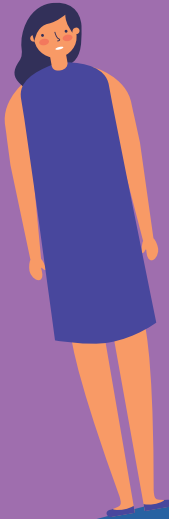


Livro Branco do Projeto **MERIT**
MothERhood Income inequaliT_y



TER FILHOS AFETA DE FORMA DIFERENTE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DE PAIS E MÃES?

entidade financiadora:

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

entidade operadora:

CIG = COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Ministério Adjunto e dos Assuntos Parlamentares

entidade produtora:

ISPUP
INSTITUTO DE SAUDES PÚBLICA
DA UNIVERSIDADE DO PORTO

entidade parceira:

OSLOMET

TER FILHOS AFETA DE FORMA DIFERENTE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DE PAIS E MÃES?

Livro Branco do Projeto **MERIT** – MothERhood Income inequaliTy

O **MERIT** é um projeto promovido pelo Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP), desenvolvido em parceria com o Centro de Investigação em Pandemias e Sociedade (PANSOC) da Noruega. Foi financiado pelos EEA Grants através do Programa Conciliação e Igualdade de Género, operacionalizado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Está alinhado com a agenda política portuguesa para a igualdade de género, destacando-se a área prioritária “Igualdade de Género” do Programa Conciliação e Igualdade de Género, e ainda a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” e o seu Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Equipa:

Ana Sofia Maia, Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto, Portugal

Jessica Dimka, Centro de Investigação em Pandemias e Sociedade (PANSOC), Universidade Metropolitana de Oslo, Noruega; Department of Sociology, Anthropology & Criminal Justice, Seton Hall University, USA

Joana Amaro, Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto; Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, Portugal

Joana Moreno, Unidade de Saúde Pública do SESARAM, EPERAM, Portugal

Julian Perelman, Escola Nacional de Saúde Pública, Universidade NOVA de Lisboa

Margarida Pereira, Centro de Investigação em Pandemias e Sociedade (PANSOC), Universidade Metropolitana de Oslo, Noruega; Unidade de Investigação em Governança, Competitividade e Políticas Públicas, Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território, Universidade de Aveiro, Portugal

Milton Severo, Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto; Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Portugal

Raquel Lucas, Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto, Portugal; Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Portugal

Sílvia Fraga, Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto, Portugal

Svenn-Erik Mamelund, Centro de Investigação em Pandemias e Sociedade (PANSOC), Universidade Metropolitana de Oslo, Noruega

Teresa Leão (Coordenadora), Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto; Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, Portugal

Design e paginação:

Studio Waba

Referência do projeto: SGS3A2

Data de início: 12/09/2022

Data de conclusão: 12/03/2024

Local: Porto

Ano de edição: 2024

Citação sugerida:

Leão T, Maia AS, Perelman J, Moreno J, Lucas R, Dimka J, Pereira M, Mamelund SE, Severo M, Fraga S, Amaro J. Ter filhos afeta de forma diferente a vida pessoal e profissional de pais e mães? Livro Branco do Projeto MERIT – MothERhood Income inequality. Porto: ISPUP, 2024.

ÍNDICE

LISTA DE FIGURAS	vii
LISTA DE ACRÓNIMOS e ABREVIATURAS	ix
AGRADECIMENTOS	xi
SUMÁRIO EXECUTIVO	xii
EXECUTIVE SUMMARY	xiv
CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO	1
1.1. Desigualdades no trabalho pago e no trabalho não pago	2
1.2. O apoio na conciliação da vida profissional e familiar	5
1.3. Referências bibliográficas	9
CAPÍTULO 2: QUE POLÍTICAS DE APOIO À PARENTALIDADE ESTÃO IMPLEMENTADAS EM PORTUGAL E NOUTROS PAÍSES EUROPEUS?	13
2.1. Como evoluiu o quadro político-legal de apoio à parentalidade no último século?	15
2.2. Que políticas de apoio à parentalidade existem na atualidade em Portugal e noutros países europeus?	18
2.2.1. Licenças de parentalidade	18
2.2.2. Abono de família	21
2.2.3. Organização flexível do trabalho	21
2.2.4. Apoio aos serviços de educação e cuidados de primeira infância	22
2.3. Quanto investem os países em políticas de apoio à parentalidade?	23
2.4. Referências bibliográficas	27
CAPÍTULO 3: QUAL O EFEITO DA PARENTALIDADE NOS RENDIMENTOS, HORAS DE TRABALHO E SAÚDE AUTORREPORTADA? UMA ANÁLISE EM HOMENS E MULHERES DE 32 PAÍSES EUROPEUS	31
3.1. O que nos diz a literatura?	33
3.2. Qual o impacto da parentalidade nos rendimentos?	34
3.3. Qual o impacto da parentalidade na carga de horas de trabalho semanal?	34
3.4. Estes efeitos são similares aos de outros países europeus?	35
3.5. Como interpretar os diferentes impactos da parentalidade em Portugal e nos restantes países europeus?	39
3.6. O estatuto socioeconómico determina diferenças na forma como a parentalidade afeta os rendimentos e o número de horas de trabalho?	39
3.7. Qual o impacto da parentalidade na saúde?	39
3.8. Referências bibliográficas	44

CAPÍTULO 4: TER FILHOS PEQUENOS AFECTA DE FORMA DIFERENTE PAIS E MÃES? UMA ANÁLISE DAS EXIGÊNCIAS LABORAIS E PRIVADAS, E DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, EM PORTUGAL	47
4.1. O que nos diz a literatura?	49
4.2. Como variam as exigências laborais ao longo das diferentes fases da vida familiar?	49
4.3. E quanto às exigências privadas, como variam ao longo das diferentes fases da vida familiar?	50
4.4. Como se associa o conflito trabalho-família com as fases da vida familiar, nos homens e mulheres?	51
4.5. Referências bibliográficas	53
CAPÍTULO 5: COMO É QUE OS PAIS E MÃES PORTUGUESES EXPERIENCIAM O IMPACTO DA PARENTALIDADE NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL?	55
5.1. O que nos diz a literatura?	57
5.2. Terão as mães e os pais diferentes perceções sobre o impacto da parentalidade na sua vida profissional e no bem-estar?	58
5.2.1. Impacto na vida profissional – a perspetiva das mulheres	58
5.2.2. Impacto no bem-estar – a perspetiva das mulheres	59
5.2.3. Impacto na vida profissional – a perspetiva dos homens	60
5.2.4. Impacto no bem-estar – a perspetiva dos homens	61
5.3. Que papel assumiram as entidades empregadoras no apoio às mães e pais trabalhadores?	61
5.3.1. Flexibilidade de horários, teletrabalho, regime a tempo parcial	61
5.3.2. Discriminação laboral	62
5.4. Como as políticas governamentais contribuíram para as vivências das mães e dos pais?	63
5.4.1. Licenças parentais	63
5.4.2. Creches e outros serviços de educação e cuidado na primeira infância	64
5.5. O período da pandemia de COVID-19 acentuou o impacto da parentalidade?	65
5.6. Referências bibliográficas	67
CAPÍTULO 6: QUE CONCLUSÕES PODEM SER TIRADAS DESTE PROJETO? QUE RECOMENDAÇÕES SE ENUNCIAM?	69
6.1. Efeito da parentalidade nos rendimentos e na vida profissional	71
6.2. Efeito da parentalidade no equilíbrio vida profissional-familiar e no bem-estar	72
6.3. Recomendações	74

LISTA DE FIGURAS:

Figura 1.1.: Proporção (%) de mulheres e homens empregados a tempo completo e a tempo parcial, na globalidade da população com idades entre 25 e 64 anos e com crianças no agregado, em 2022

Figura 1.2.: Diferença entre o tempo médio semanal dedicado a trabalho pago e trabalho não pago pelas mulheres, em comparação com os homens

Figura 1.3.: Proporção (%) de indivíduos que reportam mais de quatro horas de trabalho doméstico e dedicado ao cuidado de crianças até aos 11 anos, por sexo, Portugal vs. UE27, em 2021

Figura 2.1.: Cronologia da evolução das políticas de apoio à parentalidade, em Portugal, desde 1976 até 2023

Figura 2.2.: Duração máxima da licença de maternidade, licença de paternidade e licença parental (em semanas)

Figura 2.3.: Cobertura e utilização das respostas sociais para a primeira infância, desde 2010 a 2021

Figura 2.4.: Distribuição do período das licenças parentais e de elegibilidade para serviços de educação e cuidados de primeira infância (em meses)

Figura 2.5.: Despesa pública em percentagem do PIB

Figura 3.1.: Variações relativas no rendimento devido à parentalidade, para homens e mulheres, por país e efeito médio

Figura 3.2.: Proporção de mulheres e homens que auferiam qualquer rendimento antes e após a parentalidade, por país

Figura 3.3.: Efeito da parentalidade no rendimento: probabilidade de transitar de estado com rendimento para sem rendimento, por país, e efeito médio

Figura 3.4.: Proporção de mulheres e homens que trabalhavam mais ou menos de 40 horas por semana, antes e após a parentalidade, por país

Figura 3.5.: Efeito da parentalidade no número de horas semanais de trabalho: probabilidade de transitar de 40 horas semanais ou mais para menos de 40 horas semanais, por país, e efeito médio

Figura 3.6.: Proporção de mulheres e homens que percecionavam a sua saúde como muito boa, boa, razoável ou pior, antes e após a parentalidade, por país

Figura 3.7.: Efeito da parentalidade na saúde autopercecionada: probabilidade de transitar de muito bom estado de saúde para estado bom ou pior após a parentalidade, por país, e efeito médio

Figura 4.1.: Associação entre a fase da vida familiar e as exigências relacionadas com o trabalho

Figura 4.2.: Associação entre a fase da vida familiar e o número de horas dedicadas às exigências privadas

Figura 4.3.: Associação entre a fase da vida familiar e o conflito trabalho-família

LISTA DE ACRÓNIMOS e ABREVIATURAS:

EU-SILC – European Union Statistics on Income and Living Conditions

PIB – Produto Interno Bruto

PPC – Paridade de Poder de Compra

MERIT – Projeto MothERhood Income inequalITy

UE27 – União Europeia, composta por 27 países (Bélgica, Bulgária, República Checa, Dinamarca, Alemanha, Estónia, Irlanda, Grécia, Espanha, França, Croácia, Itália, Chipre, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Hungria, Malta, Países Baixos, Áustria, Polónia, Portugal, Roménia, Eslovénia, Eslováquia, Finlândia e Suécia)

AGRADECIMENTOS:

A equipa de investigação agradece aos entrevistados a sua participação, o tempo despendido e a sincera partilha das suas experiências da parentalidade.

A equipa agradece também aos peritos que reviram e comentaram os resultados deste projeto: Gina Gaio Santos, Jorge Cabrita, Luís Roxo, Mafalda Leitão, Marisa Matias, Susana Atalaia e Susana Peralta.

SUMÁRIO EXECUTIVO:

A parentalidade, outrora aceite como uma obrigação natural, é hoje uma escolha mais autónoma. Contudo, as pressões sociais que recaem sobre mulheres e homens no momento de serem pais tornam a vivência desta experiência ainda mais desafiante. Por permanecerem enraizadas conceções tradicionais sobre a divisão do trabalho, que atribuem ao homem o papel de provedor da família e à mulher o papel de cuidadora, a parentalidade mantém-se como um acontecimento que pode acentuar desigualdades de género, nas esferas do trabalho pago e não pago. O presente Livro Branco estuda este impacto na vida profissional e pessoal dos pais e mães, assim como no seu bem-estar e, de forma a contextualizar e melhor compreender estes resultados, analisa as políticas adotadas de apoio à parentalidade, em Portugal e vários países europeus.

Em Portugal, em 2021, **as mulheres auferiam menos 12% do que os homens, em média, por hora**. No entanto, **trabalhavam mais 10 horas do que os homens por semana**, menos duas horas de forma remunerada, mas mais 12 horas não remuneradas. De entre os vários países da união Europeia, Portugal era aquele onde mais mulheres despendiam mais do que quatro horas por dia em trabalho doméstico ou de assistência a crianças e onde a diferença entre o tempo despendido por mulheres e homens em trabalho não remunerado era maior. [Capítulo 1]

Apesar das visões de género ainda tradicionais, nas últimas décadas, **Portugal, tem vindo a reforçar o apoio à parentalidade e à igualdade de género**, com licenças parentais disponíveis para ambos os pais e alargamento da oferta pública de serviços de apoio à infância. [Capítulo 2]

Ainda assim, **a equidade no impacto da parentalidade nos rendimentos parece ainda longe de se cumprir** – em Portugal, entre 2004 e 2020, **os pais experienciaram um prémio relacionado com a parentalidade de 15%**, em média, enquanto, **nas mães, a variação relativa do rendimento não foi significativa**. Aqui, **a parentalidade parece ter condicionado a transição de pais e mães para um emprego remunerado**, ainda que numa pequena percentagem. Estes resultados contrastam com os observados noutros países europeus onde, na maioria, as mulheres sofreram uma penalização do rendimento. De entre os pais e mães portugueses que sentiram que o seu estado de saúde se alterou aquando da parentalidade, **a maioria reportou uma transição para um estado inferior a “muito bom”**, enquanto na quase totalidade dos países europeus estudados a transição foi equilibrada. [Capítulo 3]

Estes desafios relacionados com a parentalidade tendem a ser mais intensos nos primeiros anos de vida das crianças. De facto, **em Portugal, tanto os pais como as mães reportaram despendar mais tempo em tarefas domésticas ou de apoio aos filhos** quando estes têm idades menores (5 anos ou menos, comparando com os de 12 anos ou mais), mas o **número de horas dedicadas ao trabalho remunerado não foi menor nem a flexibilidade de horário foi maior**. O **conflito entre a carga laboral e familiar evidenciou-se nas mulheres**, particularmente em fases mais precoces da vida familiar. [Capítulo 4]

Estes resultados espelham as diferentes vivências da parentalidade. De facto, nas entrevistas realizadas a pais e mães portugueses, verificou-se que a **perspetiva de género sobre os papéis e direitos das mães e pais ainda não é equitativa**, com diferentes impactos na vida profissional, pessoal e no bem-estar. As mulheres continuam a assumir a maioria das responsabilidades familiares e, mesmo que mantendo a carga laboral remunerada a tempo inteiro, em Portugal, sentem que a sua **progressão na carreira é limitada pela necessidade de responder a tarefas de cuidado dos filhos**. Em alguns países europeus, existe maior flexibilidade do mercado de trabalho, mas são as mulheres as que reduzem a sua carga laboral remunerada, passando a trabalhar em part-time. No caso dos homens, **o impacto profissional, a existir, foi no sentido de aumentar a carga laboral ou de transição para cargos mais bem remunerados**. Assim, ainda que os pais reportem cansaço e menor disponibilidade para exercício físico ou alimentação saudável, são as mulheres as que mais reportam ansiedade e sensação de culpa. Este diferencial sentiu-se também na pandemia de COVID-19, durante a qual as mulheres reportaram uma sobrecarga de trabalho remunerado e não remunerado, o que não ocorreu com alguns homens, que evidenciaram a possibilidade de passar tempo de qualidade com os filhos enquanto estiveram em teletrabalho. [Capítulo 5]

Estas diferentes perspetivas de género sobre papéis e direitos de pais e mães poderão contribuir para o **diferencial no acesso e utilização de medidas de apoio à parentalidade**. A utilização das medidas maioritariamente pelas mães espelha, primeiramente, a **crença** de que este é um direito da mãe, expressada por pais e mães, evidenciada em contextos laborais e em serviços de apoio social. Assim, mesmo em países mais progressistas, as **perspetivas mais tradicionais de género** podem influenciar o acesso dos pais às licenças de parentalidade, a dispensa para aleitação ou a outras medidas de flexibilização do trabalho. Em segundo lugar, o **desconhecimento** dos homens da possibilidade de acesso a algumas das medidas de apoio à parentalidade pode contribuir para o seu menor usufruto. [Capítulo 5]

Tendo em conta estes resultados, este livro branco enuncia cinco recomendações. Primeiramente, urge **promover a discussão de papéis e direitos das mulheres e dos homens**, no meio escolar, laboral e na sociedade. Em segundo lugar, porque as medidas adotadas em Portugal, se implementadas na sua completude, têm potencial para reduzir as desigualdades de género na parentalidade, e porque se evidenciou o desconhecimento de alguns pais e mães quanto à sua existência e finalidade, importa **disseminar informação sobre as medidas que existem e assegurar que ambos os progenitores, independentemente do género, as conseguem acionar**. Por fim, poderá ser pertinente **promover uma discussão alargada sobre as medidas que melhoram o bem-estar da família e dos trabalhadores e reduzem as desigualdades de género e monitorizar e avaliar a utilização e o efeito destas medidas**, de forma a informar as alterações necessárias para otimizar a sua efetividade no que concerne à redução do impacto das desigualdades no rendimento, percurso profissional e no bem-estar dos pais e mães. [Capítulo 6]

EXECUTIVE SUMMARY

Parenthood, once seen as a natural obligation, is now a more autonomous choice. However, the social pressures placed on women and men when they become parents make this experience more challenging. Because traditional conceptions of the division of labour remain deep-rooted, assigning men the role of family provider and women the role of carer, parenthood remains an event that can increase gender inequalities in the spheres of paid and unpaid work. This White Paper studies this impact on the professional and personal lives of fathers and mothers, as well as on their well-being, and, to contextualize and better understand these results, analyses the policies adopted to support parenthood in Portugal and several European countries.

