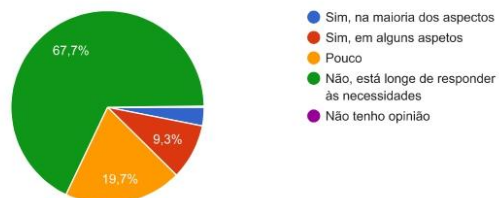
19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Considera que a legislação atual sobre licenças parentais responde às necessidades das famílias?

Copiar

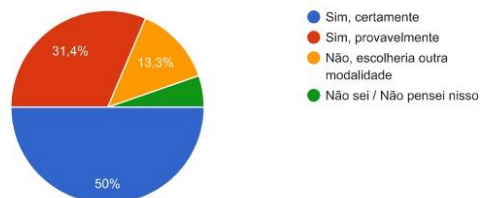
452 respostas



Se tivesse outro filho hoje, escolheria a mesma modalidade de licença parental inicial?

Copiar

452 respostas


<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

79/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Se quiser, explique o porquê da resposta anterior:

102 respostas

Mais tempo em casa

É a que permite tanto à mãe como ao pai usufruir do maior período possível com o bebé com o menor corte no valor recebido

Se tivesse outro filho iria ficar com ele até 1 ano de idade

Acho que é muito pouco tempo de licença e é horrível ter que deixar um bebé ao pequeno aos cuidados de outra pessoa

Se existisse uma modalidade de ficar mais tempo com o bebé pago a 100%, seria essa a opção escolhida. Precisamos de manter as necessidades familiares colmatadas também a nível financeiro.

Vou optar por tirar licença alargada no final da licença inicial

Mesmo com alguma perda monetária e o que dá mais tempo a mãe com o bebé

Preferia 6 meses a 100% e outros 2 a receber um bocado menos mas enquanto a lei não muda uma pessoa adapta-se

Apesar de financeiramente ganharmos menos, ganhamos mais tempo de qualidade com o bebé

Estou grávida, vou ter outro filho, talvez escolha a modalidade de 150 dias mas sei que vai ter impacto na situação económica, é um sacrifício pelo bem estar do meu filho, é assustador tão precocemente deixarmos um bebé tão dependente na creche onde por muito boa que seja não é igual a estar com os pais. E é preocupante também como vai ser o regresso ao trabalho relativamente à amamentação e às tarefas diárias.

Para ter mais tempo 100% para o meu filho

No início, principalmente se a mãe amamentar é mais vantajoso gozar maior parte da licença. E prolongava também, porque 5/6 meses o bebé ainda é muito pequeno. E gostaria de novo de acompanhar a introdução alimentar

Se não houvesse uma melhoria nas modalidades e as características familiares se mantivesse (marido ser bolseiro), sim escolheria igual

Escolhemos os 180 dias que nos parece a melhor opção a nível económico e para o vínculo do bebé. Mas ficaríamos muito mais tempo se a licença fosse maior e paga.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

80/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

O tempo de licença deveria ser bem superior para se poder cuidar e acompanhar o crescimento do filho até pelo menos o primeiro ano de vida

Sem dúvida que escolheria a opção que me permitisse ficar mais tempo com o bebé

Escolheria o máximo de licença e após a mesma terminar tirar licença sem vencimento para ficar com o bebé pelo menos até 1 ano de idade

Não consigo imaginar ir trabalhar mais cedo, é o principal motivo.

Acho que é a modalidade que, atualmente, permite ficar mais tempo com o bebé. Além da amamentação acho positivo atrasar o máximo possível a entrada do bebé na creche.

Os bebés e crianças precisam de acompanhamento dos pais pelo menos até aos 3 anos, não podendo usufruir de mais tempo, e necessitando de ganhar dinheiro, escolhia a mesma opção.

Eles vão ser sempre a minha prioridade e ficarei em casa o maior tempo possível com eles.

Porque escolhi 120 dias a 100% mas se fosse hoje escolhia 150 dias a 80%

Sim mas penso que deveria haver um aumento da licença parental inicial da mãe até no mínimo aos 6 meses do bebé e uma possível alargada até 12 meses do bebé.

Não dá para usufruir de outra forma porque o pai não pode tirar mais tempo e para mim só 4 meses com o bebé é pouco

Porque hoje trabalho por conta própria por isso faria sentido alterar o tempo. Desta vez ser o pai a usufruir de mais licença

Escolheria a mesma porque é a que permite estar mais tempo em casa quando nasce um bebé

Para mim o mais importante é o tempo que passo de qualidade com o bebé dentro do seu primeiro ano de vida

Teria de existir preparação do ponto de vista económico, mas para prevenir situações como a recusa de biberão, escolheria uma modalidade com maior período de licença para a mãe

Licenças curtas

Em casa é o único sítio onde somos insubstituíveis.

