



**Zukunftskeess**  
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

# **Licença parental no Luxemburgo**

**Informações  
para as entidades patronais**

***Condições***  
***Perguntas frequentes***  
***Casos especiais***

## ÍNDICE

3.....	Prefácio
5.....	Introdução
6.....	Licença parental — Tipos e modalidades
7.....	Licença parental — Condições de concessão
8.....	Perguntas mais frequentes
10.....	Casos especiais
12.....	Contactos da CAE

## Prefácio

A licença parental permite que os pais passem tempo com os filhos, mantendo o seu trabalho e sem terem de escolher entre o emprego e os filhos.

Para as entidades patronais, a licença parental é atrativa, uma vez que o trabalhador permanece na empresa, o que aumenta, por um lado, a empregabilidade — especialmente das mulheres — e, por outro, permite-lhes manter os seus trabalhadores.

Desde a reforma da licença parental em 2016, os trabalhadores podem escolher entre diferentes modalidades de licença parental: seis meses ou quatro meses a tempo inteiro, doze ou oito meses a tempo parcial, um dia por semana durante 20 meses ou quatro meses num período de 20 meses. Para poder beneficiar de uma licença parental flexível, é sempre necessário o acordo da entidade patronal: em caso de desacordo, o trabalhador gozará a licença parental a tempo inteiro durante quatro ou seis meses.

O novo regime da licença parental não só permite que as empresas mantenham os seus trabalhadores, como também assegura a previsibilidade, o que é particularmente importante no contexto da atual crise.

Os trabalhadores que podem conciliar facilmente a vida familiar e a vida profissional sem terem de escolher uma ou outra são geralmente muito produtivos: se nos sentirmos bem, obtemos melhores resultados. As empresas têm todo o interesse em assegurar um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores, de forma a mantê-los e, assim, garantir a sustentabilidade da organização.

A licença parental tornou-se um instrumento indispensável para assegurar um bom equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional, como demonstram os números. Em 2022, 12 698 pais gozaram uma licença parental, 5529 mulheres e 7169 homens. Para além de assegurar uma melhor ligação entre os pais e os filhos, deve também incentivar as empresas e os seus trabalhadores a serem inovadores quando se trata de conciliar trabalho e família da melhor forma possível.

*Corinne Cahen*  
*Ministro da Família e da Integração*



KARY photography



# Introdução

O novo regime da licença parental, que entrou em vigor há mais de seis anos e foi recentemente alterado pela Lei de 23 de dezembro de 2022, tem sido um sucesso inegável desde a sua criação.

A reforma de 2016 diversificou as formas de elegibilidade e o subsídio pago pela Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) deixou de ser fixo, passando a variar em função dos rendimentos do trabalhador. Tudo isto teve como consequência natural o aumento da atratividade da licença parental e o alargamento do círculo de pessoas que pretendem beneficiar da mesma, permitindo-lhes conciliar a vida privada e profissional e passar mais tempo com os filhos.

Enquanto entidade patronal com sede no Luxemburgo, é certamente confrontado regularmente com pedidos de licença parental e talvez também com situações em que tem dúvidas sobre como responder ao pedido do seu trabalhador.

Por uma questão de informação e melhoria contínuas, a CAE tem vindo a recolher, ao longo dos últimos meses, questões e problemas recorrentes e procura fornecer as respostas e soluções adequadas neste documento. Estas informações não se destinam a substituir a legislação em vigor, mas sim a clarificar certas zonas cinzentas e a chamar a atenção para determinados aspetos específicos direta ou indiretamente relacionados com um pedido de licença parental.

Com efeito, certas condições, por vezes desconhecidas, levaram a rejeições pela CAE que poderiam ser evitadas a montante, nomeadamente adaptando a escolha da modalidade da licença parental ou as datas desta última à situação individual do requerente.

Estas informações não pretendem ser exaustivas e a CAE permanece, naturalmente, à disposição dos trabalhadores para qualquer questão que derroque os pedidos habituais.