In Portugal, in 2021, **women earned 12% less than men, on average, per hour**. However, **they worked 10 hours per week more than men**, two hours less in paid work, but 12 hours more in unpaid activities. Across European Union member states, Portugal was the country where most women spent more than four hours a day on domestic or childcare work and where the difference between the time spent by women and men on unpaid work was the greatest. [Chapter 1]

Despite traditional gender views, in the last decades, **Portugal has been strengthening support for parenthood and gender equality**, with parental leave becoming available to both parents and free childcare services being expanded. Even so, the sharing of leave time remains far from its potential, with mothers taking 80% of the time and fathers 20%. [Chapter 2]

Yet, **equity in the impact of parenthood on income is still far from being achieved** – in Portugal, between 2004 and 2020, **fathers experienced an income premium related to parenthood of 15%**, on average, while **for mothers the relative change in income was not significant**. Parenthood seemed to stimulate the **transition of fathers and mothers into paid employment**, albeit in a small percentage. These results contrast with those observed in other European countries, where women were mostly penalized in terms of income. Of the Portuguese fathers and mothers who changed their health status during parenthood, the **majority reported a transition into a less than “very good” health status**, while in almost all the European countries studied, the transition was balanced. [Chapter 3]

These parenting challenges tended to be more intense in the first few years of a child's life. In fact, **in Portugal, both fathers and mothers reported spending more time on household chores or supporting their children** when they were younger than 5 years old or less, compared to 12 years old or more, but the **number of working hours was not reduced or flexibility increased**. The **conflict between workload and family emerged for women**, particularly at earlier stages of family life. [Chapter 4]

These results reflect the different experiences of parenthood. The interviews conducted with Portuguese mothers and fathers showed that the **gender perspective on the roles and rights of mothers and fathers is still inequitable**, with different impacts on professional and personal life and well-being. Women continue to take on most family responsibilities

and, even if they maintain a full-time paid workload in Portugal, they **feel that their career progression is limited by the need to respond to childcare tasks**. In some European countries, the labour market is more flexible, but women are those who reduce their paid workload by working part-time. In the case of men, the **professional impact, if any, has been in the direction of increasing their workload or transitioning to better-paid positions**. Thus, although fathers report tiredness and less willingness to exercise or eat healthily, it is women who report more anxiety and feelings of guilt. This difference was also felt during the COVID-19 pandemic, during which women reported an overload of paid and unpaid work, which was not the case for some men, who reported being able to spend quality time with their children while teleworking. [Chapter 5]

Different gender perspectives on mothers' and fathers' roles and rights may contribute to **differences in the access and use of parenthood supporting measures**. The fact that mothers are the main users of these measures, except in some cases in Scandinavian countries and Portugal, reflects the **belief** that these must be primarily used by the mother, expressed by fathers and mothers, and demonstrated in work contexts and even by social support services. Thus, even in more progressive countries, **traditional gender perspectives** can influence fathers' access to parental leave or flexibility work measures. Secondly, men's **lack of knowledge** about the possibility of accessing some of the parenthood support measures may further contribute to its lower use. [Chapter 5]

Given these results, this White Paper sets out five recommendations. Firstly, there is an **urgent need to promote the discussion of gender roles and rights**, in schools, at work, and within the entire society. Secondly, because the measures already adopted in Portugal, if fully implemented, have the potential to reduce gender inequalities in parenting, and because some parents are unaware of their existence and purpose, **information about the existing measures to support parenting must be disseminated and it must be ensured that both parents, regardless of gender, can use them**. Finally, a **broad discussion of measures that improve the well-being of the family and workers and reduce gender inequalities and the monitoring and evaluation** of the use of these measures may allow their fine-tuning and improve their effectiveness, reducing the impact of inequalities on income, career path, and well-being of fathers and mothers. [Chapter 6]



CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

No último século, as condicionantes históricas, económicas e sociais como a emancipação da mulher e a escolarização da população, e os desenvolvimentos científicos como o surgimento de métodos contraceptivos e a generalização da sua utilização, modificaram o papel da mulher na sociedade. A integração da mulher no mercado de trabalho e, por este meio, a sua participação no espaço público é um fenómeno ilustrativo desta mudança de paradigma, que decorre e se consolida a uma velocidade superior ao da integração do homem na esfera do trabalho não pago, no espaço privado. Por ser invisível e não ter um valor produtivo, o trabalho não pago, que engloba tarefas domésticas e de assistência familiar, sempre foi negligenciado socialmente. Porém, desigualdades neste domínio limitam o atingimento de uma igualdade plena entre géneros, contribuindo para acentuar desigualdades de género no mercado de trabalho. Assim, no que concerne a Igualdade de Género, a Agenda 2030 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável define como essencial *reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, para além de garantir a participação plena e efetiva das mulheres (...) em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública* (Objetivos 5.4. e 5.5.) (BCSD Portugal, 2023).

A maternidade, outrora aceite como uma obrigação natural das mulheres, e que as cingia ao papel de cuidadoras (Beauvoir, 1949), é hoje uma escolha mais livre e autónoma. Contudo, as pressões sociais que recaem sobre mulheres e homens no momento de serem pais podem não facilitar a tomada desta decisão ou a vivência desta experiência. Por permanecerem enraizadas, nas diferentes sociedades e culturas, conceções tradicionais sobre a divisão do trabalho, que atribuem ao homem o papel de provedor da família e à mulher o papel de cuidadora, a parentalidade mantém-se como um acontecimento crítico que pode acentuar desigualdades de género, tendencialmente implicando algum grau de abdicção da carreira profissional, por parte das mulheres, e algum grau de abdicção da vida familiar, por parte dos homens. Assim, a parentalidade poderá acelerar as já existentes desigualdades nas esferas do trabalho pago e não pago, e no conflito entre a vida profissional e familiar.

1.1. DESIGUALDADES NO TRABALHO PAGO E NO TRABALHO NÃO PAGO

No que respeita ao trabalho pago, a desigualdade salarial é a dimensão que mais atenção desperta

atualmente. Os salários das mulheres mantêm-se inferiores aos dos homens, seja no trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial, no setor público ou privado (Organização Internacional do Trabalho, 2021a). **Em Portugal, em 2021, as mulheres auferiam menos 12% do que os homens por hora** (Eurostat, 2023), **valor que ascendia aos 20% quando se retirava o efeito da idade, escolaridade, regime de trabalho (tempo completo ou parcial) e setor de emprego (privado ou público)** (Organização Internacional do Trabalho, 2021a). Mesmo num país onde os salários se concentram em torno do salário mínimo nacional, são as mulheres as mais representadas em escalões de salários mais próximos deste valor (Organização Internacional do Trabalho, 2021a). Estas disparidades ocorrem mesmo quando a **proporção de mulheres a trabalhar a tempo inteiro** é mais elevada, em comparação com a média da União Europeia – **90,2% das mulheres portuguesas empregadas em 2022 face a 70,8% das mulheres empregadas nos 27 países que compõem a União Europeia** (UE27) (Pordata, 2023a; Pordata, 2023b) – e as profissões de maior prestígio social e visibilidade são mais feminizadas, tais como nas áreas da saúde e educação (Torres, 2023). Contribuindo para a desigualdade salarial, existem menos mulheres representadas em órgãos de poder ou em níveis hierárquicos superiores (segregação vertical) e mais mulheres nos setores de atividade mais precários e mais mal remunerados (segregação horizontal).

Partindo de um lugar de desvantagem no mercado de trabalho, as mulheres tendem a perder rendimentos quando são mães, enquanto os pais tendem a mantê-los ou a aumentar os ganhos salariais (Yu & Hara, 2021). Sem problematizar o dever de partilha das responsabilidades parentais entre homens e mulheres, as justificações para esta divergência apontam sistematicamente para a menor possibilidade da mulher equilibrar o trabalho pago com o trabalho não pago após a maternidade: menor número de horas de trabalho e pausas na carreira que limitam a progressão profissional das mulheres, menor produtividade e comprometimento no trabalho, dada a carga que advém das responsabilidades domésticas (Becker, 1985; Correll et al., 2007), e aceitação de empregos que, em troca

de condições que permitam uma maior conciliação do trabalho com a família, oferecem salários mais baixos (Becker, 1985). Em Portugal, a disparidade de género na participação no mercado de trabalho após a maternidade parece ser menos significativa do que noutros países europeus, uma vez que a maioria das mulheres mantém a sua participação a tempo inteiro **[Fig.1.1.]**. Ainda assim, **em 2018 a percentagem das mães empregadas com crianças até aos seis anos de idade era 11,9 pontos percentuais inferior à dos pais**, ou seja, 82,1% das mulheres empregadas e 94,0% dos homens (Organização Internacional do Trabalho, 2021b).

Sobre o trabalho não pago, são as mulheres que despendem o maior número de horas em tarefas domésticas ou de assistência a pessoas dependentes, de tal modo que o tempo a mais que usualmente os homens dedicam ao trabalho pago é largamente ultrapassado pelo tempo a mais que elas dedicam ao trabalho não pago, independentemente da sua cultura ou país de origem (Organização Internacional do Trabalho, 2021b). A título de exemplo, **na UE27, as mulheres dedicam em média, relativamente aos homens, menos seis horas ao trabalho pago, e mais 13 horas ao trabalho não pago, trabalhando, assim, mais sete horas por semana**; no total, em média, as mulheres trabalham 70 horas por semana, enquanto os homens trabalham 63 horas (Eurofound, 2021) **[Fig.1.2.]** Em Portugal, um país onde a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro e onde o padrão cultural de trabalho doméstico é intensivo (Wall et al., 2016), a diferença do número total de horas de trabalho entre homens e mulheres é ainda mais acentuada: **elas trabalham mais 10 horas por semana, dedicando, em média, relativamente a eles, menos duas horas ao trabalho pago e mais 12 horas ao trabalho não pago** (Eurofound, 2021) **[Fig.1.2.]**. De facto, **Portugal é o país da Europa onde mais mulheres realizam, de forma intensiva** (mais de quatro horas por dia), **trabalho doméstico ou de assistência a crianças, e onde a diferença entre mulheres e homens com este padrão de uso de tempo é maior** (EIGE, 2022) **[Fig.1.3.]**

EMPREGO E EMPREGO A TEMPO PARCIAL

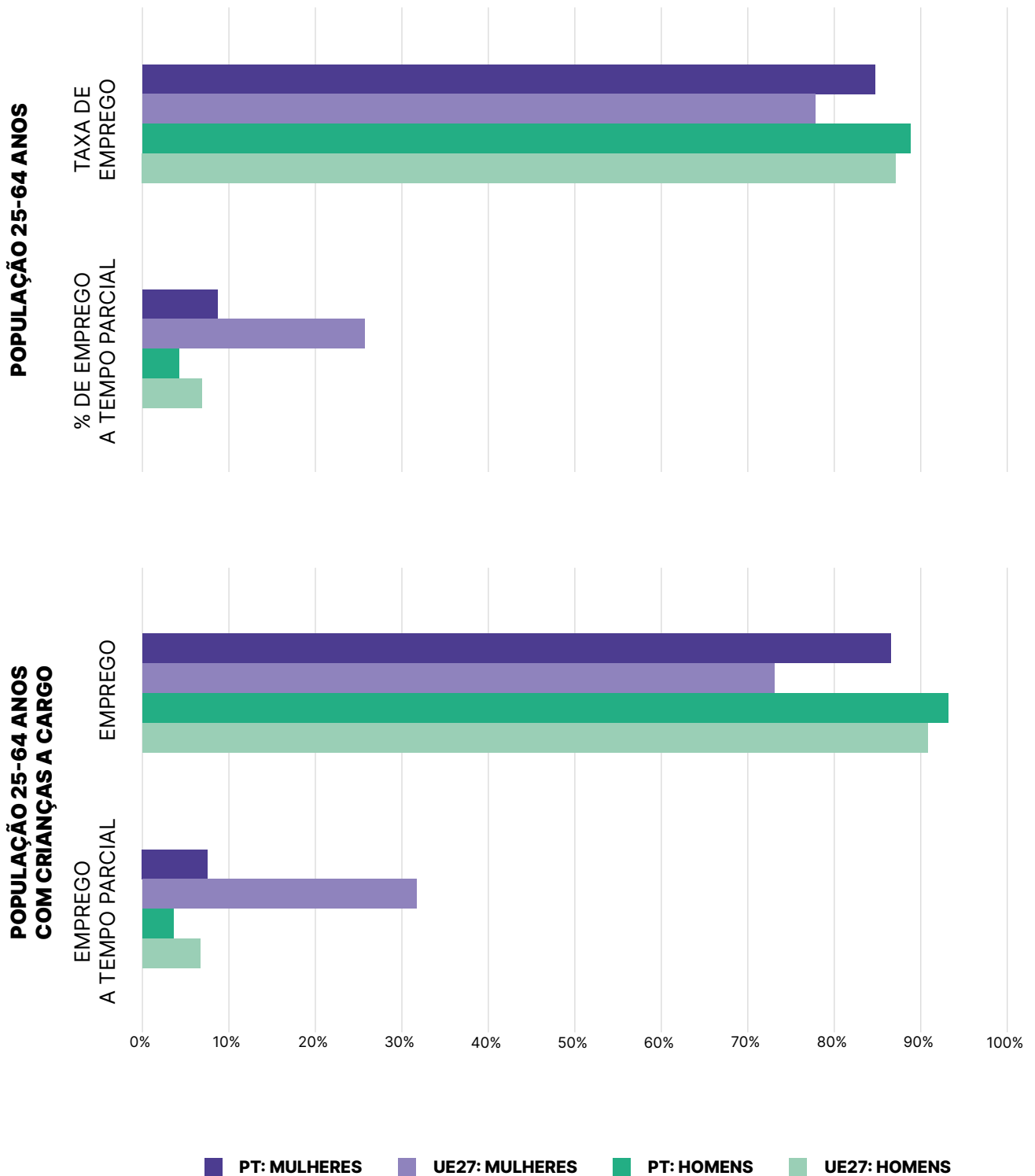


Figura 1.1.: Proporção (%) de mulheres e homens empregados a tempo completo e a tempo parcial, na globalidade da população com idades entre 25 e 64 anos e com crianças no agregado, em 2022

Fonte: Eurostat (2022)

Assim, são as mulheres - e particularmente as mulheres portuguesas, no contexto europeu, as que mais frequentemente reportam conflitos entre a vida profissional e pessoal (EIGE, 2023), maior injustiça na divisão do trabalho doméstico e de cuidado (EIGE, 2022), e menor tempo dedicado a atividades sociais (EIGE, 2022). No que concerne aos homens a literatura é menos consistente, dependendo da forma de medição do equilíbrio/conciliação. Em alguns estudos os homens tendem a reportar pior equilíbrio entre a vida profissional e familiar e mais dificuldade na conciliação da vida profissional e pessoal (Eurofound, 2021) e, no contexto europeu, os pais portugueses são os que mais reportam este tipo de dificuldade (EIGE, 2023).

1.2. O APOIO NA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR

A **harmonização da vida profissional e familiar pode ser promovida por políticas de conciliação trabalho-família** que, para além de promover a igualdade entre homens e mulheres nas oportunidades de emprego, visam potenciar os recursos familiares e o desenvolvimento das crianças, e favorecer a escolha dos pais em matéria de trabalho e prestação de cuidados (OECD, 2002). Estas políticas implicam não só o direito à licença parental, mas também disposições em matéria de educação e cuidados para a primeira infância, horários de trabalho flexíveis e a possibilidade de trabalhar a tempo parcial ou a partir de casa.

DIFERENÇA NA UTILIZAÇÃO DO TEMPO

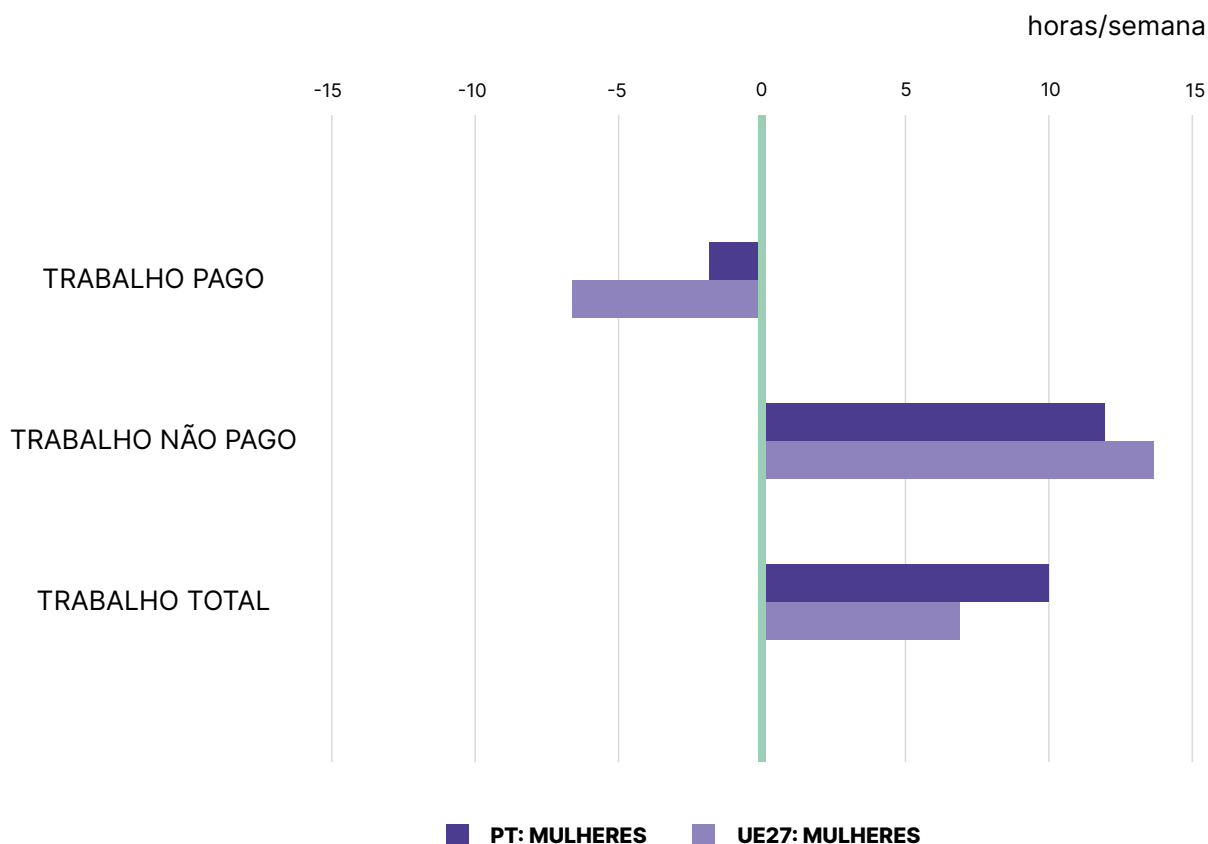


Figura 1.2.: Diferença entre o tempo médio semanal dedicado a trabalho pago e trabalho não pago pelas mulheres, em comparação com os homens

Fonte: Eurofound (2021)