Para aproveitar ao máximo o crescimento do meu filho, caso fosse possível financeiramente

Para ficar o máximo de tempo possível com o bebé

Para além da licença alargada vou escolher também licença para assistência sem vencimento.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

81/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

para poder acompanhar meu filho durante mais tempo

escolheria sempre a opção em que pudesse usufruir mais tempo com o bebé

Fez o mesmo na minha filha anterior de 8 anos

O ideal seriam 6 meses a 100% para a mãe e 30 + 7 no mínimo para o pai

Aproveitaria mais tempo

Licença partilhada + licença alargada

Queremos ainda mais tempo com o bebé. E desta vez o pai quer ser mais presente tbm e por isso a partilhada será uma opção

Situação familiar muito alterada, não penso ter mais filhos.

Depende sempre da vaga da próxima criança na creche. Se for necessário tenho de pôr licença prolongada

Privilegiando a amamentação, a mãe ficar mais tempo em casa, facilita o processo.

Teria de analisar fatores externos e internos

Escolhia o tempo máximo para estar com o filho

Wstou grávida do segundo bebé e o objetivo familiar mantém-se o mesmo. Estar em casa o máximo tempo possível com o bebé para bem de todos. (Saúde mental, amamentação, gestão do processo de crescimento do bebé)

Porque acaba por ser o máximo que consigo usufruir. Quem me dera pelo menos serem os 6 Meses até iniciar a introdução alimentar

Escolheria a opção que me permitisse ficar com o bebé em casa o maior tempo possível, mesmo tendo penalizações financeiras

Iria sempre optar por estender o máximo possível o tempo que permaneceria com o meu filho. Apesar de ainda existir a lic alargada mas que financeiramente é impraticável nos dias de hoje.

Optaria por ficar o máximo de tempo possível

Optaria por mais tempo de licença

Além da licença alargada, também usaria a a licença sem vencimento. Para atrasar a entrada na creche.

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

82/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Porque é a única forma dos pai manterem alguma estabilidade económica durante a licença

Utilizar o máximo tempo permitido para estar com o bebé

O tempo, ou seja estar presente, é melhor acompanhamento que podemos dar ao nosso filho.

Não iria usar a licença alargada pela diferença de salário e por um aumento de despesas

Dependerá sempre da nossa situação profissional também, vou mudar de rumo profissional para ter mais tempo para a minha família, mas acho que escolheria a mesma.

Optava por ficar mais tempo em casa com a minha filha.

Se pudesse ficava mais tempo em casa.

Porque a meu ver as crianças devem ficar em casa mais tempo para ganharem mais defesas para depois irem para a escola. Assim como fazer a introdução alimentar calmamente. Por mim as crianças deviam ficar até pelo menos aos 2 anos em casa

Pelas razões económicas já apresentadas

Dentro das melhores opções, a que escolhi era a que melhor se enquadrava no que procurava ter.

Porque neste momento a situação profissional e económica de ambos mudou.

Mais dias houvessem, e escolhia diferente. Não havendo...

Acho fundamental o bebé ter mãe ou pai presente a tempo inteiro no primeiro ano de vida e não estar numa creche a ter um cuidador que não lhe é familiar

Escolheria gozar todo o período possível de licença alargada

Irei conjugar licença alargada

Teria atividade aberta e contribuições para a SS para poder usufruir o pai poder usufruir da licença de maternidade alargada

Escolheria uma modalidade que me permitisse ficar mais tempo com o meu bebé. 5 meses foi muito pouco e voltar ao trabalho com um bebé dessa idade em casa é muito difícil. Conciliar as noites mal dormidas com o emprego é muito complicado

Foi o melhor para toda a família, mesmo com a redução financeira.

Conta própria e facilidade em gerir os meus horários.

Não há carreira, emprego, pressão laboral e dinheiro que substitua o crescimento de um filho. Os primeiros meses são únicos, quer nos desafios, quer nas descobertas. A presença dos pais

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

83/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

é fundamental para o crescimento dos bebés de forma segura, bem como para uma entrada na creche faseada e com acompanhamento parental que favoreça a adaptação.

As licenças deveriam ser maiores mas dentro do possível e sendo a que mais tempo me dava com o bebé escolheria a mesma modalidade

Ficaria mais tempo na licença inicial, mais a licença alargada
Objetivo ficar até a um ano com a criança em casa

Porque é a modalidade que permite o máximo tempo com o bebé

Escolheria a alargada (150dias + 3 meses)

O vínculo afetivo é bastante importante para os pais e para o bebé no seu desenvolvimento saudável. E no nosso caso, protelou uma entrada aos 6 meses para a creche

Mais tempo para o pai

Acho ótimo o pai poder tirar licença parental, mas a verdade é que se quisermos estar com o bebé em casa mais tempo não é só um posto de trabalho em risco, são dois! As empresas não compreendem como aliás quase condenam! Deveria ser um tempo igual para toda a gente sem perdas de benefícios. Não é justo que para que possamos estar com um filho em casa mais tempo ou sofre a mãe- com a perda de remuneração e recebe o valor a 80% ou sofre o pai, porque as empresas não percebem.