# Licença parental — Tipos e modalidades

Para responder às questões específicas que podem surgir no contexto dos pedidos de licença parental apresentados pelos seus trabalhadores, convém recordar, em primeiro lugar, os conceitos de “tipo de licença parental” e “modalidade de licença parental”, bem como as principais condições de concessão que devem ser preenchidas pelo trabalhador.

## Tipos de licença parental

Existem dois “tipos” de licença parental, a saber:

Tipo	Especificidades
1.ª licença parental	deve ser gozada <u>logo a seguir à licença de maternidade (ou licença de acolhimento)</u> *
2.ª licença parental	deve ser iniciada <u>antes da criança completar 6 anos de idade (ou 12 anos em caso de adoção, com um máximo de 6 anos após a data da sentença)</u>

\* O início é fixado no 1.º dia da 3.ª semana após o parto, se não for devida qualquer licença de maternidade (ou na data da sentença de adoção, se não for devida licença de acolhimento)

## Modalidades de licença parental

A licença parental pode assumir as seguintes “modalidades”:

	Modalidade de licença parental	Atividade profissional
<b>Modalidade 1</b>	Licença parental a tempo inteiro 4 ou 6 meses	<b>Não é</b> permitida qualquer atividade durante a licença parental
<b>Modalidade 2</b>	Licença parental a tempo parcial 8 ou 12 meses	Atividade reduzida em <b>50%</b> durante a licença parental
<b>Modalidade 3</b>	Licença parental dividida em 1 dia por semana durante um período de 20 meses	Redução de <b>20%</b> da atividade durante a licença parental
<b>Modalidade 4</b>	Licença parental dividida em 4 meses durante um período máximo de 20 meses	<b>Não é</b> permitida qualquer atividade durante a licença parental

## Licença parental — Condições de concessão

---

### Condições de concessão simplificadas

As condições de concessão a preencher pelo requerente da licença parental foram muito simplificadas e dividem-se em três categorias principais:

<b>Categoria</b>	<b>Condições a preencher pelo requerente</b>
Criança	Ser progenitor de uma criança com menos de 6 anos (ou 12 anos em caso de adoção) e dedicar-se prioritariamente à sua educação durante todo o período de licença parental
Inscrição	Ter uma inscrição obrigatória e ininterrupta mediante um contrato de trabalho durante os 12 meses anteriores ao início da licença parental
Contrato de trabalho	Ter um contrato de trabalho que abranja todo o período de licença parental solicitada e que preveja um mínimo de 10 horas de trabalho por semana

## **Perguntas mais frequentes**

---

### **Quais são as formalidades administrativas a cumprir?**

Para que um trabalhador possa beneficiar do subsídio de licença parental, deve apresentar o respetivo formulário de pedido à CAE. Este formulário deve ser devidamente preenchido e certificado pela entidade patronal, nomeadamente na secção que contém informações sobre a atividade profissional do requerente. Os pedidos incompletos só complicam o trabalho da CAE e da entidade patronal e aumentam o tempo necessário para processar o pedido.

### **Uma entidade patronal deve efetuar diligências junto do CCSS?**

Não é necessária a intervenção da entidade patronal no Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). As medidas de anulação da inscrição antes da licença parental a tempo inteiro e de reinscrição no final dessa licença são totalmente cobertas pela CAE. O mesmo se aplica à inscrição em caso de licença parental a tempo parcial.

No entanto, a entidade patronal deve assegurar que todas as informações comunicadas pelo trabalhador ao CCSS durante o ano anterior ao início da licença parental, incluindo, em especial, as horas trabalhadas e a remuneração paga, são completas e exatas.

### **Uma entidade patronal pode recusar um pedido de licença parental?**

Um pedido de licença parental a tempo inteiro, devidamente apresentado por um trabalhador que preencha as condições para a sua concessão, não pode ser recusado pela sua entidade patronal.