TRABALHO INTENSIVO NÃO PAGO

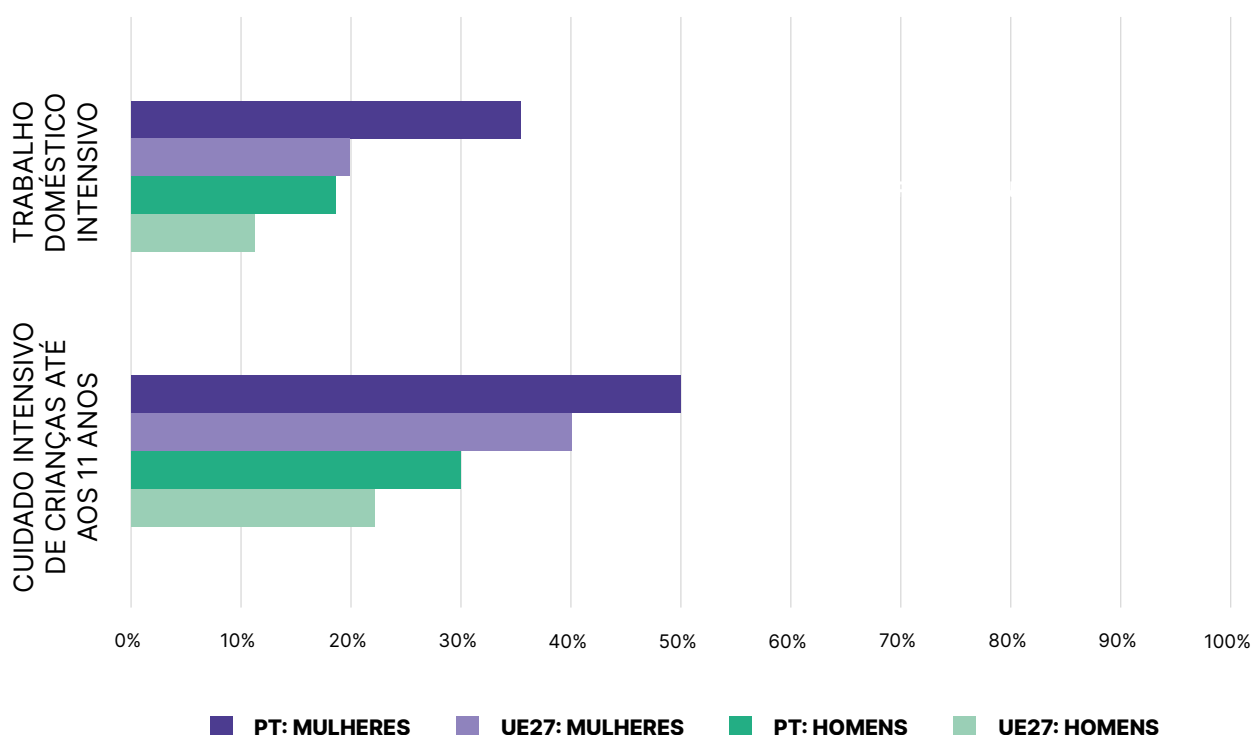


Figura 1.3.: Proporção (%) de indivíduos que reportam mais de quatro horas de trabalho doméstico e dedicado ao cuidado de crianças até aos 11 anos, por sexo, Portugal vs. UE27, em 2021

Fonte: EIGE (2022)

Portugal oferece uma licença parental única, bem compensada, que não distingue entre maternidade e paternidade. A neutralidade de género na atribuição da licença é um elemento progressista da licença portuguesa, que introduz a possibilidade de partilha igualitária do tempo de cuidado à criança nos primeiros tempos de vida, sem discriminação de género. Contudo, **na prática, a mobilização do pai para a partilha da licença parece não estar ainda consolidada**, nem como direito para os pais portugueses, nem como política de conciliação para a classe empregadora portuguesa (Leitão, 2018). Esta última é muitas vezes ambígua na forma como encara as questões da conciliação, refletindo o modelo de organização do trabalho com maior expressão em Portugal: se por um lado este parece ser sensível e tolerante

às questões da conciliação e da necessidade de partilha das responsabilidades parentais entre homens e mulheres trabalhadores, por outro lado orienta-se por uma lógica de racionalidade quantitativa e princípios de maximização da produtividade, eficiência e desempenho que valorizam a disponibilidade total do trabalhador ideal (Casaca, 2016). Neste contexto, a percepção de penalizações em ambiente profissional pode ser um fator de entrave ao exercício das responsabilidades familiares para muitos homens trabalhadores (Cunha et al., 2016), o que se reflete numa **partilha da licença parental entre o pai e a mãe aquém do seu potencial: as mães tendem a usar 80% do tempo da licença, enquanto os pais apenas usufruem 20%** (Koslowski et al., 2022). Importa não esquecer que, ainda que as culturas organizacionais sejam determi-

nantes na mobilização do pai para a partilha da licença, outras variáveis, como as normas sociais, podem ser igualmente ou mais importantes para a decisão de partilha da licença (Leitão, 2018).

No que respeita à oferta de serviços de educação e cuidados para a primeira infância (creches e amas), a realidade da situação portuguesa permanece ainda aquém do desejável. **Em 2021, a cobertura de creches públicas em Portugal era de 52,9%**, valor médio que não traduz assimetrias territoriais nem o défice gravoso deste tipo de serviços em áreas mais populosas do país como Porto, Lisboa ou Setúbal (Correia, 2020). Esforços políticos recentes pretendem aumentar a cobertura destes serviços (Portugal, 2022), colmatando a falta de apoios que, atualmente, condiciona a vida profissional de ambos os pais trabalhadores e prejudica financeiramente as famílias (RTP, 2023), tornando-as dependentes de serviços informais de cuidado ou, como acontece na maioria dos casos, dos avós (Lewis et al., 2008).

As **políticas protetoras da amamentação ou aleitação** são também consideradas como políticas de conciliação. O retorno ao trabalho após a licença parental pode provocar a descontinuidade da amamentação, privando a criança dos benefícios do leite materno, bem como a saúde da mãe dos benefícios desta prática (Branco et al., 2023). **Dados relativos a Portugal indicam que o aleitamento materno exclusivo até aos 6 meses se situará próximo dos 21%** (Rito et al., 2019) (entre os 17% e os 34% (Branco et al., 2023)), valor significativamente inferior aos 50% definidos como meta pela Organização Mundial da Saúde, a atingir até 2025 (WHO, 2014). A duração da licença parental em Portugal, bem como o facto de não existir nenhum regulamento sobre a provisão de espaços de amamentação ou aleitação no local de trabalho (Addati et al., 2022), poderá contribuir para explicar esta realidade, mesmo que o Código do Trabalho português preveja a concessão de dois períodos de uma hora, por dia, para amamentação ou aleitação, para mães e pais, pagos a 100% pela entidade empregadora (Código do Trabalho, 2009).

Apesar da implementação de políticas de conciliação trabalho-família, a conjuntura macrossocial portuguesa favorece a ocorrência de conflitos. Num mercado de trabalho que se caracteriza por **baixos salários** (Organização Internacional do Trabalho, 2021b) (Portugal é o sexto país da UE27 onde é menor a remuneração média anual dos trabalhadores, sendo este valor cerca de dois terços da média da UE27 (Pordata, 2022)) e um peso considerável do **trabalho precário** (no segundo trimestre de 2023, Portugal teve a segunda maior percentagem de contratados a prazo da Europa - 17,9% (Jornal de Negócios, 2023)), bem como uma cultura organizacional que incentiva os trabalhadores a fazerem **jornadas longas** e horas extraordinárias (Casaca, 2016) (em 2022, o número médio de horas extra trabalhadas por semana é o décimo mais alto da UE27 - 34,5 horas/semana em Portugal vs. 30,8 horas/semana na UE27 (Pordata, 2022)), o **trabalho é culturalmente encarado como ética de dever** por ambos os géneros (Leitão, 2018). Esta cultura de trabalho, que se sobrepõe muitas vezes a culturas de género (Leitão, 2018), é penalizadora da conciliação, sobretudo para as famílias com filhos.

O **conflito trabalho-família compromete não só a saúde e bem-estar de pais e mães trabalhadores, mas também a saúde e desenvolvimento das crianças** (Bronfenbrenner, 1994; Repetti, 2005; Repetti et al., 2009). Nos adultos, a ocorrência destes conflitos está associada a sintomas de depressão, ansiedade e stresse, pior saúde autorreportada, problemas musculoesqueléticos e outros sintomas físicos (Amstad et al., 2011; Allen et al., 2000; Winter et al., 2006; Hammig et al., 2011). Nas crianças e adolescentes, identificam-se associações com pior autoavaliação do estado de saúde (Ohu et al., 2019), pior saúde mental (Dinh et al., 2017; Strazdins et al., 2013; Cho & Ciancetta, 2015; Matias, 2020) e maior índice de massa corporal (Johnson & Allen, 2013). Os conflitos trabalho-família afetam indiretamente a saúde e bem-estar dos mais novos, nomeadamente através da deterioração da qualidade das relações parentais (Matias, 2020; Matias et al., 2017; Melim et al., 2019) ou da transmissão de estilos de vida não saudáveis (Johnson & Allen, 2013; Cho, & Ciancetta,

2016) relacionados com a prática de exercício físico, alimentação ou higiene do sono.

Têm vindo a ser demonstradas as desigualdades de género em vários dos domínios supramencionados, relativos quer à esfera profissional (rendimentos, carreira e condições de trabalho), quer à esfera privada (conciliação trabalho-família, saúde e bem-estar individual). Contudo, poucos são os estudos que permitem avaliar o papel da parentalidade nestas desigualdades. Considerando as modificações relativas às políticas de conciliação trabalho-família que têm vindo a ocorrer e a potencial diversidade de estruturas políticas, uma análise atualizada e incluindo vários países Europeus é de particular pertinência, de forma a informar o debate sobre **o papel da maternidade e da paternidade na desigualdade de rendimentos, progressão da carreira, conflito trabalho-família e no bem-estar, e a adequabilidade das medidas políticas para a promoção da igualdade de género nesta fase da vida.**

O projeto MERIT - Mother Income Inequality teve como objetivo primário o estudo do impacto da parentalidade nos rendimentos e no percurso profissional de mães e pais. No entanto, para que este impacto seja melhor compreendido, e entendendo a parentalidade como um fenómeno multidimensional, o projeto estudou **(1) o impacto a curto prazo da parentalidade**

no rendimento, no trabalho remunerado e na saúde e bem-estar dos pais e mães, em Portugal e noutros países Europeus; **(2) as exigências profissionais e privadas e o conflito do trabalho-família** em homens e mulheres portuguesas, em diferentes fases da vida familiar; **(3) as perceções de homens e mulheres sobre o modo como as suas trajetórias profissionais, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e o seu bem-estar foram afetados pela transição para a parentalidade**, incluindo durante a pandemia de COVID-19. Para este efeito, recorreu-se a metodologias complementares e a dados de origem e natureza diversa – quantitativos e qualitativos, provenientes de coortes e de inquéritos europeus robustos e de larga dimensão –, o que resultou em dois estudos quantitativos e um de natureza qualitativa. Adicionalmente, porque o contexto social e político pode determinar as relações aqui estudadas, foi feita **(4) uma análise das políticas promotoras da conciliação trabalho-família adotadas em 12 países europeus.**

O presente Livro Branco pretende expor os resultados mais relevantes da investigação, organizados por capítulos, que correspondem a cada um dos quatro trabalhos de investigação do projeto MERIT. Da integração e articulação de resultados surge, por fim, um capítulo de recomendações, que visa orientar as decisões de órgãos de poder e decisores políticos, de forma a atenuar o impacto da parentalidade nos rendimentos e nas assimetrias de género em Portugal.

1.3. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Addati, L., Cattaneo, U., & Pozzan, E. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. Geneva: International Labour Office. ISBN: 978-92-2-036679-0.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Beauvoir, S. de. (1949). *Le deuxième sexe I*. Éditions Gallimard.
- Becker, Gary S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33-58. <https://doi.org/10.1086/298075>.
- Branco, J., Manuel, A. R., Completo, S., Marques, J., Antão, R. R., Gago, C. P., Paulino, E., Voutsen, O., & Barroso, R. (2023). Prevalence and predictive factors of exclusive breastfeeding in the first six months of life. *Acta Médica Portuguesa*. <https://doi.org/10.20344/amp.18692>.
- Bronfenbrenner, U. (1994). *Ecological models of human development*. Elsevier, 2(1), 37-43. <https://docs.edtechhub.org/lib/P7AUMPEJ>.
- Casaca, S. F. (2016). Natalidade: a urgência do compromisso do mundo empresarial. In V. Cunha, D. Vilar, K. Wall, J. Lavinha, & P. T. Pereira (Eds.), *A(s) Problemática(s) da Natalidade em Portugal. Uma Questão Social, Económica e Política* (pp. 219-223). Imprensa de Ciências Sociais/Associação para o Planeamento da Família.
- Cho, E., & Ciancetta, L. M. (2015). Child Outcomes Associated with Parent Work-Family Experiences. In *Oxford University Press eBooks*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.12>.
- Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009. *Diário da República* n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.
- Correia, Rita (2020). *Políticas de Família em Portugal 2018: Relatório do Observatório das Famílias e das Políticas de Família*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. <https://www.ics.ulisboa.pt/flipping/ofap2020/>
- Correll, S., Bernard, S., & Paik, I. (2007). *Getting a job: Is there a motherhood penalty?* *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Cunha, V., Atalaia, S., & Wall, K. (2016). *Policy Brief II. Homens e Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes e Práticas*. ISBN 978-972-8399-73-3.
- Dinh, H., Cooklin, A., Leach, L., Westrupp, E., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42-50. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>.
- Eurofound. (2021). *European Working Conditions Surveys 2021 Questionnaire*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcts-2021/ewcts-2021-questionnaire>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2023). *Unpaid care: around one-third of women and men struggle to strike a work-life balance in the EU*. https://eige.europa.eu/newsroom/news/unpaid-care-around-one-third-women-and-men-struggle-strike-work-life-balance-eu?language_content_entity=en.

European Institute for Gender Equality (EIGE). (2022). *Gender Equality Index 2022 - Portugal*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/PT>.

Eurostat. (2023). *Gender pay gap statistics*. Eurostat Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

Eurostat. (2021). *Gender pay gap statistics*. *Statistics Explained*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Hammig, O., Knecht, M., Laubli, T., & Bauer, G. F. (2011). Work-life conflict and musculoskeletal disorders: A cross-sectional study of an unexplored association. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 12.

Igualdade de Género • ODS - BCSO Portugal. (2023). ODS - BCSO Portugal. <https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>.

Johnson, R. J., & Allen, T. D. (2013). Examining the links between employed mothers' work characteristics, physical activity, and child health. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 148–157. <https://doi.org/10.1037/a0030460>.

Jornal de Negócios. (2023). *Eurostat da Portugal como 2.º com precariedade mais alta*. <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/mercado-de-trabalho/detalhe/eurostat-da-portugal-como-2-com-precariedade-mais-alta>.

Koslowski, A., Blum, S., & Moss, P. (2022). *Leave Policies 2022*. Leave Network. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf.

Leitão, Mafalda. (2018). *Homens em licença parental inicial partilhada. A perspetiva do pai e da empresa* [Tese de Doutoramento]. Universidade de Lisboa. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/34566/1/ulsd731955_td_Mafalda_Leitao.pdf.

Lewis, J., Campbell, M., & Huerta, C. (2008). Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: Gender, commodification, preferences and the implications for policy. *Journal of European Social Policy*, 18(1), 21–37.

Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & Matos, P. M. (2017). Work–family conflict, psychological availability, and child emotion regulation: Spillover and crossover in dual-earner families. *Personal Relationships*, 24(3), 623–639. <https://doi.org/10.1111/pere.12198>.

Matias, M., & Recharte, J. (2020). Links between Work–Family Conflict, Enrichment, and Adolescent Well–Being: Parents' and Children's Perspectives. *Family Relations*, 70(3), 840–858. <https://doi.org/10.1111/fare.12453>.

Melim, B., Matias, M., Ferreira, T., & Matos, P. M. (2019). Parent's and Children's emotion regulation and the Work–Family Interface. *Journal of Marriage and Family*, 81(5), 1110–1125. <https://doi.org/10.1111/jomf.12597>.

Ohu, E. A., Spitzmueller, C., Zhang, J., Thomas, C. L., Osezua, A., & Yu, J. (2019). When work–family conflict hits home: Parental work–family conflict and child health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 590–601. <https://doi.org/10.1037/ocp0000145>.

Organização Internacional do Trabalho. (2021a). *Perspectivas Sociais e do Emprego no Mundo – Tendências 2021*. ISBN 978-92-2-035155-0. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_836143.pdf.

Organização Internacional do Trabalho. (2021b). *Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal*. ISBN 978-92-2-035155-0.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OECD). (2002). *Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life: Australia, Denmark and the Netherlands: Balancing Time at Work with Care Responsibilities* (vol. 1). <https://doi.org/10.1787/9789264161139-en>

Pordata. (2023a). População empregada do sexo feminino: total e a tempo completo e parcial. <https://www.pordata.pt/portugal/populacao+empregada+do+sexo+feminino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-355-2898>.

Pordata. (2023b). População empregada a tempo completo e parcial - mulheres. <https://www.pordata.pt/europa/populacao+empregada+a+tempo+completo+e+parcial+++mulheres-1611>.

Pordata. (2022). Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sexo. <https://www.pordata.pt/portugal/remuneracao+base+media+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+sexo-367>.

Portugal. (2022). *Portaria n.º 198/2022 de 27 de julho*. Diário da República, 1.ª série, n.º 143, de 27 de julho de 2022. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/198-2022-186721643>.

Repetti, R. (2005). A psychological perspective on the health and well-being consequences of parental employment. In S. M. Bianchi, L. M. Casper, & R. B. King (Eds.), *Work, family, health and well-being* (pp. 245–258). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Repetti, R., Wang, S., & Saxbe, D. (2009). How outside stressors shape families' everyday lives. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 106–112.

Rito, A. I., Buoncristiano, M., Spinelli, A., Salanave, B., Kunešová, M., Hejgaard, T., Solano, M. G., Fijałkowska, A., Sturua, L., Hyska, J., Kelleher, C., Duleva, V., Milanović, S. M., Sant'Angelo, V. F., Abdrakhmanova, S., Kujundžić, E., Peterkova, V., Gualtieri, A., Pudule, I., Breda, J. (2019). Association between Characteristics at Birth, Breastfeeding and Obesity in 22 Countries: The WHO European Childhood Obesity Surveillance Initiative – COSI 2015/2017. *Obesity Facts*, 12(2), 226–243. <https://doi.org/10.1159/000500425>.

RTP. (2023, Janeiro 15). *Confederação tem dezenas de pedidos de ajuda de pais sem vagas em creches*. RTP Notícias. https://www.rtp.pt/noticias/pais/confederacao-tem-dezenas-de-pedidos-de-ajuda-de-pais-sem-vagas-em-creches_n1510877.

Strazdins, L., O'Brien, L., Lucas, N., & Rodgers, B. (2013). Combining work and family: Rewards or risks for children's mental health? *Social Science & Medicine*, 87, 99–107. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.03.030>.

Torres, A. (2023). *Igualdade de género ao longo da vida*. Fundação Francisco Manuel Dos Santos. <https://ffms.pt/pt-pt/estudos/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida>.

Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S., & Rosa, R. (2016). *Livro Branco – Homens e igualdade de Género em Portugal*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. ISBN 978-972-8399-75-7.

Winter, T., Roos, E., Rahkonen, O., Martikainen, P., & Lahelma, E. (2006). Work-family conflicts and self-rated health among middle-aged municipal employees in Finland. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(4), 276–285.