Porque é a licença que me permite estar mais tempo com o meu bebé. Provavelmente tirarei a alargada desta vez

Porque só terei filhos e ficarei a cuidar deles. O trabalho de mãe é o maior trabalho. E deveria ser não só pago como contabilizado, valorizado, respeitado.
Se a mãe tivesse condições, deveria ser a mãe a cuidar do filho no mínimo até a 1 ano.

Iria priorizar o maior tempo em casa com o bebé, no entanto, considero que o valor dos subsídios deveria superior durante mais tempo.

Porque é mal paga após os 120dias

Escolheria, sempre, a modalidade que desse mais tempo à mãe.

A licença inicial devia ser maior, pelo menos 6 meses e paga a 100%. as licenças alargadas deviam ter uma comparticipação maior, pois acaba por ser uma perda de rendimento significativa. E quem não tem rede de apoio é muito difícil

Escolheria o máximo de tempo possível

Estou grávida de 33 semanas e vou fazer novamente os 180 dias: 150+30

Escolhia a mesma licença, mas trocava a mãe pelo pai na maior parte da licença, uma vez que

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByK0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

84/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

trabalho a partir de casa e tenho um horário muito flexível.

penso que eu deixaria de trabalhar durante 1 ano se eu pudesse

Escolhia e provavelmente tiraria os 3 meses de licença alargada em vez de só 1, como fiz. Penso que o meu filho tinha beneficiado ainda mais disso.

Pelo acompanhamento ao bebé

Escolheria mais tempo de licença

Tentaria ter o mais tempo possível e pediria ajuda para o fazer, penso que não usufruí de tudo o que tinha direito

pediria alargada

Porque acho importante para o desenvolvimento do bebé e para facilitar a adaptação da família a uma nova realidade. Quero ressaltar que respondi as questões anteriores com base na realidade do trabalho que tinha quando iniciei depois da licença contudo mudei de trabalho no mês seguinte, trabalho esse em que foram sempre respeitados os direitos do filho.

Escolheria sempre ficar o máximo de tempo possível com o bebé

Teria gozado a licença alargada logo de seguida

Escolhia a prolongada certamente...

O nosso tempo com o bebé é a melhor coisa que podemos fazer por ele e se fosse hoje, tirava a licença dos 180 dias, seguida da alargada e depois de licença sem vencimento para poder ficar com o meu bebé pelo menos até aos 2 anos.

Mais 1 resposta oculta

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

85/88

19/04/26, 20:08

Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

Outras considerações

12 respostas

É triste nos tempos que estamos estarmos tão dependentes de segurança económica e familiar pela lei e segurança social para construir família e dar-lhe suporte. Gostaria imenso de quando o meu filho nascer a licença parental estivesse mais alargada e equilibrada.

A pergunta "No seu local de trabalho, sente que os direitos parentais (licenças, dispensas, etc.) são, em geral, respeitados?", respondi referente ao local de trabalho que tinha aquando do nascimento. A entidade patronal da altura, despromoveu-me da chefia porque informei que ia utilizar licença alargada, pelo que depois tive de envolver advogada e saí do local. Aquando do primeiro ano do meu filho, iniciei em novo trabalho, aí no setor público que sempre foram 100% compreensivos com toda a logística de licença de amamentação.

Falta aqui a opção de licença para assistência a filho menor. Vou ficar em casa sem remuneração até aos 2 anos do meu filho

.

No meu local de trabalho todos ficam em pânico quando uma mulher está grávida e se amamenta para além dos 12 meses é quase um crime. Se um homem é pai é felicitado, ninguém comenta a licença parental, pelo contrário, é sempre elogiado e reconhecido como bom pai e dedicado.

Na minha profissão, os direitos de todos os trabalhadores não deveriam sair prejudicados em relação aos direitos parentais. E os direitos parentais deveriam ser alargados em termos de possibilidades. O horário de amamentação deveria ser alargado até aos 2 anos e opcional de se aplicar entre a mãe e o pai. O direito de ficar em horário fixo deveria ser analisado individualmente em cada serviço pois em excesso prejudica os restantes colegas que trabalham por turnos. No mundo laboral, os direitos parentais geram alguns constrangimentos, sendo eles completamente legítimos, neste sentido pois há pouca equidade.

o pai utilizou os 3 meses maximos da licença alargada

Acho que é um modelo que não funciona nem ajustado à realidade das famílias portuguesas. Acho que o tempo deveria ser igual para toda a gente, pago a 100% independente de quem tira a licença.