Por outro lado, todas as outras modalidades — nomeadamente a licença parental a tempo parcial, dividida em 1 dia por semana ou 4 meses — estão sujeitas ao acordo da entidade patronal. Esta última tem o direito de recusar estas modalidades de licença parental e o trabalhador deve optar por uma licença parental a tempo inteiro de quatro ou seis meses ou renunciar ao seu pedido.

### **Quais são os prazos para um trabalhador apresentar o seu pedido?**

Os prazos a respeitar pelo trabalhador dependem do tipo de licença parental solicitada. Em caso de pedido da 1.ª licença parental, o pedido deve ser apresentado à entidade patronal o mais tardar dois meses antes do início da licença de maternidade (ou da licença de acolhimento). Em caso de pedido da 2.ª licença parental, o pedido deve ser apresentado o mais tardar quatro meses antes do início da licença parental.

Em caso de incumprimento dos prazos, a entidade patronal tem o direito, mas não a obrigação, de recusar o pedido de licença parental apresentado por um dos seus trabalhadores. A entidade patronal pode, com pleno conhecimento de causa, conceder uma licença parental mesmo que os prazos legais não tenham sido respeitados. No entanto, é de salientar que, para estes pedidos tardios, os prazos de processamento continuam a ser os mesmos e é possível que a análise do processo não esteja concluída no momento de início previsto da licença parental.



## **Perguntas mais frequentes**

---

### **A entidade patronal pode solicitar um adiamento do início da licença parental?**

Não é possível adiar a data de início da 1.ª licença parental devidamente requerida.

No entanto, a entidade patronal pode solicitar o adiamento da data de início da 2.ª licença parental.

É possível um adiamento de dois meses se uma parte significativa da empresa solicitar uma licença parental ao mesmo tempo, se a substituição do requerente for particularmente difícil ou se o requerente for um dirigente superior da empresa.

O período de adiamento pode ser alargado até seis meses no caso de uma empresa com menos de quinze trabalhadores, ou mesmo até ao final da época alta, se a atividade da empresa for de natureza sazonal.

### **O trabalhador pode participar em ações de formação durante a licença parental a tempo inteiro?**

O trabalhador em licença parental a tempo inteiro pode participar em ações de formação organizadas ou oferecidas pela entidade patronal. O número de horas e outras modalidades serão mutuamente acordados e devem constar de uma adenda ao contrato de trabalho, a assinar o mais tardar um mês antes do início da licença parental.

No entanto, essa participação não pode ter por objetivo ou efeito envolver o trabalhador no trabalho normal e quotidiano da empresa ou na execução de trabalho suplementar.

### **O trabalhador pode efetuar horas extraordinárias durante a licença parental a tempo parcial?**

A base jurídica da licença parental não proíbe formalmente as horas extraordinárias durante a licença parental a tempo parcial ou dividida um dia por semana. No entanto, o trabalhador deve cumprir a condição de redução do tempo de trabalho efetivamente prestado e não se espera que realize trabalho suplementar.

Assim, a prestação de horas extraordinárias, obviamente sujeita ao acordo do trabalhador, é autorizada desde que se mantenha estritamente limitada e que o trabalhador possa, na medida do possível, recuperar essas horas durante o mês em que foram trabalhadas.

## Casos especiais

---

### **O trabalhador encontra-se num período experimental**

O pedido de licença parental para uma pessoa em período experimental não é admissível e será sistematicamente devolvido ao requerente.

Se uma entidade patronal pretender conceder uma licença parental com pleno conhecimento de causa a um trabalhador durante um período experimental, pode encurtar o período experimental para que este fique concluído no momento da assinatura do pedido de licença parental. Deve ser anexado ao pedido um certificado que ateste o fim prematuro do período experimental.

### **O trabalhador tem uma antiguidade inferior a um ano**

Enquanto entidade patronal, tem o direito de recusar qualquer licença parental a um trabalhador que exerça a atividade profissional há menos de um ano antes do início previsto da licença parental.