World Health Organization. (2014). *Global nutrition targets 2025: Policy brief series (WHO/NMH/NHD/14.2)*. Geneva: World Health Organization.

Yu, W. H., & Hara, Y. (2021). Motherhood penalties and fatherhood premiums: Effects of parenthood on earnings growth within and across firms. *Demography*, 58(1), 247–272. <https://doi.org/10.1215/00703370-8917608>.

CAPÍTULO 2

Que políticas de apoio à parentalidade estão implementadas em Portugal e noutros países europeus?

Historicamente, a família e as relações íntimas, embora concebidas enquanto instituições privadas, têm representado o núcleo central de algumas políticas públicas e programas sociais, as quais se destinam a regular e apoiar os indivíduos, nos seus papéis familiares e quotidianos, e o núcleo familiar no seu conjunto (Wall, 2004). Este capítulo tem como objetivo caracterizar o quadro político-legal português em matéria de proteção da parentalidade, em termos da sua evolução ao longo das últimas décadas, e por comparação à ação governativa de outros países europeus. Esta análise sustentará a discussão dos resultados quantitativos e qualitativos apresentados nos capítulos seguintes e as recomendações para atenuação do impacto da parentalidade nos rendimentos e assimetrias de género.

Foram analisadas as políticas de apoio à parentalidade em Portugal e outros 11 países europeus, incluindo Espanha, Itália, Reino Unido, Irlanda, Países Baixos, Alemanha, Suíça, Bulgária, Polónia, Noruega e Suécia.

Neste capítulo, focamo-nos em políticas públicas desenhadas no domínio da parentalidade e da igualdade de género, nomeadamente licenças de parentalidade, atribuição de apoios pecuniários, como abonos de família, modalidades de organização flexível do trabalho, e serviços e infraestruturas dedicadas à primeira infância, como creches.

Para uma melhor compreensão do quadro político existente em Portugal na atualidade, apresentamos também a evolução destas políticas nas últimas décadas.

2.1. COMO EVOLUIU O QUADRO POLÍTICO-LEGAL DE APOIO À PARENTALIDADE NO ÚLTIMO SÉCULO?

A definição de políticas e a determinação de instrumentos jurídicos para a proteção da parentalidade e assistência à família impuseram-se a partir do século XX com o contributo das organizações internacionais não-governamentais. Em 1919, durante a primeira Conferência Internacional do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Convenção Número 3 sobre a Proteção da Maternidade, enquanto primeira norma orientada para a igualdade de género no meio laboral. A Convenção visou a proteção das mulheres grávidas e mães contra o despedimento e discriminação e a garantia do regresso ao trabalho após o parto (International Labour Organization, 1919). Esta norma foi sucessivamente revista, em 1952 e em 2000, com o intuito de proteger a saúde e a segurança económica das mulheres trabalhadoras e contribuir para uma efetiva igualdade de oportunidades no emprego (International Labour Organization, 1952; International Labour Organization, 2000).

No conjunto dos países europeus, a Suécia e a Noruega destacaram-se, a partir da década de 1960, pela introdução de um apoio estatal universal a todas as famílias e pelo elevado compromisso com a igualdade de género (Nordic Council of Ministers, 2019), traduzido na implementação de um sistema flexível de licenças parentais mais longas e mais bem remuneradas que incentivavam os pais a adotarem-nas e a participar nas responsabilidades familiares, assim como numa oferta pública generalizada de cuidados infantis com elevados padrões de qualidade (Sörensen & Bergqvist, 2022). Noutros países, como a Alemanha, Países Baixos e Reino Unido, foi implementado um sistema de subsídios financeiros assente na situação laboral dos progenitores e uma rede de estabelecimentos pré-escolares, ainda que com horários pouco flexíveis (Coady et al., 2021).

Historicamente, o percurso de Portugal procedeu da ideologia patriarcal, vigente no Estado Novo, que promovia uma visão sobre o homem como “chefe

de família”, devendo assumir o papel de provedor do sustento, sendo que a mulher tinha os seus direitos limitados (Wall, 2016). Este modelo cultural de género, que prevalecia no Sul da Europa, estava inscrito nas normas jurídicas portuguesas. Com efeito, a Constituição de 1933 estabelecia, no artigo 5.º, *a igualdade dos cidadãos perante a lei [...], salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família* e o Código Civil de 1966 determinava, no artigo 1677.º, *que pertence à mulher, durante a vida em comum, o governo doméstico, conforme os usos e a condição dos cônjuges*. Na transição para a democracia, **após 1974, a prioridade dos Governos passou por romper com o anterior contexto sociopolítico e alinhar as políticas a uma estrutura de família democrática, de dupla remuneração a tempo inteiro** (Pedroso & Branco, 2008). Desde então, destacaram-se os seguintes marcos nas políticas de apoio à parentalidade, em Portugal:

- No I Governo Constitucional, que teve início em 1976, não se registou uma referência autónoma à família na definição das políticas sociais (Leal, 1985). No entanto, foram convencionadas as primeiras medidas dirigidas às mulheres e à proteção das mães no mercado de trabalho, nomeadamente **o direito das mulheres trabalhadoras à licença de 90 dias no período da maternidade** (Decreto-lei n.º 112/76). Estabeleceram-se novas relações entre o Estado e a família, a partir da formação de organismos públicos orientados para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tais como a Comissão da Condição Feminina, em 1977, integrada na Presidência do Conselho de Ministros e na dependência do Primeiro-Ministro (atualmente, designada como Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em 1979 (CIG, 2021).

- A década de 1980 caracterizou-se pela estabilidade política, assim como pela adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (atualmente, denominada como União Europeia). Do ponto de vista da regulação pública da orga-

nização da vida privada, destacou-se o Decreto-Lei n.º 503/80, de 20 de outubro, que definiu os princípios gerais de proteção da família e da maternidade. Foi reforçado **o apoio económico para as famílias consideradas como mais vulneráveis**, nomeadamente as famílias numerosas, famílias com filhos deficientes e as famílias com baixos rendimentos. Em 1984, foi aprovada a Lei da Maternidade e Paternidade que estipulou novas disposições em matéria de direitos laborais para mães e pais, tal como um **sistema de licenças e faltas para assistência a menores de 10 anos**. Na sua redação, a assistência aos filhos foi reconhecida, pela primeira vez, como uma tarefa da competência de ambos os progenitores, e não apenas da mãe. Foi concedido, também, o direito do pai a gozar a licença de maternidade, mas apenas em caso de morte, incapacidade ou formação profissional da mãe (Lei n.º 4/84). Evidenciou-se, ainda, uma política de financiamento público para o desenvolvimento de **equipamentos de tempos livres e guarda das crianças** para os pais trabalhadores, com base na cooperação entre o Estado e o terceiro setor (Centro de Estudos Sociais, 2015).

- Na década de 1990, sob o impulso de uma diretiva comunitária (1992), foi instituído o **direito à licença partilhada “por decisão conjunta” dos pais, com um período obrigatório de 14 dias para a mãe e dois dias de faltas remunerados para o pai** (Wall et al., 2010). O despedimento de mulheres grávidas e de mães lactantes passou a requerer a autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social. No final da década, a proteção da paternidade foi reforçada com a Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, que introduziu licenças específicas para o pai: a **“licença por paternidade”** de cinco dias úteis enquanto direito exclusivo do pai aquando do nascimento do filho e a **“licença parental”** opcional de 15 dias consecutivos. Adicionalmente, ambos os pais passaram a poder gozar, em parte ou na totalidade, a **dispensa de duas horas por dia para amamentação ou aleitação**, que primeiramente era um

direito exclusivo das mães. Foi, ainda, aprovada uma **licença parental (não paga), individual, de três meses para pais e mães**.

- No início do século XXI, a ênfase das agendas internacionais no papel do homem na prestação de cuidados levou o governo português a aproximar a política de família a uma política pró-igualitária. Assim, a reforma de 2003-2004 estabeleceu duas alterações principais: a **obrigatoriedade da licença de paternidade por cinco dias e a flexibilidade na utilização da licença de maternidade e da licença parental não remunerada**. Já a Revisão do Código de Trabalho de 2009 representou uma mudança terminológica ao introduzir o regime de proteção da parentalidade. Na sua redação, **foi substituída a ‘licença de maternidade’ pela ‘licença parental inicial’, adicionado um mês de licença inicial** quando partilhada entre os progenitores, **alargada a licença de paternidade** (atualmente designada como “licença exclusiva do pai”) para 20 dias úteis a 100% do salário e conferido o **direito de três meses adicionais de “licença parental complementar” pagos a 25%** do salário médio anterior. Esta mudança de paradigma assumiu como referência a licença parental única vigente no sistema sueco (Wall et al., 2019).

- O período de crise económica que marcou Portugal em 2011-2013 contribuiu para a redução do apoio estatal à parentalidade. Implementaram-se mecanismos de **diferenciação no abono de família para beneficiar sobretudo as famílias mais desfavorecidas**, como famílias monoparentais e famílias com crianças atingidas pelo desemprego. Em 2015, a Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro, produziu uma inflexão no rumo da política de licenças, já que **introduziu a possibilidade de ambos os progenitores gozarem, em simultâneo, até 15 dias, a “licença parental inicial”**, medida que reverteu a situação anterior, que incentivava os pais a cuidar, a sós, do seu recém-nascido.

- Com a pandemia da COVID-19, as políticas para mitigar os impactos socioeconómicos estruturaram-se de acordo com os seguintes objetivos: facilitar a flexibilidade laboral, combater o desemprego e apoiar financeiramente as famílias (Sarroeira et al., 2022). No âmbito do apoio à família, destacaram-se as seguintes medidas: **direito a faltar ao trabalho para assistência a filhos** (ou outras crianças a cargo) menores de 12 anos, exercer a atividade em regime de **teletrabalho** e receber um **subsídio por apoio à família em situação de encerramento das escolas** e por **assistência à família** em situação de isolamento profilático ou doença, correspondente a dois terços da remuneração base.

- Recentemente, em maio de 2023, foram transpostas para a legislação portuguesa as diretivas da União Europeia e do Parlamento Europeu, no

âmbito da *Agenda do trabalho digno e de valorização dos jovens no mercado de trabalho*. Visaram, entre outros, o **incentivo à partilha das responsabilidades familiares**, concretizado no **aumento do período e remuneração das licenças para mães e pais e na introdução da possibilidade de combinar trabalho com licença remunerada e gozar uma “Licença Partilhada Complementar a Tempo Parcial” remunerada** (Governo de Portugal, 2023).

Esta análise da evolução das políticas de proteção à parentalidade e às famílias com crianças [Fig.2.1.] permite identificar ruturas e mudanças, especialmente em períodos de crise económica, mas também desenvolvimentos significativos que resultaram numa atual política explícita, com **objetivos especificamente definidos para a família, pró-igualitária e pró-natalista** (Wall et al., 2019).

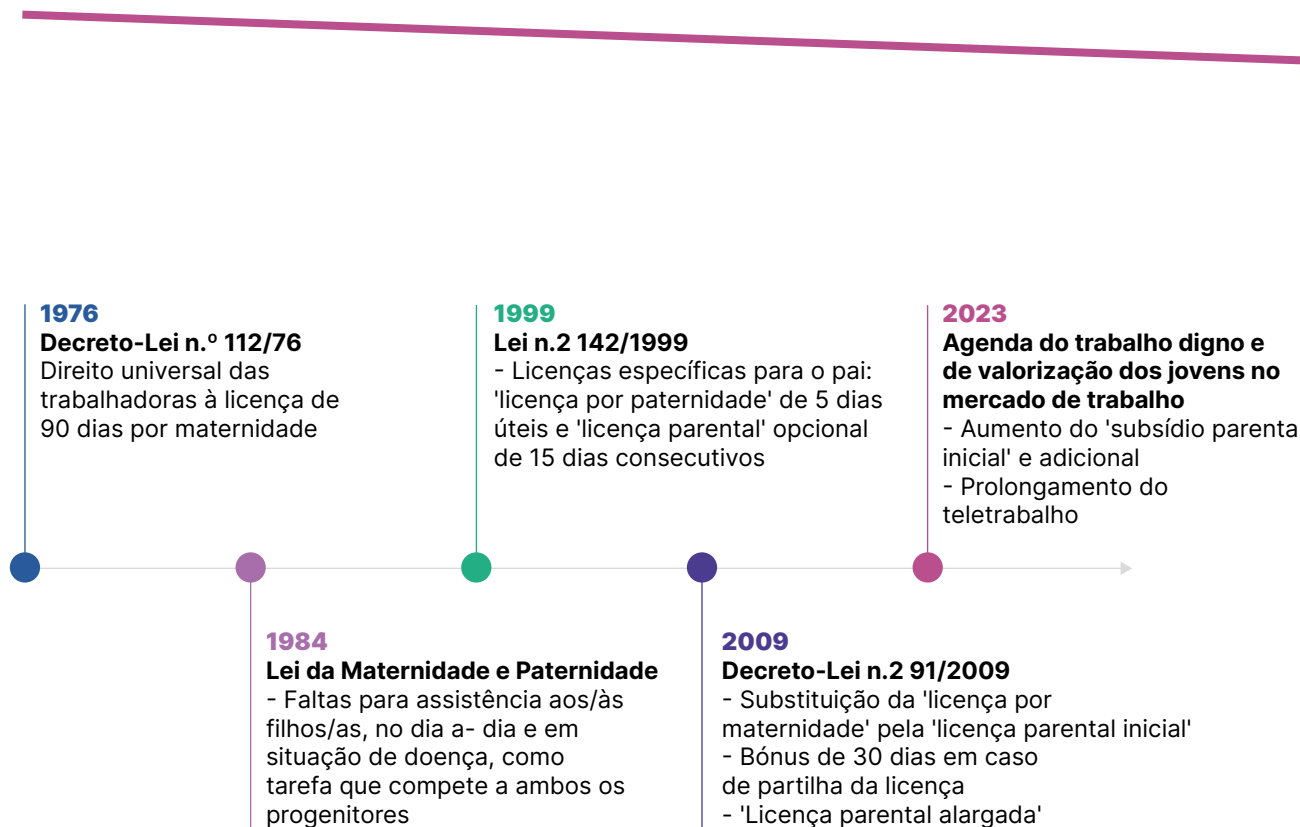


Figura 2.1.: Cronologia da evolução das políticas de apoio à parentalidade, em Portugal, desde 1976 até 2023

2.2. QUE POLÍTICAS DE APOIO À PARENTALIDADE EXISTEM NA ATUALIDADE EM PORTUGAL E NOUTROS PAÍSES EUROPEUS?

Atualmente, o poder político atua num cenário onde as mulheres são economicamente ativas, tal como os homens, mas mantêm-se como as principais responsáveis pelos cuidados às crianças, onde há uma pluralidade de estruturas familiares, e onde as taxas de fertilidade permanecem insuficientes para a sustentabilidade demográfica. Neste sentido, importa compreender em que medida as opções jurídico-políticas se articulam com os desafios económicos, sociais e demográficos hoje existentes.

A revisão que se apresenta **descreve as políticas com potencial impacto, direto ou indireto, na igualdade de género e no bem-estar das famílias com crianças**, nomeadamente: **licenças de parentalidade, abono de família, organização flexível do trabalho e serviços de educação e de cuidados de primeira infância**. A revisão é complementada por uma análise comparativa da **despesa pública** de cada país.

2.2.1. Licenças de parentalidade

O direito à licença parental constitui atualmente uma das principais respostas para apoiar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores com filhos. A Organização Internacional do Trabalho define, desde 1952, períodos mínimos de 14 semanas para as mães (International Labour Organization, 1952) e, a nível europeu, está definido que os Estados Membro devem atribuir ao pai uma licença mínima de duas semanas (EU, 2019). No entanto, a adoção destas políticas tem **divergido consideravelmente**.

Alguns países europeus investem essencialmente em licenças longas de maternidade [Fig.2.2.]. A Bulgária é o país que mais se destaca, já que proporciona às mães 59 semanas remuneradas a

90% do salário e uma licença parental até aos dois anos de idade da criança, mas que apenas pode ser usufruída pelo pai em situações excecionais, como doença grave ou falecimento da mãe (Koslowski et al., 2022). Também no Reino Unido, a licença de maternidade é longa, mas não remunerada na totalidade: as mães usufruem de 52 semanas, sendo que, nas primeiras 39 semanas após o parto, são recompensadas com o valor correspondente a 90% do salário e, nas últimas 13 semanas, não há compensação financeira. Para além da licença de maternidade, podem partilhar com o seu companheiro 18 semanas não remuneradas de licença parental (Government Digital Service, 2015). O enquadramento legal da Irlanda aproxima-se daquele do Reino Unido: as mães gozam a licença durante 42 semanas, mas apenas nas primeiras 26 semanas lhes é atribuído um subsídio semanal com um valor fixo. À licença de maternidade é adicionado um período de licença parental de 26 semanas, do qual cinco são pagas (Early Childhood Ireland, 2023). Tanto na Irlanda como no Reino Unido, a licença exclusiva para o pai é de apenas duas semanas (Citizens Information, 2023; Government Digital Service, 2015).