Espero que venha a existir a opção de 6 meses a 100%

A minha filha esteve internada durante a licença de parentalidade e não sabia que deveria ter tido direito a esses dias, por exemplo

O meu filho ficou em casa comigo em teletrabalho até ter vaga na creche aos 2 anos e 8 meses. Foi muito prejudicial para ele e para mim termos ficado com ele em casa enquanto eu tentava trabalhar. Agora o meu filho tem atraso no desenvolvimento global provavelmente

<https://docs.google.com/forms/d/1PAoVTIByk0dukn13HVPmYa78gZYmxzHRwoegODo8We0/viewanalytics>

86/88

19/04/26, 20:08Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar

porque não me foi possível focar nele a 100% desde os 7 meses. Se soubesse o que sei hoje, preferia ter passado mais dificuldades do que ter tentado trabalhar com ele em casa.

Agradecimento

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. - [Contactar proprietário do formulário](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Relatório](#)

Google Formulários

19/04/26, 20:08Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Percepções e Impacto na Dinâmica Familiar



ANEXOS

Anexo I – Parecer Positivo da Comissão de Ética

COMISSÃO DE ÉTICA DO POLITÉCNICO DE LEIRIA

PARECER N.º CE/IPLEIRIA/21/2026

Data: 17/03/2026

Título do estudo: Licenças Parentais e de Amamentação em Portugal: Uso, Perceções e Impacto na Dinâmica Familiar.

Nome dos proponentes: Cátia Isabel dos Reis Lopes.

Investigador Principal/Orientador: Paulino Gomes Rosa.

Membros da equipa de investigação: Cátia Isabel dos Reis Lopes e Paulino Gomes Rosa.

O estudo tem como objetivos: -----
Principal: analisar o modo como as famílias portuguesas utilizam e percecionam as licenças de parentalidade, bem como compreender a relação entre o seu usufruto, a dinâmica familiar e a conciliação entre a vida profissional e familiar. -----
Específicos: Caracterizar o modo como as famílias utilizam as licenças parentais e de amamentação; analisar a influência do perfil sociodemográfico, familiar e laboral no usufruto dessas licenças; identificar os fatores determinantes nas decisões sobre o tipo e duração das licenças; comparar as práticas de usufruto destas licenças entre o setor público e privado; examinar a relação entre as práticas de amamentação e a extensão do tempo de cuidado parental. -----
A data de início do estudo/projeto está definida e está adequada, janeiro 2026. -----
A data de fim (prevista) do estudo/projeto está definida e está adequada, 25 abril 2026. -----
A data prevista de início da recolha de dados está definida e está adequada, após parecer da comissão de ética. -----
A data prevista de fim da recolha de dados está definida e está adequada, 20 abril 2026. -----
Metodologia: -----
O tipo de estudo está corretamente descrito e justificado, estudo observacional, exploratório e descritivo-analítico, de carácter transversal, com abordagem predominantemente quantitativa, recorrendo à aplicação de um questionário estruturado. -----
A população-alvo está identificada e corretamente justificada. A amostra está identificada e corretamente justificada. -----
Os Critérios de inclusão e exclusão estão definidos e corretamente justificados. -----
Os procedimentos para a recolha de autorizações estão descritos e corretamente justificados. -----
Os instrumentos de recolha de dados estão devidamente descritos e anexos ao formulário submetido à comissão de ética. -----
Os procedimentos para a garantia de confidencialidade estão devidamente descritos. -----
Os procedimentos para garantir a voluntariedade e autonomia dos participantes estão devidamente descritos. -----
Não estão previstos danos nem benefícios para os participantes. -----
Não estão previstos custos nem compensações para os participantes. -----
O termo de responsabilidade foi apresentado e em conformidade com o solicitado. -----
O consentimento informado, esclarecido e livre para participação em estudos de investigação foi apresentado e em conformidade com o solicitado. -----

O compromisso de honra do investigador principal foi apresentado e em conformidade com o solicitado. -----

No consentimento informado, esclarecido e livre foi referido como responsável pelo cumprimento de todas as obrigações legais decorrente do RGPD, o investigador principal. -----

Após a reformulação da proposta submetida, no seguimento dos esclarecimentos adicionais solicitados, a comissão de ética emite parecer favorável. -----

P'la Comissão de Ética a Presidente

Assinado por: **CIDÁLIA DANIELA DIONÍSIO DE ALMEIDA PEREIRA**

Num. de Identificação: 12544092

Data: 2026.03.18 11:36:40+00'00'