Se um trabalhador mudar de entidade patronal durante o ano anterior ao início da licença parental, mesmo em caso de inscrição ininterrupta durante esse período, a nova entidade patronal pode recusar a licença parental solicitada.

### **O trabalhador tem um contrato a termo certo**

Um contrato a termo certo não é necessariamente incompatível com a licença parental. O único elemento importante é que o contrato a termo certo abranja todo o período de duração da licença parental. Se não for esse o caso, o pedido deve ser recusado.

### **O trabalhador não está a trabalhar a tempo inteiro**

Apenas o trabalhador que esteja a trabalhar a tempo inteiro no momento da notificação do pedido de licença parental é elegível para todas as modalidades de licença parental. Se o trabalhador estiver a trabalhar a tempo parcial, pelo menos, a 50%, ou seja, regra geral, no mínimo 20 horas por semana, só é elegível para as modalidades 1 e 2 (*licença parental a tempo inteiro e licença parental a tempo parcial*).

Se o trabalhador estiver a trabalhar a tempo parcial inferior a 50%, só é possível a modalidade 1 (*licença parental a tempo inteiro*), desde que o número de horas de trabalho seja de, pelo menos, 10 horas por semana.

## Casos especiais

---

### **O requerente é aprendiz ou exerce várias atividades**

Um trabalhador contratado com base num contrato de aprendizagem só é elegível para a modalidade 1 (*licença parental a tempo inteiro*).

O mesmo se aplica a um trabalhador que exerça uma ou mais atividades complementares às exercidas na sua empresa. Se um trabalhador exercer várias atividades da mesma natureza ou de natureza diferente, sujeitas a um seguro obrigatório, tanto por conta de outrem, como por conta própria, o trabalhador só tem direito a licença parental a tempo inteiro.

### **O trabalhador solicita a 1.ª licença parental, mas não é devida qualquer licença de maternidade**

A 1.ª licença parental deve começar no final da licença de maternidade ou da licença de acolhimento. Nos casos em que não seja devida ou gozada qualquer licença de maternidade, o início da 1.ª licença parental é fixado no 1.º dia da 3.ª semana após o parto. Em caso de adoção sem licença de acolhimento, o início da 1.ª licença parental corresponde à data da sentença da adoção.

Neste contexto, há que salientar que a 2.ª licença parental só pode ter início após o termo de qualquer licença de maternidade ou de acolhimento. Se não for devida ou gozada qualquer licença de maternidade ou de acolhimento, a 2.ª licença parental não pode começar antes do 1.º dia da 3.ª semana após o parto, respetivamente, na data da sentença da adoção.

### **O trabalhador beneficiou de licença sem vencimento nos 12 meses anteriores à licença parental**

Para poder beneficiar de licença parental, o trabalhador deve ter estado obrigatoriamente inscrito na segurança social luxemburguesa durante, pelo menos, doze meses consecutivos antes do início da licença parental (embora sejam permitidas uma ou mais interrupções que não excedam um total de sete dias).

Uma vez que a licença sem vencimento implica, no caso de o trabalhador exercer apenas uma atividade, uma interrupção da sua inscrição obrigatória, essa licença não pode, em caso algum, exceder sete dias, sob pena da condição de inscrição contínua não ser cumprida e da licença parental ser recusada.



Translated with the support  
of the European Labour Authority

## Para contactar a nossa Caisse

<p>Por telefone <b>(+352) 47 71 53-1</b> das 08:30 h às 14:30 h sem interrupção</p>	<p>Eletronicamente através de <b>“Contactar a CAE”</b> no sítio Web <a href="http://www.cae.lu">www.cae.lu</a></p>
---	--

## Para enviar documentos para a nossa Caisse

<p>Por correio  BP 394 L-2013 Luxembourg (Luxemburgo)</p>	<p>Eletronicamente através de <b>“Enviar documentos por via eletrónica”</b> no sítio Web <a href="http://www.cae.lu">www.cae.lu</a></p>
---	---

Para obter todas as informações sobre a licença parental

<https://cae.public.lu/fr/conge-parental.html>