Em contrapartida, há **países que oferecem uma licença parental única que não distingue entre maternidade e paternidade**. Este é o caso da Suécia, onde estão previstas 34 semanas de licença para ambos os progenitores, pagas a 77,6% do valor correspondente ao salário, das quais 21 podem ser transferidas e 13 devem ser gozadas em exclusivo (se um dos progenitores não as gozar, a família perde tanto a licença como a compensação financeira) (Swedish Social Insurance Agency, 2023). Também na Noruega, ambos os pais têm direito a 49 semanas remuneradas a 100% do salário (ou 59 semanas a 80%), das quais 15 (ou 19) são atribuídas a cada um dos progenitores. As restantes 16 ou 18 semanas estão estipuladas como um direito da família que pode ser gozado consoante a preferência do casal (European Commission, 2023a). Em Espanha, pais e mães podem usufruir exatamente do mesmo período: 16 semanas para cada um pagas na totalidade do salário (Expatica, 2023). Na Alemanha, embora a licença parental seja um direito individual e intransfe-

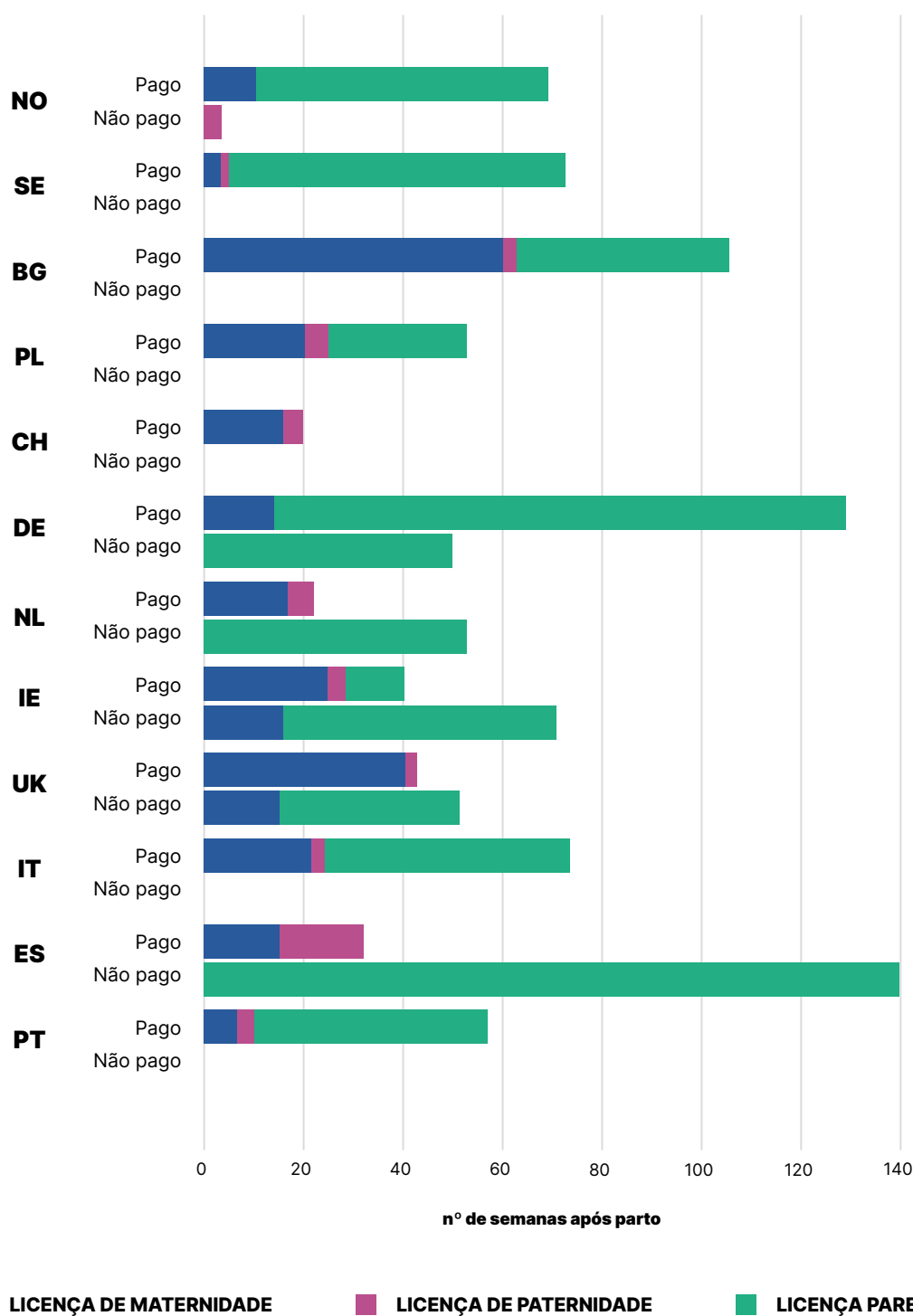


Figura 2.2.: Duração máxima da licença de maternidade, licença de paternidade e licença parental (em semanas)

Nota: NO - Noruega, SE - Suécia, BG - Bulgária, PL - Polónia, CH - Suíça, DE - Alemanha, NL - Países Baixos, IE - Irlanda, UK - Reino Unido, IT - Itália, ES - Espanha, PT - Portugal

rível que permite a ambos os pais cuidar da criança até aos três anos de idade, as estatísticas evidenciam uma forte discrepância no tempo de uso da licença entre

pais e mães: em média, em 2022, as mulheres gozaram 63 semanas, ao passo que os homens gozaram 15 semanas (Handbook Germany, 2023).

Em Portugal, após o nascimento ou adoção de uma criança, **pais e mães, do mesmo sexo ou de sexos opostos, têm direito a usufruir de 17 ou 21 semanas de licença parental inicial**. Se optarem pelas 17 semanas de licença, a Segurança Social cobre o subsídio parental equivalente a **100% da remuneração** de referência, sem limite máximo de pagamento. Se optarem pelas 21 semanas de licença, o subsídio parental cobre **80% da remuneração**. A licença parental inicial inclui a licença parental exclusiva da mãe e a licença parental exclusiva do pai. Durante a **licença parental exclusiva da mãe**, as mães podem gozar um período opcional **até quatro semanas antes do parto e seis semanas obrigatórias após o parto**, com um pagamento correspondente a 100% da remuneração. Durante a licença parental exclusiva do pai, os **pais têm direito a cinco semanas de licença**, seguidas ou alternadas, com um valor correspondente a 100% da remuneração. Os pais podem, ainda, usufruir de sete dias úteis opcionais, seguidos ou alternados, em simultâneo com as mães.

O ordenamento jurídico de Portugal **premeia os pais que partilham a licença parental inicial**. Num cenário em que cada um dos pais goza, de forma exclusiva, um período de quatro semanas consecutivas ou dois períodos intercalados de duas semanas, após a licença exclusiva da mãe, somam-se **mais quatro semanas às 17 ou 21 semanas da licença parental inicial**. Estas quatro semanas extra podem ser gozadas em exclusivo por apenas um dos pais, ou podem ser divididas. Se **a duração da licença for de 17 semanas mais quatro extra, o subsídio parental corresponde a 100% da remuneração**, sem limite máximo de pagamento. Se **a duração da licença for de 21 semanas mais quatro extra, o subsídio parental corresponde a 83% e poderá ser aumentado para 90%, desde que o pai tenha gozado, em exclusivo, de oito semanas de licença**. Durante a licença, os pais recebem um rendimento líquido superior, uma vez que a licença está isenta do pagamento da Segurança Social e do IRS. Se a mãe não usufruir da licença inicial, o pai apenas tem direito à licença exclusiva para os pais.

Em 2022, registou-se um **total de 70.283 licenças parentais iniciais** (Blum et al., 2023). Foram gozadas **32.282 licenças partilhadas com dias extra**, 45,9% do total das licenças iniciais garantidas. Estima-se que, **na maioria, 17 ou 21 semanas são gozadas pela mãe e quatro semanas ao pai** (quando a mãe regressa ao trabalho). Entre os casais que escolheram dividir, 69,5% escolheram o período de licença mais longo (21 mais quatro semanas pagas a 83%), enquanto 30,5% preferiram a opção das 17 mais quatro semanas, pagas a 100%.

Quando a licença inicial não é partilhada é maioritariamente gozada pelas mães. Em 2022, **o modelo de licença mais comum foi o das 21 semanas remuneradas a 80%, sem partilha** (64%); 36% das mães gozaram o período de 17 semanas pagas a 100% (Blum et al., 2023).

Em Portugal, 16% dos pais e das mães não foram elegíveis para gozar a licença inicial (Blum et al., 2023).

A licença parental inicial pode ser alargada por um período de, no máximo, 13 semanas, se for gozada imediatamente após as 17 ou 21 semanas. Neste caso, a Segurança Social paga um subsídio equivalente a 40% da remuneração base. Esta licença adicional é individual e não transferível entre os pais.

Após a licença adicional, um dos pais pode usufruir da **licença para assistência a filho a tempo inteiro durante dois anos**. Esta licença não é remunerada e, durante este período, o contrato de trabalho é suspenso, mas é salvaguardado o direito a regressar ao trabalho.

A licença adicional tem sido gozada por uma pequena percentagem de pais e mães: em 2022, apenas **9.540** gozaram esta licença, **13,6%** do total de pais que gozaram a licença inicial (Blum et al., 2023).

2.2.2. Abono de família

O **abono de família é uma medida generalizada entre os países da Europa**. Corresponde a apoio financeiro regularmente atribuído (semanal ou mensal) que tem como propósito compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens. Enquanto em países como Suécia, Noruega, Alemanha e Irlanda, todas as famílias com crianças recebem o mesmo montante, independentemente do rendimento ou situação profissional dos pais, em Portugal, Espanha e Polónia, apenas as famílias de baixos rendimentos têm acesso a este apoio.

Em Portugal, o abono de família começou por ser atribuído, em 1942, aos “chefes de família”, como benefício separado para os trabalhadores assalariados da indústria e serviços (Pimentel, 2000). Uma vez que os trabalhadores não eram considerados como indivíduos isolados, mas sim como parte integrante das famílias, era da competência do Estado proporcionar um salário familiar, a fim de assegurar que o rendimento era suficiente para garantir o seu sustento (Wall, 1995). Desde então, os requisitos para aceder ao abono de família foram modificados. Atualmente, em Portugal, **o abono pode ser requerido tanto pelo pai como pela mãe, pelo próprio jovem** (se tiver mais de 18 anos), ou pelos **representantes legais**, incluindo instituições. É atribuído até aos jovens completarem 16 anos de idade e, se forem estudantes ou portadores de deficiência, poderá ser prolongado até aos 25 anos. Para tal, o agregado familiar deve **pertencer a escalões de rendimentos mais baixos**.

2.2.3. Organização flexível do trabalho

Aceleradas pela pandemia da COVID-19, as formas de organização do trabalho mais flexíveis e adaptáveis à vida privada passaram a representar um elemento essencial das agendas governamentais. Como tal, **na generalidade dos países europeus analisados, a legislação prevê que mães e pais possam reduzir o horário de trabalho e trabalhar a partir de casa, sem prejuízo para as funções profissionais exercidas**. A Bulgária é uma exceção, neste contexto, já que define que o pai apenas pode beneficiar desta flexibilidade se a mãe não o puder (European Commission, 2023b).

Nos Países Baixos, a Lei do Trabalho Flexível, adotada já em 2016, confere aos trabalhadores o direito a ajustar o seu horário de trabalho (Prignesh, 2015). Embora a adesão das mulheres a esta medida tenha sido superior, nos últimos anos também os homens têm vindo a aderir ao trabalho a tempo parcial, hoje com mais de um quarto dos homens empregados, o que poderá contribuir para um maior equilíbrio entre o trabalho remunerado e não remunerado (Plantenga, 2002). No Reino Unido, os pais empregados têm o direito legal a requerer a redução do horário de trabalho ou o regime de horário flexível, desde que tenham trabalhado para a mesma entidade patronal durante 26 semanas antes de apresentarem o pedido (Musick & Gonalons-Pons, 2020). Na Alemanha, o subsídio parental apoia os pais que reduzam o horário laboral ou abandonem o mercado de trabalho nos primeiros anos dos filhos, até 65% do rendimento líquido. Quando a licença parental é partilhada entre pais e mães, estes podem beneficiar de meses adicionais de subsídio (International Labour Organization, 2023).

Na Suíça, embora não exista um direito legal a modalidades de trabalho flexíveis, a Lei do Trabalho estabelece que a entidade patronal deve tomar em consideração as responsabilidades familiares do trabalhador ao fixar as horas de trabalho e de descanso (Faeh & Franziska, 2021). Além disso, o período durante o qual os pais estiverem afastados do mercado de trabalho para cuidarem dos filhos menores de 16 anos de idade é creditado para efeitos de pensão por velhice.

A pensão é dividida entre os pais se ambos forem responsáveis pelos cuidados, caso contrário, é entregue ao principal cuidador (European Commission, 2023c).

Na Suécia e Noruega, apesar da regulamentação do direito a reduzir o horário médio de trabalho, os governos estão empenhados em permitir que todas as mães e pais tenham um emprego a tempo inteiro e, por conseguinte, um modelo de família de dupla remuneração (Nordic Council of Ministers, 2019). Neste sentido, a Suécia é o país com a maior percentagem de mães empregadas a tempo inteiro (77%, em 2019, enquanto a média da União Europeia foi de 58%). Portugal aproxima-se deste padrão, afastando-se dos países do Sul da Europa ao apresentar uma elevada taxa de empregabilidade a tempo inteiro entre as mulheres que são mães.

Em Portugal, em 68,6% dos casais com filhos com idades entre os 6 e os 14 anos, ambos os pais trabalham a tempo inteiro; em 5,6%, um dos parceiros trabalha a tempo inteiro e o outro a tempo parcial. A média da União Europeia é de 58,7% e 13,7%, respetivamente. (Blum et al., 2023)

Não obstante a presença massiva de pais e mães portugueses no mercado de trabalho, o Código do Trabalho (PGDL, 2021) prevê o **regime jurídico do teletrabalho e do horário flexível**, podendo (i) exercer a atividade em **teletrabalho** até os filhos terem 3 anos, ou até ao seu oitavo aniversário no caso de famílias monoparentais; (ii) exercer a atividade em regime de **horário flexível** até aos 12 anos, desde que cumprindo o número de horas de trabalho semanal estabelecido no contrato; (iii) trabalhar em regime de **part-time** durante cinco dias por semana ou três dias completos por semana, até aos 12 anos; (iv) faltar ao trabalho até 30 dias por ano, até aos 12 anos, quando o filho estiver **doente**; e (v) faltar para participar em **reuniões escolares** uma vez por trimestre, até quatro horas, até aos 18 anos.

2.2.4. Apoio aos serviços de educação e cuidados de primeira infância

A rede de equipamentos e serviços sociais de primeira infância que cobre as crianças desde o nascimento até aos 6 anos, idade da escolaridade obrigatória, representa um investimento gradual dos governos europeus.

Em alguns países, o sistema escolar funciona a tempo parcial e os pais podem contar com medidas legislativas de **apoio pecuniário** compensatórias de encargos com o sustento e educação das crianças. Este é o caso da Alemanha, onde todas as crianças com 12 meses ou mais têm legalmente direito a apoio. Em algumas cidades alemãs, como Berlim e Hamburgo, o acesso às creches públicas é totalmente gratuito. Noutras regiões, as famílias com rendimentos inferiores recebem “vales-creche” (Eurydice, 2023). Nos Países Baixos, o Estado assegura o acolhimento de crianças com idades compreendidas entre as dez semanas e os quatro anos, com um a cinco dias fixos por semana (Government of the Netherlands, 2023). No Reino Unido e Irlanda, os sistemas de educação financiados pelo Estado oferecem 15 horas por semana para as crianças até aos três anos e 30 horas por semana após os três anos (Ashe, 2022).

Noutros países, as **respostas de primeira infância funcionam a tempo inteiro**. Um destes exemplos é o da Noruega, onde os pais com crianças entre os 13 e os 23 meses recebem um apoio mensal, que pode ser utilizado para o acesso a creches privadas (European Commission, 2023). Em Espanha, as creches públicas são gratuitas para as crianças a partir dos três anos de idade. Em Itália, os custos das creches e jardins de infância dependem da situação económica da família e da cidade de residência. Às famílias de rendimentos inferiores são oferecidos vales-creche e subsídios de natalidade.

Em Portugal, ao abrigo do **programa Creche Feliz**, desde setembro de 2022 o acesso a todas as creches do setor social e solidário, amas da Segurança Social e creches aderentes da rede lucrativa passou a ser gratuito para as crianças nascidas a partir de se-

tembro de 2021, independentemente do rendimento familiar (Carta Social, 2023). Desde janeiro de 2023, a frequência gratuita da educação pré-escolar para crianças até aos 3 anos foi alargada a creches privadas com fins lucrativos, mas nestes casos a gratuidade só é possível em caso de ausência de vagas no setor sem fins lucrativos, no mesmo município.

Em Portugal, em média, as crianças frequentam creches ou jardins de infância durante 3 anos. Quarenta por cento das crianças entre os 0 e os 2 anos estão matriculados em creches e 92% entre os 3 e os 5 anos, valores similares aos da média da União Europeia: 34% e 90%, respetivamente. (Blum et al., 2023)

Os **investimentos realizados em Portugal nas últimas décadas para expandir os serviços de creches e pré-escolas para crianças com menos de seis anos contribuíram para o aumento da cobertura**. Entre 2010 e 2021, houve um aumento de 18% da cobertura, ao passo que a proporção de utilização se manteve constante, fixando-se nos 86%¹, tal como ilustrado na **[Fig.2.3.]**.

Segundo a Carta Social de 2021, existem cerca de 118.000 vagas em creches (com e sem fins lucrativos). Segundo o Instituto Nacional de Estatística, existem 250.000 crianças entre os 0 e os 3 anos de idade, o que significa que a procura supera a oferta.

Apesar dos esforços recentes no alargamento do acesso a creches, **a permanência de constrangimentos no acesso devido a uma oferta inferior à procura traduz-se num desfasamento de cerca de um ano entre o fim da licença parental e o início do acesso aos serviços de educação pré-escolar em Portugal [Fig.2.4.]**. Este desfasamento estende-se para três anos e meio se considerarmos o fim da licença parental bem remunerada (66% ou mais do salário (EIGE, 2019)) e o início do acesso aos serviços de educação pré-escolar.

Estes dados são similares ao restante panorama europeu, exceto ao observado na Noruega, Suécia e Alemanha, países onde não se regista desfasamento, mesmo quando analisado o período da licença bem remunerada. De entre os países estudados, a Suíça é o país com a maior discrepância, com três anos e meio entre o fim da licença e o início de acesso aos serviços de educação pré-escolar.

2.3. QUANTO INVESTEM OS PAÍSES EM POLÍTICAS DE APOIO À PARENTALIDADE?

A comparação do investimento público em políticas de apoio à parentalidade pode, alternativamente, passar pela comparação das despesas públicas de cada país **[Fig.2.5.]**. Enquanto na Suécia, a despesa pública se aproxima dos 3,5% do Produto Interno Bruto (PIB), em Espanha, não alcança os 1,5%, apesar de ter aumentado recentemente, tal como em vários países (à exceção do Reino Unido, Países Baixos e Irlanda). O aumento mais acentuado assinalou-se na Polónia, que passou de 1,2% do PIB, em 2005, para 3,4%, em 2020.

A despesa pública no apoio à parentalidade pode ser realizada seguindo três categorias: **transferências monetárias** para famílias com crianças, **apoio em serviços** e **apoio financeiro** através do sistema fiscal (OECD, 2023).

¹ Para o cálculo da cobertura das respostas sociais para a primeira infância são considerados o número total de lugares existentes e a população de referência das respostas em análise; para o cálculo da proporção de utilização das respostas sociais para a primeira infância são considerados o número total de crianças e o número total de lugares existentes das respostas em análise (Gep, 2023).

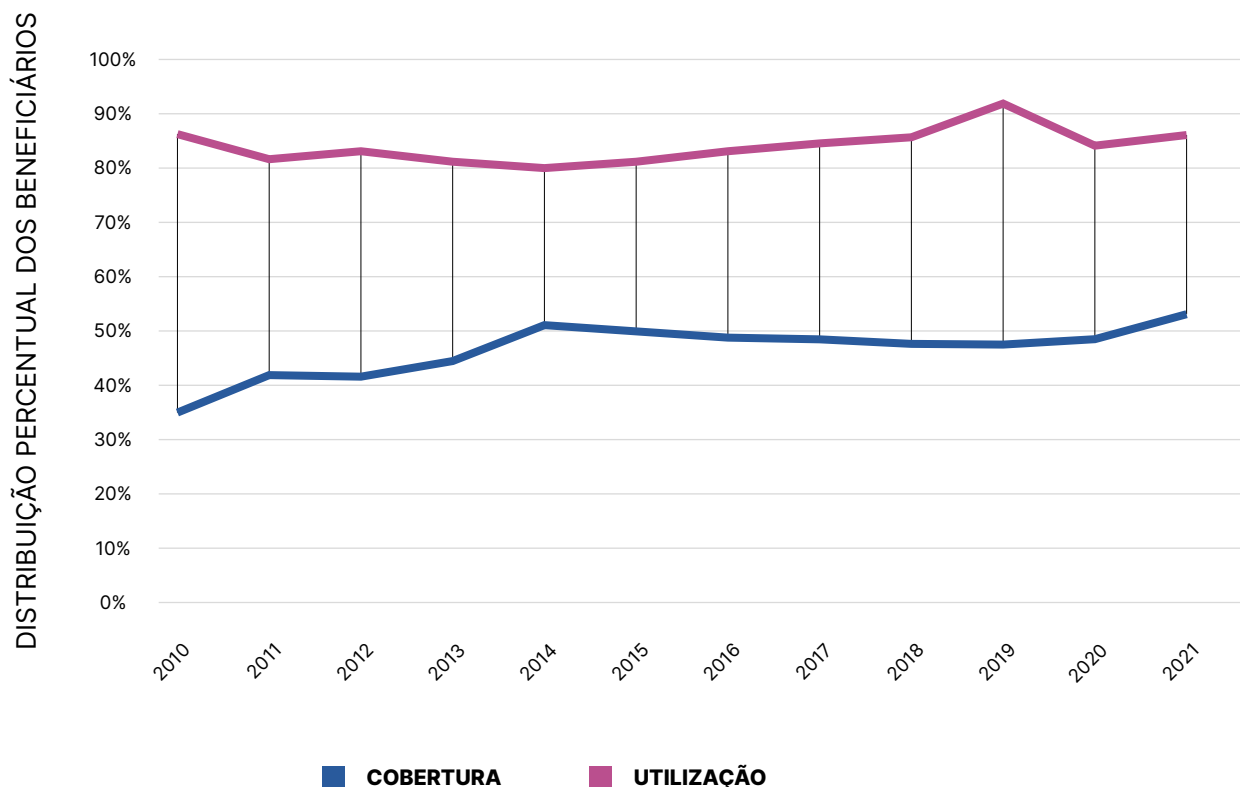


Figura 2.3.: Cobertura e utilização das respostas sociais para a primeira infância, desde 2010 a 2021

As prestações pecuniárias têm como propósito minimizar a discrepância ao nível das condições de vida entre as famílias com e sem filhos (Pezer, 2022). Neste contexto, a Irlanda, o Reino Unido e a Polónia são os países que mais apoio concedem em dinheiro (1,1%, 1,4% e 2,3% do PIB, respetivamente, em 2019). **Os países do sul da Europa, em contraste, caracterizam-se por um apoio mais reduzido neste domínio** (0,5% do PIB em Espanha, 0,8% em Itália e 0,8% em Portugal, em 2019).

Os países escandinavos investem sobretudo em serviços de educação e cuidados de primeira infância. O montante total gasto representou, em 2019, 2,1% do PIB na Suécia e 2,0% do PIB na Noruega. Também na Alemanha, o investimento foi ligeiramente superior (1,3%) às médias da UE (1,0%). Portugal (0,4%), Suíça

(0,5%) e Irlanda (0,5%) foram os países com as dotações orçamentais mais baixas.

Assim, analisando as políticas implementadas em diferentes contextos geográficos europeus, observa-se uma **ampla heterogeneidade**. Enquanto a existência de políticas de apoio às famílias com filhos em idade infantil é um fator central na Europa, o desenho destas políticas varia entre países.

O contexto sociocultural é uma das variáveis explicativas desta diversidade. Enquanto a Suécia e a Noruega têm a **igualdade de género como ambição a longo prazo**, com manutenção da possibilidade de emprego a tempo inteiro para ambos os pais e, simultaneamente, a promoção da conciliação da vida profissional e familiar, a Bulgária e a Polónia apresentam

medidas que estimulam a adoção de longos períodos de licença para as mães, traduzindo visões de género tradicionais. Assim, nos primeiros, o investimento público nos apoios às famílias é superior, as licenças parentais são desenhadas de forma a serem gozadas por ambos os pais, e as creches estão disponíveis a tempo inteiro para as crianças desde idades mais precoces.

Os restantes países estudados parecem situar-se a meio do espectro. O Reino Unido, a Irlanda e a Suíça, tendencialmente mais liberais, apresentam menor investimento em serviços de educação e cuidados de primeira infância e licenças parentais mais limitadas,

em termos de duração e remuneração. A Alemanha oferece apoios pecuniários à família e licenças alargadas com incentivos para utilização por ambos os pais, mas as mães ainda gozam a maior parte do tempo das licenças e assumem regimes de trabalho a tempo parcial. As creches estão disponíveis, na sua maioria, a tempo parcial e/ou não são financiadas. No sul da Europa, e apesar das visões de género ainda tradicionais, denotam-se esforços recentes em Espanha e Portugal para a partilha das licenças parentais por ambos os pais e para a expansão da oferta pública das creches.

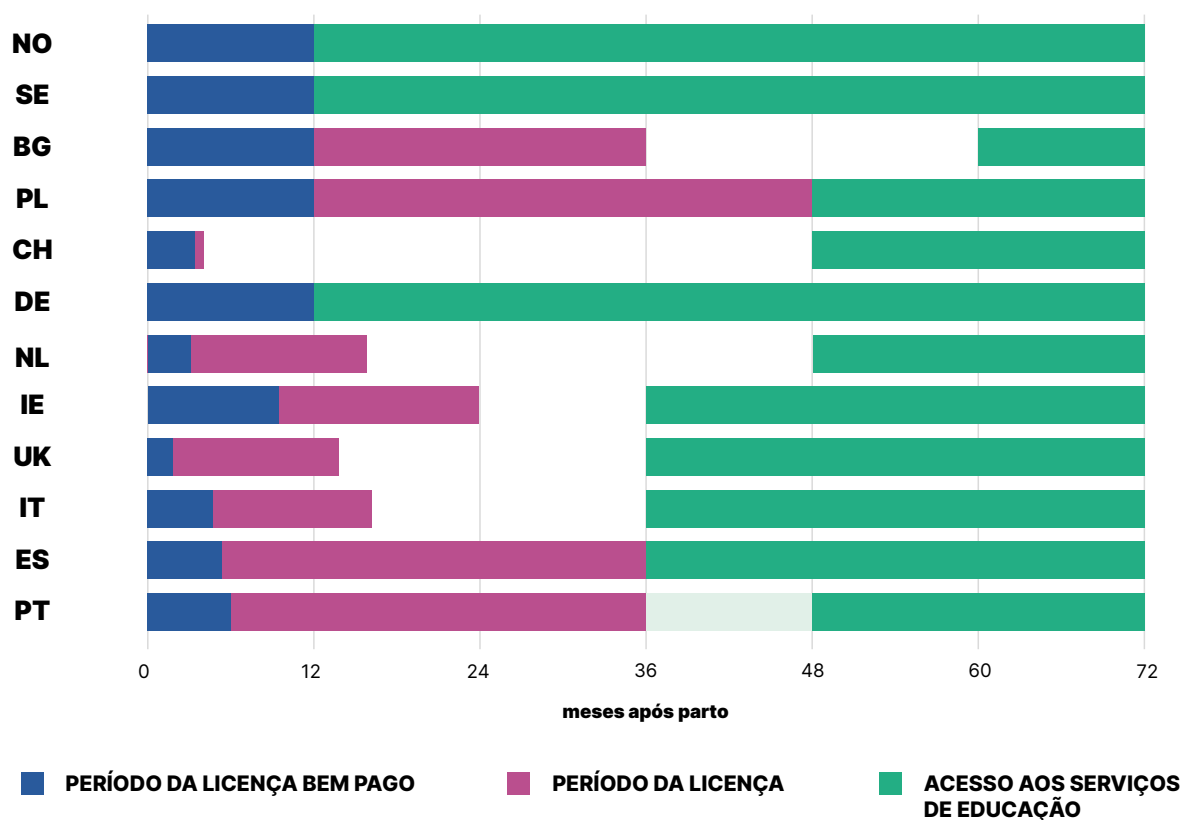
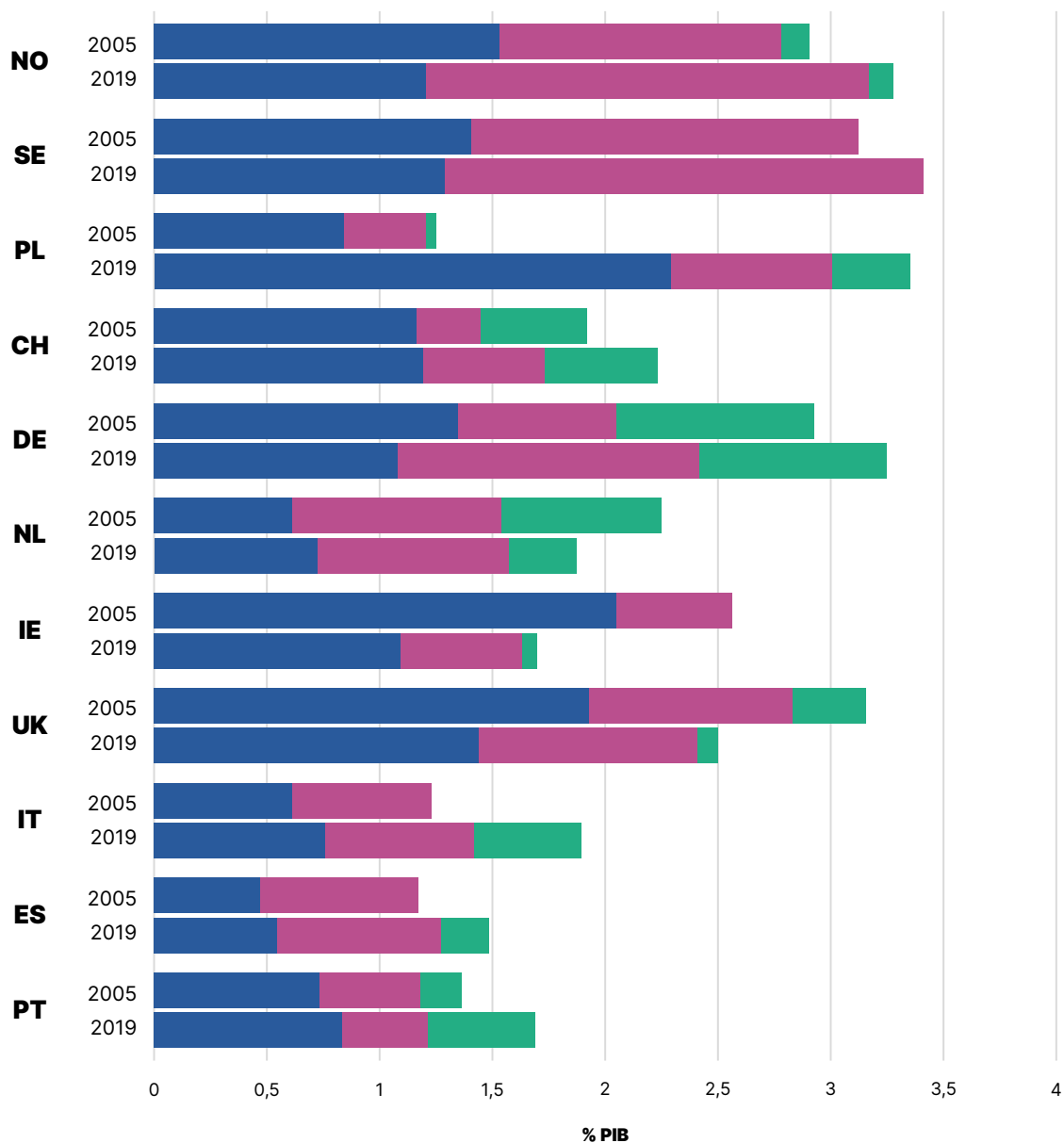


Figura 2.4.: Distribuição do período das licenças parentais e de elegibilidade para serviços de educação e cuidados de primeira infância (em meses)

Nota: NO - Noruega, SE - Suécia, BG - Bulgária, PL - Polónia, CH - Suíça, DE - Alemanha, NL - Países Baixos, IE - Irlanda, UK - Reino Unido, IT - Itália, ES - Espanha, PT - Portugal.



■ APOIO PECUNIÁRIO
 ■ SERVIÇOS
 ■ BENEFÍCIOS FISCAIS PARA AS FAMÍLIAS

Figura 2.5.: Despesa pública em percentagem do PIB

Nota: NO - Noruega, SE - Suécia, BG - Bulgária, PL - Polónia, CH - Suíça, DE - Alemanha, NL - Países Baixos, IE - Irlanda, UK - Reino Unido, IT - Itália, ES - Espanha e PT - Portugal.

2.4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ashe, S. (2022). *Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill 2022* (Bill No. 92 of). Oireachtas Library & Research Service.
- Carta Social (2023). Creche Feliz: Rede de creches gratuitas. https://www.cartasocial.pt/destaques/-/asset_publisher/ZxGHxe4w3QOc/content/creche-feliz-rede-de-creches-gratuitas.
- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. (2015). Caderno do Observatório. Proteção Social, Terceiro setor e equipamentos sociais: que modelo para Portugal?. https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/cadernos/CadernoObserv_III_fevereiro2015.pdf.
- Citizens Information. (2023). Parents' leave. https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/parents_leave.html.
- Coady, D., Shang, B., Jahan, S., & Matsumoto, R. (2021). Guaranteed minimum income schemes in Europe: Landscape and design. *IMF Working Papers*, 2021(179), 1. <https://doi.org/10.5089/9781513584379.001.a001>.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2021). *História da CIG - CIG*. CIG. <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/historia-da-cig/>.
- Correia, R. (2020). Efeitos da pandemia nas famílias portuguesas: principais impactos, legislação e medidas governamentais entre março e agosto de 2020. Observatório das Famílias e das Políticas de Família. <https://ofap.ics.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2020/12/OFAP-Efeitos-da-pandemia-Digital-14.pdf>.
- Deus, P.; Branco, F. (2022). Políticas de família e de apoio à parentalidade nos programas de governo em Portugal: do I ao XIII Governo Constitucional (1976-2026). Policy brief 2022. Observatório das Famílias e das Políticas de Família.
- Diário da República Eletrónico. (1984). Lei n.º 4/84, Série I de 1984-04-05. Protecção da maternidade e da paternidade. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/1984-75126734-75131376>.
- Diário da República Eletrónico. (1976). Decreto-Lei n.º 112/76 de 7 de fevereiro. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/112-506645>.
- Early Childhood Ireland (2023) Childcare Legislation and Tusla Requirements. <https://www.earlychildhoodireland.ie/eyes/regulation-and-inspection/childcare-legislation-and-tusla-requirements/>.
- Escobedo, A.; Wall, K. (2015). Leave policies in Southern Europe: continuities and changes. *Community, Work & Family*. 18(2), 218-235, <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>.
- European Commission. (2023a). Norway - Employment, Social Affairs & Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1103&langId=en&intPageId=5037>.
- European Commission. (2023b). Bulgaria - Employment, Social Affairs & Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&intPageId=4704&langId=en>.
- European Commission. (2023c). Switzerland - Employment, Social Affairs & Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1131&langId=en&intPageId=4821>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2019). Gender Equality Index 2019 Report: Parental leave policies. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/parental-leave-policies?language_content_entity=en

European Union. (2019). Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU PE/20/2019/REV/1. Official Journal of the European Union, L 188, 79–93. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG.

Eurydice. (2023). Early childhood education and care in Germany. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/early-childhood-education-and-care>.

Expatica. (2023). Maternity leave in Spain. <https://www.expatica.com/es/working/employment-law/maternity-leave-spain-105033/>.

Faeh, A., & Vogt, F. (2021). Quality beyond regulations in ECEC: Country background report for Switzerland. Report, Centre of Early Childhood Education, University of Teacher Education, St. Gallen.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2023). CARTA SOCIAL - Rede de serviços e equipamentos - Relatório 2021. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. ISBN: 978-972-704-474-0.

Government Digital Service. (2015). Maternity pay and leave. GOV.UK. <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay>

Government of the Netherlands. (2023). Applying for parental leave. <https://www.government.nl/topics/parental-leave-for-partners/applying-for-parental-leave>

Governo de Portugal. (2023). Principais medidas da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=principais-medidas-da-agenda-do-trabalho-digno-e-de-valorizacao-dos-jovens-no-mercado-de-trabalho>.

Handbook Germany. (2023). Parental leave in Germany. <https://handbookgermany.de/en/parental-leave>.

International Labour Organization. (2023). Germany - Parental Allowances and Parental Leave Act (BGBl I.S. 2748). https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77203&p_country=DEU&p_count=1281&p_classification=05&p_classcount=47.

International Labour Organization (2000). C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document.

International Labour Organization (1952). C103 - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248.

International Labour Organization (1919). C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3). https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003.

Leal, A. (1985). As políticas sociais no Portugal de hoje. *Análise Social*, 21, 925–943.

Musick, K., Bea, M. D., & Gonalons-Pons, P. (2020). His and Her Earnings Following Parenthood in the United States, Germany, and the United Kingdom. *American Sociological Review*, 85(4), 639–674. <https://doi.org/10.1177/0003122420934430>.

Nordic Council of Ministers (2019). *Shared and paid parental leave. The Nordic Gender Effect at Work*. <http://doi.org/10.6027/NO2019-055>.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). Public spending on family benefits. https://www.oecd.org/els/soc/PF1_1_Public_spending_on_family_benefits.pdf.

Pedroso, J., & Branco, P. (2008). Mudam-se os tempos, muda-se a família. As mudanças do acesso ao direito e à justiça de família e das crianças em Portugal. *Revista Crítica De Ciências Sociais*, 82, 53–83. <https://doi.org/10.4000/rccs.619>.

- Pezer, M. (2022). Public policies supporting families with children across welfare regimes: An empirical assessment of six European countries. *Journal of European Social Policy*, 32(3), 254-269. <https://doi.org/10.1177/09589287221080700>.
- Pimentel, I. F. (2000). A assistência social e familiar do Estado Novo nos anos 30 e 40. *Análise Social*, 34(151), 477-508. <https://www.jstor.org/stable/41011371>.
- Plantenga, J. (2002). Combining work and care in the polder model: An assessment of the Dutch part-time strategy. *Critical Social Policy*, 22(1), 53-71. <https://doi.org/10.1177/02610183020220010601>.
- Portugal, S. (2000). Retórica e ação governativa na área das políticas de família desde 1974. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 56.
- Portugal.gov.pt. (2023). Agenda do Trabalho Digno - Parentalidade e famílias monoparentais. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>.
- Prignesh. (2015). *The Flexible Work Act (WET Flexibel Werken)*. Palthe Oberman. <https://paltheoberman.nl/en/the-flexible-work-act-wet-flexibel-werken/>.
- Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. (2021). Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
- Sarroeira, A., Belchior, A., Martins, A., Pinto da Cruz, B., Reis, B., Jalali, C., Teixeira, C., Figueiredo, H., Ribeiro, I., Graça, J., Moniz, J., Pereira, J., Andrade, M., Garrido, M., Calheiros, M., Ferreira, M., Portela, M., Gil, N., Seabra, P., Godinho, S., Brás, T. & Sequeira, T. (2022). *Um Novo Normal? Impactos e lições de dois anos de pandemia em Portugal*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. ISBN: 978-989-9118-02-7.
- Segurança Social (2023). Creche Feliz - Rede de Creches Gratuitas. <https://www.seg-social.pt/rede-de-creches-gratuitas>.
- Sörensen, K., & Bergqvist, C. (2002). *Gender and the Social Democratic Welfare Regime A comparison of gender-equality friendly policies in Sweden and Norway*. National Institute for Working Life. ISSN 1404-8426.
- Swedish Social Insurance Agency. (2023). Parental benefit. <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>
- Wall, K. (2004). Políticas Familiares. *Revista Con(m)textos de Sociologia*, n. 3, Noites de Sociologia, Edição on-line da Associação Portuguesa de Sociologia. 06-10.
- Wall, K. (1995). Apontamentos sobre a família na política social portuguesa. *Análise Social*, 431-458.
- Wall, K., Aboim, S. & Cunha, V. (2010). *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. https://www.ffms.pt/sites/default/files/2022-07/A-Vida-Familiar-no-Masculino_Negociando-Velhas-e-Novas-Masculinidades.pdf.
- Wall, K., Correia, R. & Gouveia, R. (2019). Atitudes face às licenças parentais em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 90. <https://journals.openedition.org/spp/6018>
- Wall, K. & Correia, S. (2014). Changes in Family Policies since 2010: Country Overview Portugal. In S. Blum (ed.), J. Bors, Z. Bruckhauf, S. Correia, M. Daly, K. gosier, M. Mygard, O. Kapella, T. Rakar, C. Rille/Pfeiffer, P. Vanhuysen, K. Wall (2014). *Families in the Economic crisis: mapping policy responses in 10 European countries*. Dublin: Eurofound.
- Wall, K.; Cunha, V.; Atalaia, Susana; Rodrigues, Leonor; Correia, Rita; Correia, Sónia Vladimira; Rosa, Rodrigo (2016). *LIVRO BRANCO - Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. ISBN: 978-972-8399-75-7.



CAPÍTULO 3

Qual o efeito da parentalidade nos rendimentos, horas de trabalho e saúde autorreportada?

Uma análise em homens e mulheres de 32 países europeus

Neste capítulo, propusemo-nos estimar o **impacto da parentalidade nos rendimentos**, no **número de horas de trabalho** e na **saúde autorreportada** das mães e dos pais a curto prazo, isto é, nos dois primeiros anos de vida da criança. Estimamos este impacto em Portugal e noutros países europeus, de forma a compreender se os efeitos observados em Portugal são também verificados noutros contextos, ou se variam tendo em conta o **enquadramento político, social e cultural** em que os pais e as mães vivem. Olhamos também para este impacto por **nível de escolaridade**, já que alguma evidência científica aponta para efeitos díspares, especialmente entre mulheres de diferentes estatutos socioeconómicos.

3.1. O QUE NOS DIZ A LITERATURA?

O nascimento de uma criança acarreta desafios psicológicos, físicos e económicos. Estes desafios expressam-se não só na esfera familiar, como também na esfera profissional.

As **demandas familiares podem entrar em conflito com as demandas profissionais**, levando mães e pais a optar por uma maior dedicação a uma destas esferas. Nos contextos onde os papéis de género tradicionais se mantêm enraizados, o cuidado continua a ser um papel atribuído à mulher, e o “ganha-pão” uma responsabilidade do homem. Assim, nesses contextos, e de forma a poder gerir o tempo, esforço e carga laboral e mental, as mulheres poderão dedicar menos tempo à sua vida profissional, reduzindo o número de horas e dispondo de menor flexibilidade para a mudança de local de trabalho ou de posição laboral, enquanto os homens poderão ser impelidos a trabalhar mais horas e a aceitar maior responsabilidade, de forma a auferir salários mais elevados e suprir as necessidades financeiras da família (Yu & Hara, 2021).

Algumas **estimativas apontam, assim, para diferentes efeitos da parentalidade nos homens e nas mulheres**: enquanto os primeiros parecem ter um prémio salarial relacionado com a parentalidade, as mulheres poderão ser penalizadas. As mulheres que

são mães podem receber ordenados 3 a 15% inferiores do que aquelas sem filhos (Buchmann & McDaniel, 2016; Buligescu et al., 2009; Glauber, 2018; Napari, 2010), enquanto os homens que são pais podem ver os seus ordenados acrescidos em 3 a 14% (Buchmann & McDaniel, 2016; Yu & Hara, 2021). Olhando para o número de horas de trabalho, na média da União Europeia, a proporção de mulheres a trabalhar em part-time e que têm filhos é maior do que a proporção de mulheres sem filhos (31,5% vs. 25,7%) e substancialmente maior do que a dos homens, com ou sem filhos (2,8% vs. 4,0%) (Eurostat, 2023a).

Esta **tentativa de equilíbrio do esforço, com prejuízo da vida familiar ou profissional**, não ocorre sem conflito, o qual pode trazer **consequências ao bem-estar e saúde física e psicológica**. Ainda assim, este efeito não é claro, já que alguns estudos apontam para um potencial efeito protetor da parentalidade, trazendo hábitos de vida mais saudáveis e contacto com emoções positivas (Nomaguchi & Milkie, 2020).

Nas últimas décadas, Portugal, assim como outros países europeus, tem vindo a reforçar as políticas de apoio à parentalidade e à igualdade de género, como descrito no capítulo 2. Licenças de parentalidade bem remuneradas e mais longas, acessíveis a mães e pais, abonos de família e outros subsídios destinados a famílias com crianças e acesso gratuito a creches têm vindo a ser implementados nos vários países ao longo do tempo, ainda que a ritmos e intensidades diferentes. Para além destas diferenças no enquadramento político dos diferentes países, as diferenças culturais e sociais podem acarretar diferenças no impacto da parentalidade na vida pessoal, profissional e no bem-estar de mães e pais, nos vários países europeus.

A maioria da evidência existente sobre o impacto da parentalidade na vida profissional e na saúde e bem-estar provém de estudos que se focam num só país, observam um só resultado, ou não acompanham longitudinalmente as mulheres e os homens que se tornam pais.

De forma a tornar esta evidência mais robusta, atual e detalhada, **analisámos os dados disponibilizados pelo EU-SILC** (EU Survey on Income and Living Conditions), na sua forma longitudinal, e **estudámos o efeito da parentalidade nos rendimentos, no número de horas de trabalho e no bem-estar das mulheres e dos homens**. Analisámos este efeito não apenas por género, mas também por país e estatuto socioeconómico.

Recorremos a dados de 32 países europeus, recolhidos de 2004 a 2020. Seleccionamos apenas os homens e as mulheres que foram pais dentro dos quatro anos de seguimento e que responderam a questões sobre o rendimento relacionado com o trabalho (n=20.037), horas de trabalho (n=17.751) e saúde autorreportada (n=24.852) um ano antes e no segundo ano após terem tido um filho.

Estimou-se, assim, para cada país e por género, a média das variações de rendimento (valor absoluto e relativo), a proporção de pessoas que deixou de ter qualquer rendimento, a proporção de pessoas que mudou o número de horas de trabalho semanal (usando como pontos de corte as 30 horas e as 40 horas semanais) e a proporção que passou de um nível muito bom de saúde autorreportado para um nível inferior. Estas estimativas foram estratificadas por nível de escolaridade (ensino superior vs. secundário ou inferior).

A amostra final teve, para homens e mulheres, respetivamente, 10,7% e 12,6% com escolaridade superior em Portugal (28,3% e 36,7% na amostra completa), 58,3% e 58,1% casados (64,6% e 60,2% na amostra completa) e 46,0% e 48,7% com emprego permanente (60,7% e 49,8% na amostra completa).

3.2. QUAL O IMPACTO DA PARENTALIDADE NOS RENDIMENTOS?

O impacto da parentalidade na vida profissional, incluindo nos rendimentos, **variou consoante o género do progenitor e o país** de residência.

Em Portugal, **quer os pais quer as mães obtiveram uma variação positiva do rendimento após a parentalidade, em termos absolutos**. As mulheres que se tornaram mães ganharam mais 1093 euros por ano, em média, enquanto os homens que se tornaram pais tiveram um excedente de 2359 euros. No entanto, em termos relativos, este valor rondou os **6% nas mulheres (resultado sem significância estatística) e 15% nos homens [Fig. 3.1.]**.

A análise das proporções de mulheres e homens com e sem qualquer rendimento, antes e após o nascimento do filho, permite perceber que, nesta amostra, houve um ligeiro aumento de nove pontos percentuais na proporção de mulheres que tiveram qualquer tipo de rendimento relacionado com o trabalho após a maternidade, e quatro pontos percentuais nos homens **[Fig. 3.2.]**. Se nos focarmos nos pais e mães que mudaram a sua condição perante o emprego entre o pré- e o pós-parentalidade, torna-se clara uma associação entre o aumento no número de mulheres e homens com um trabalho remunerado e o aumento nos rendimentos. De facto, houve um diferencial no sentido de **iniciação de trabalho remunerado de 12% para as mulheres que se tornaram mães e de 18% para os homens que se tornaram pais [Fig. 3.3.]**.

3.3. QUAL O IMPACTO DA PARENTALIDADE NA CARGA DE HORAS DE TRABALHO SEMANAL?

Observando **o número de horas de trabalho semanal, em Portugal a diferença de proporções foi ténue** – três pontos percentuais nas mulheres, e quatro nos homens –, no sentido de aumentar a proporção que trabalha 40 horas semanais ou mais **[Fig. 3.4.]**. Mesmo a sub-análise nos homens e mulheres que reportaram mudança da carga de horas de trabalho, globalmente não se encontram diferenças significativas no sentido de redução e/ou de aumento **[Fig. 3.5.]**.

3.4. ESTES EFEITOS SÃO SIMILARES AOS DE OUTROS PAÍSES EUROPEUS?

Estes resultados contrastam com os que se observam noutros países. **Na maioria dos países europeus aqui estudados, as mulheres observaram uma redução no seu rendimento** em termos absolutos, em alguns dos casos, substancial (atingindo perdas médias anuais de 12.000 euros na Áustria, e 18.000 francos suíços na Suíça), após serem mães. No **caso dos homens, na maioria dos países estudados, observou-se uma estabilidade de rendimento**, com aumentos apenas na Estónia, Lituânia e Sérvia, e todos eles menores do que os observados em Portugal.

Mesmo nas variações relativas de rendimento, para as mulheres, a tendência dos restantes países foi a de manutenção ou perda de rendimentos e, nos homens, de manutenção ou ganho **[Fig. 3.1.]**. Assim, nesta amostra, em média e considerando todos os países, as mulheres perderam cerca de 29% do seu rendimento. A perda foi observada em 14 de 22 países (nos restantes verificou-se estabilidade). Nos homens, na totalidade da amostra, observou-se um aumento de rendimento de 12%, com prémios em metade dos países ou manutenção do rendimento prévio nos restantes.

Quanto às horas de trabalho, também se observou uma **maior probabilidade de transição para menos de 40 horas semanais em metade dos países estudados** e manutenção das proporções nos restantes países, tanto nas mulheres como nos homens, o que contrasta com os resultados referentes a Portugal **[Fig. 3.4.]**. Em 70% das mulheres estudadas, verificou-se uma redução da carga laboral para menos de 40 horas semanais, enquanto nos homens as transições foram equilibradas **[Fig. 3.5.]**. A análise de sensibilidade, usando como ponto de corte as 30 horas semanais, não mostrou diferenças de relevo.

3.5. COMO INTERPRETAR OS DIFERENTES IMPACTOS DA PARENTALIDADE EM PORTUGAL E NOS RESTANTES PAÍSES EUROPEUS?

Enquanto os resultados correspondentes à média dos países estudados se alinham com o esperado, tendo em conta a – ainda existente – tradicional norma de género que coloca sobre as mães a responsabilidade do cuidar e sobre os pais a responsabilidade de sustento da família, os resultados obtidos em Portugal, em contracorrente, exigem uma leitura mais atenta, multifatorial.

O aumento de rendimento observado nas mulheres e nos homens portugueses parece ser decorrente do **aumento da proporção de pais e mães a trabalhar a tempo inteiro após a parentalidade**, e não dos que trabalham mais de 40 horas semanais. Esta aparente proteção do rendimento e do emprego dos pais e mães pode dever-se a vários fatores. Por um lado, não se pode descartar a hipótese de que as políticas implementadas, como as licenças parentais e as licenças de amamentação ou aleitação, permitem a manutenção do emprego e estimulam a sua retoma alguns meses até aos dois anos após o nascimento do filho. Por outro, pode espelhar algumas fragilidades no contexto económico e do mercado de trabalho nacional. De facto, em Portugal, o mercado de trabalho está assente em contratos a tempo inteiro, com pouca proporção de contratos a tempo parcial, levando a que apenas cerca de 7% das pessoas empregadas em Portugal trabalhem a tempo parcial, o que contrasta com os 20,5% das pessoas empregadas na União Europeia (Eurostat, 2023b). Portugal é também um dos países da Europa ocidental onde as pessoas auferem menores rendimentos relacionados com o trabalho (um quarto do valor auferido por pessoas que vivem em países nórdicos ou centro-europeus), com cerca de 70% das famílias a declarar rendimentos iguais ou inferiores a duas vezes o salário mínimo nacional (Pordata, 2024).

Por fim, a cultura e as normas sociais presentes influenciarão também estes resultados: em Portugal 56% das mulheres e 45% dos homens acreditam que as mulheres devem trabalhar em empregos remunerados e cuidar da família, simultaneamente (International Labour Organization, 2017).

3.6. O ESTATUTO SOCIOECONÓMICO DETERMINA DIFERENÇAS NA FORMA COMO A PARENTALIDADE AFETA OS RENDIMENTOS E O NÚMERO DE HORAS DE TRABALHO?

Quando analisamos este efeito por nível de escolaridade, relativamente a Portugal, o efeito nos rendimentos apenas se mantém nos homens com escolaridade superior, possivelmente devido a uma redução da dimensão das amostras. Só os homens com escolaridade

secundária ou inferior mantêm os efeitos no rendimento, com incremento do rendimento de cerca de 15% e da proporção com qualquer tipo de rendimento relacionado com o trabalho de cerca de 8%. Este resultado, só encontrado na Croácia, Sérvia e Lituânia, reforça a necessidade vivida pelos homens, em especial aqueles com estatuto socioeconómico inferior, de assegurar um rendimento que consiga fazer face às necessidades da família, cumprindo com o estereótipo de “ganha-pão”.



Figura 3.1.: Variações relativas no rendimento devido à parentalidade, para homens e mulheres, por país e efeito médio. Esta estimativa teve uma heterogeneidade de 98% nas mulheres e 85% nos homens, e um valor $p < 0.01$ para um intervalo de confiança de 95%
Nota: AT - Áustria, BE - Bélgica, BG - Bulgária, CH - Suíça, CZ - República Checa, EE - Estónia, EL - Grécia, ES - Espanha, FR - França, HR - Croácia, HU - Hungria, IE - Irlanda, IT - Itália, LT - Lituânia, LU - Luxemburgo, LV - Letónia, PL - Polónia, PT - Portugal, RO - Roménia, RS - Sérvia, SE - Suécia, SI - Eslovénia

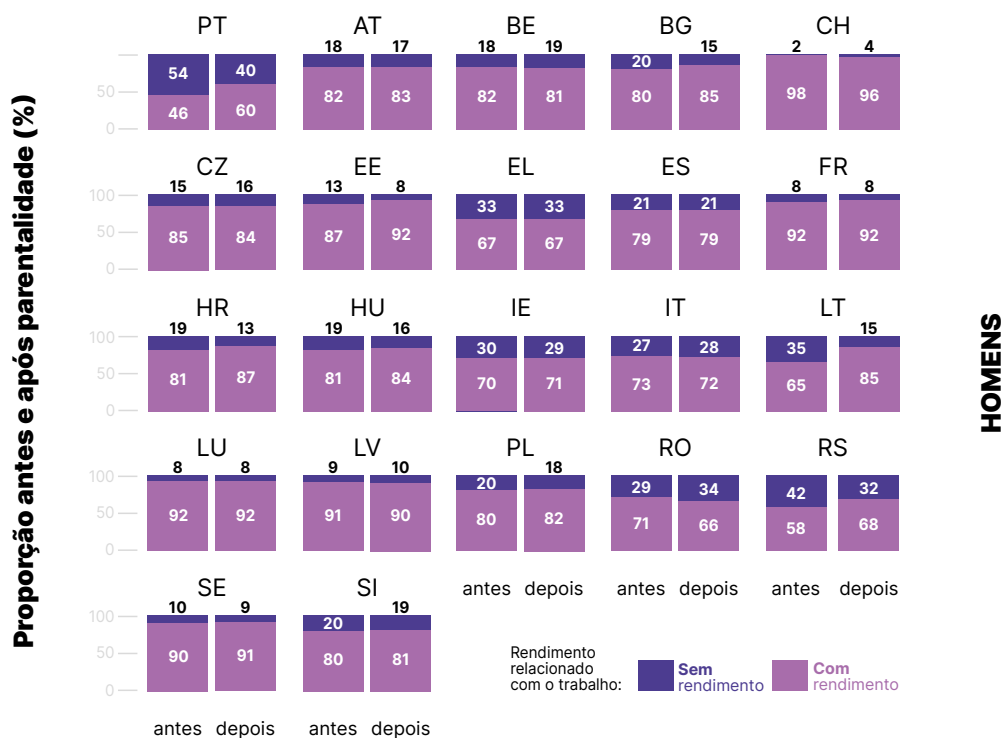
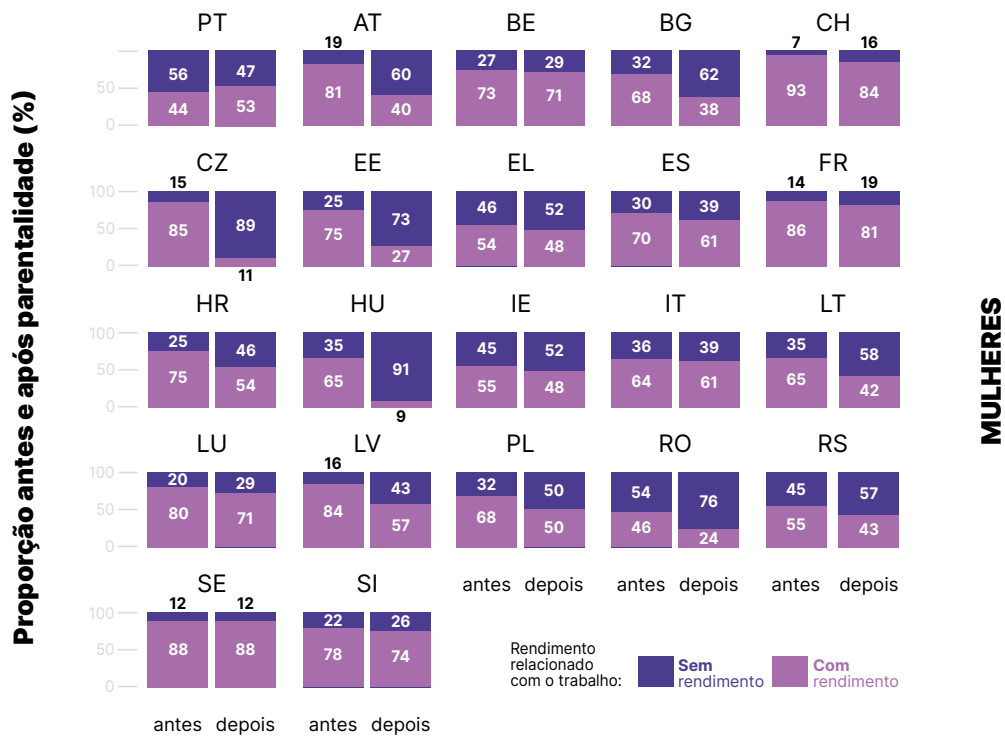


Figura 3.2.: Proporção de mulheres e homens que auferiam qualquer rendimento antes e após a parentalidade, por país

Nota: AT - Áustria, BE - Bélgica, BG - Bulgária, CH - Suíça, CZ - República Checa, EE - Estónia, EL - Grécia, ES - Espanha, FR - França, HR - Croácia, HU - Hungria, IE - Irlanda, IT - Itália, LT - Lituânia, LU - Luxemburgo, LV - Letónia, PL - Polónia, PT - Portugal, RO - Roménia, RS - Sérvia, SE - Suécia, SI - Eslovénia, UK - Reino Unido

**PROBABILIDADE DE TRANSIÇÃO DE ESTADO COM ALGUM RENDIMENTO
PARA SEM QUALQUER RENDIMENTO**

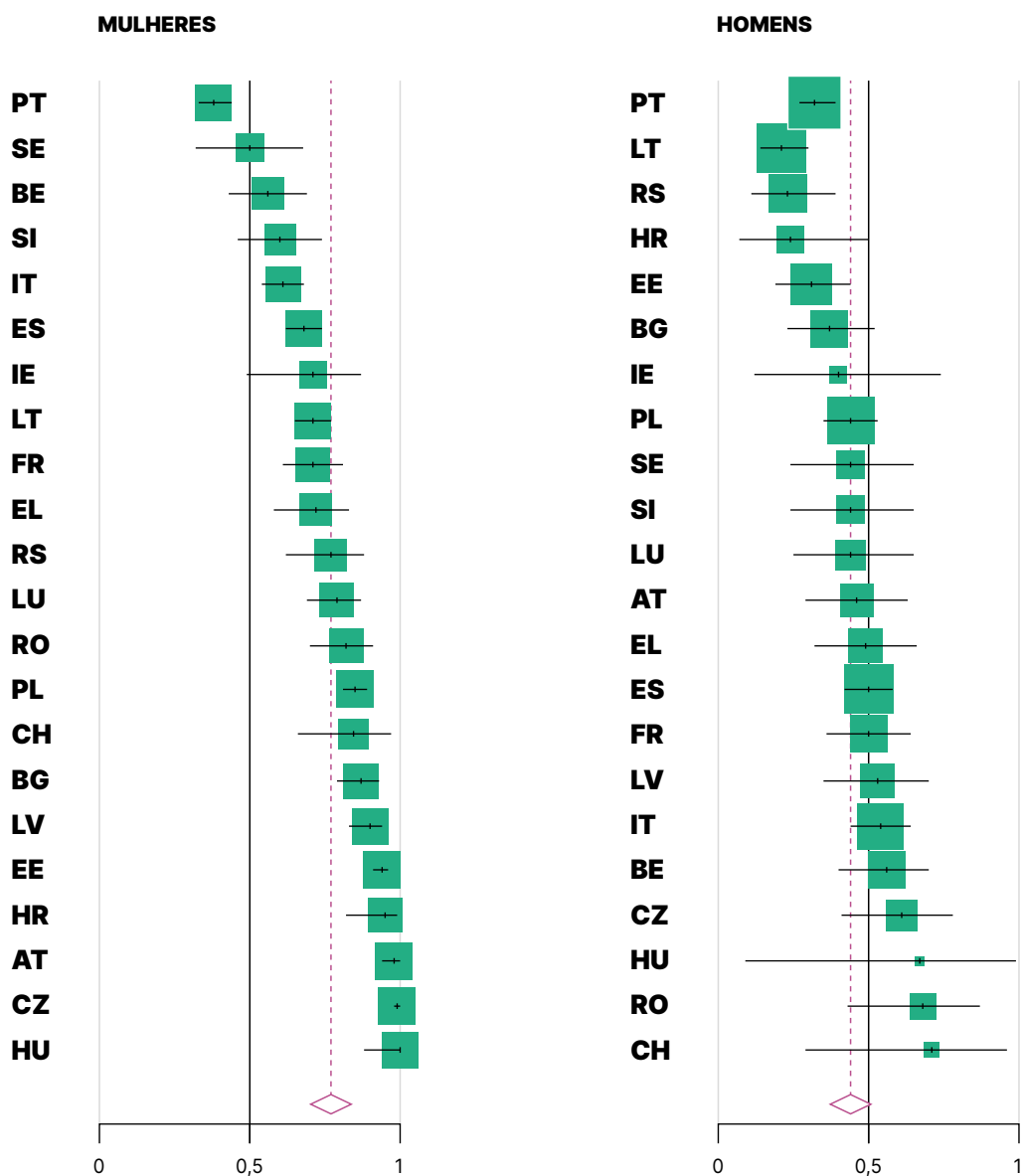


Figura 3.3.: Efeito da parentalidade no rendimento: probabilidade de transitar de estado com rendimento para sem rendimento, por país, e efeito médio. Estas estimativas tiveram uma heterogeneidade de 97% nas mulheres e 73% nos homens, e um valor $p < 0.01$ para um intervalo de confiança de 95%

Nota: AT - Áustria, BE - Bélgica, BG - Bulgária, CH - Suíça, CZ - República Checa, EE - Estónia, EL - Grécia, ES - Espanha, FR - França, HR - Croácia, HU - Hungria, IE - Irlanda, IT - Itália, LT - Lituânia, LU - Luxemburgo, LV - Letónia, PL - Polónia, PT - Portugal, RO - Roménia, RS - Sérvia, SE - Suécia, SI - Eslovénia, UK - Reino Unido

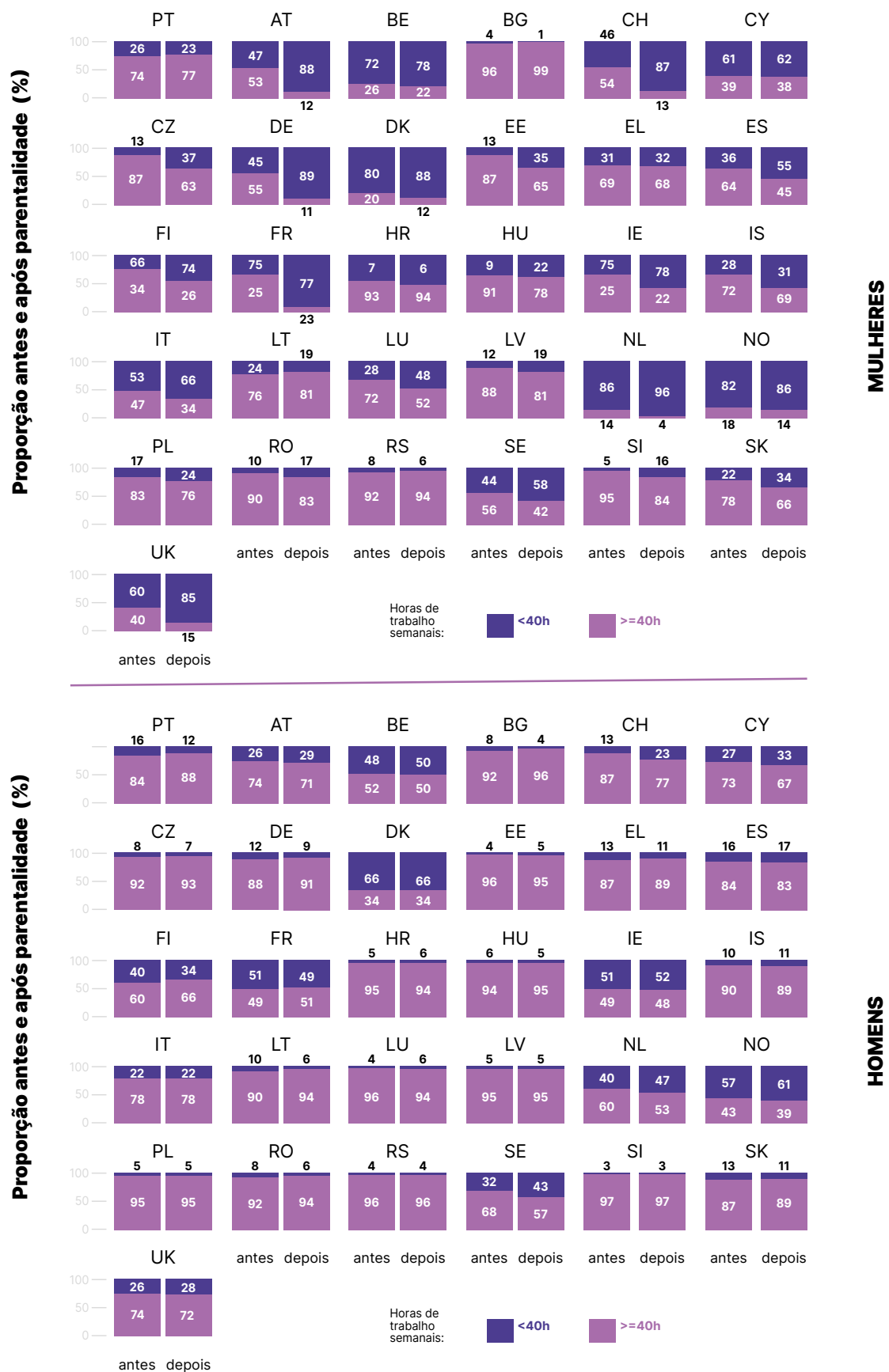


Figura 3.4.: Proporção de mulheres e homens que trabalhavam mais ou menos de 40 horas por semana, antes e após a parentalidade, por país

Nota: AT - Áustria, BE - Bélgica, BG - Bulgária, CH - Suíça, CY - Chipre, CZ - República Checa, DE - Alemanha, DK - Dinamarca, EE - Estónia, EL - Grécia, ES - Espanha, FI - Finlândia, FR - França, HR - Croácia, HU - Hungria, IE - Irlanda, IS - Islândia, IT - Itália, LT - Lituânia, LU - Luxemburgo, LV - Letónia, NL - Países Baixos, NO - Noruega, PL - Polónia, PT - Portugal, RO - Roménia, RS - Sérvia, SE - Suécia, SI - Eslovénia, SK - Eslováquia, UK - Reino Unido

PROBABILIDADE DE TRANSIÇÃO DE 40 HORAS DE TRABALHO SEMANAIS OU MAIS, PARA MENOS DE 40



Figura 3.5.: Efeito da parentalidade no número de horas semanais de trabalho: probabilidade de transitar de 40 horas semanais ou mais para menos de 40 horas semanais, por país, e efeito médio. Estas estimativas tiveram uma heterogeneidade de 70% nas mulheres e 39% nos homens, e um valor $p < 0.01$ nas mulheres e $p < 0.05$ nos homens, para um intervalo de confiança de 95%
Nota: AT - Áustria, BE - Bélgica, BG - Bulgária, CH - Suíça, CY - Chipre, CZ - República Checa, DE - Alemanha, DK - Dinamarca, EE - Estónia, EL - Grécia, ES - Espanha, FI - Finlândia, FR - França, HR - Croácia, HU - Hungria, IE - Irlanda, IS - Islândia, IT - Itália, LT - Lituânia, LU - Luxemburgo, LV - Letónia, NL - Países Baixos, NO - Noruega, PL - Polónia, PT - Portugal, RO - Roménia, RS - Sérvia, SE - Suécia, SI - Eslovénia, SK - Eslováquia, UK - Reino Unido ES - Espanha, RO - Roménia, RS - Sérvia, SE - Suécia, SK - Eslováquia, SI - Eslovénia, UK - Reino Unido

3.7. QUAL O IMPACTO DA PARENTALIDADE NA SAÚDE?

De entre os pais e mães portugueses que reportavam um estado de saúde “razoável” ou inferior antes da parentalidade, 11 pontos percentuais no caso das mulheres e 14 dos homens transitaram para um estado “bom” [Fig. 3.6.]. Apesar do aumento dos que reportam um bom estado de saúde, quando se foca a análise nas mães e nos pais que percecionaram alterações na sua condição de saúde após a parentalidade, **Portugal foi um dos três países onde a maioria das mulheres (63%) e dos homens (73%) transitou de “muito bom” para um estado inferior, para “bom” ou menos [Fig. 3.7.]**. Nos restantes países, verificou-se um equilíbrio nas transições.

Estes resultados refletem algumas contradições: se por um lado, uma parte dos pais e mães que reportavam anteriormente um estado de saúde razoável ou inferior parecem ter melhorado a perceção do seu estado de saúde, por outro, aqueles que o percecionavam como muito bom parecem ter sofrido uma transição para

uma categoria inferior. Vários fatores poderão ser elencados na sua interpretação. Em primeiro lugar, não podemos descartar o modo como a desejabilidade social poderá ter influenciando respostas que demonstrem bem-estar após a parentalidade, possivelmente com maior expressão entre aqueles que anteriormente classificavam a sua saúde como razoável ou má. Em segundo lugar, a multiplicidade de efeitos da parentalidade na saúde, com potencial influência positiva ou negativa da dimensão emocional no bem-estar e nos hábitos de vida (Nomaguchi & Milkie, 2020), mas também a possível fadiga decorrente da necessidade de conjugar a esfera pessoal e familiar, com a esfera profissional. Esta **pode ser especialmente exigente quando os pais se encontram empregados a tempo inteiro**, o que é frequente em Portugal, e se torna ainda mais frequente **com a multiplicação das exigências familiares com as profissionais**. Contrariamente ao que estudos anteriores têm vindo a demonstrar, na amostra de países analisados, homens e mulheres não percecionaram, de forma diferente, alterações na sua condição de saúde.

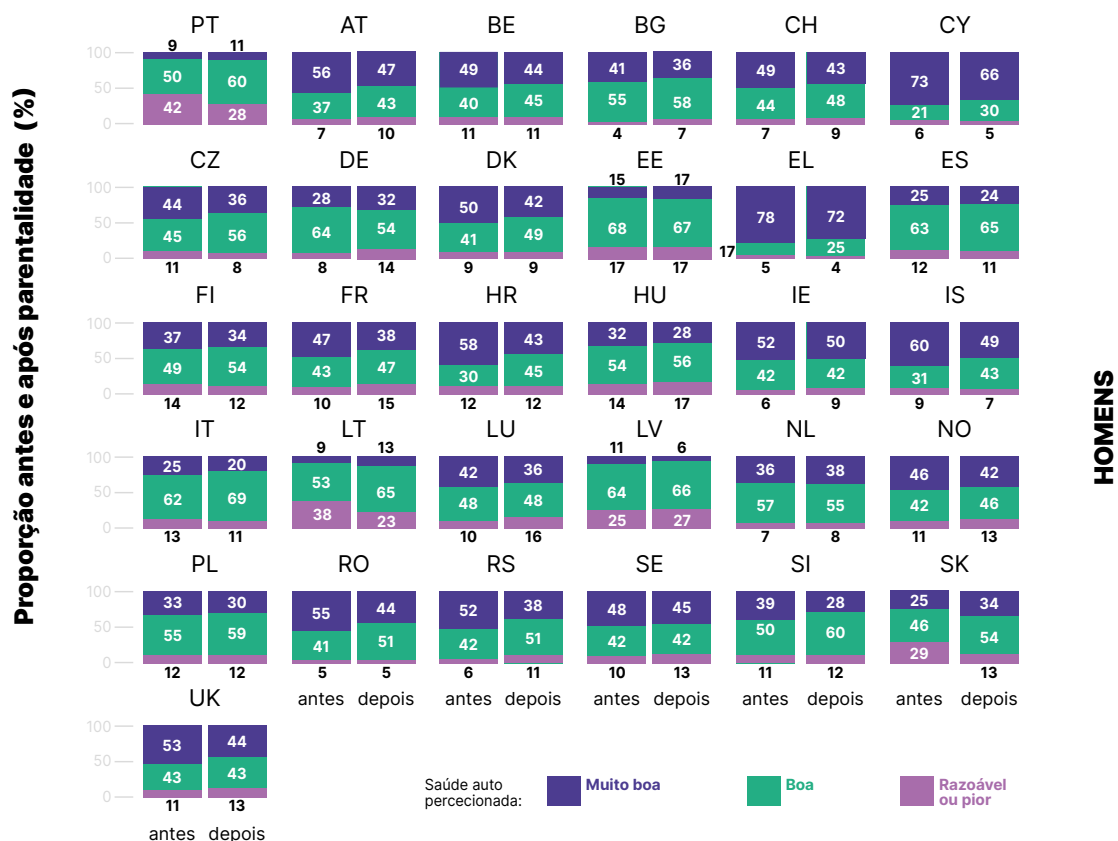
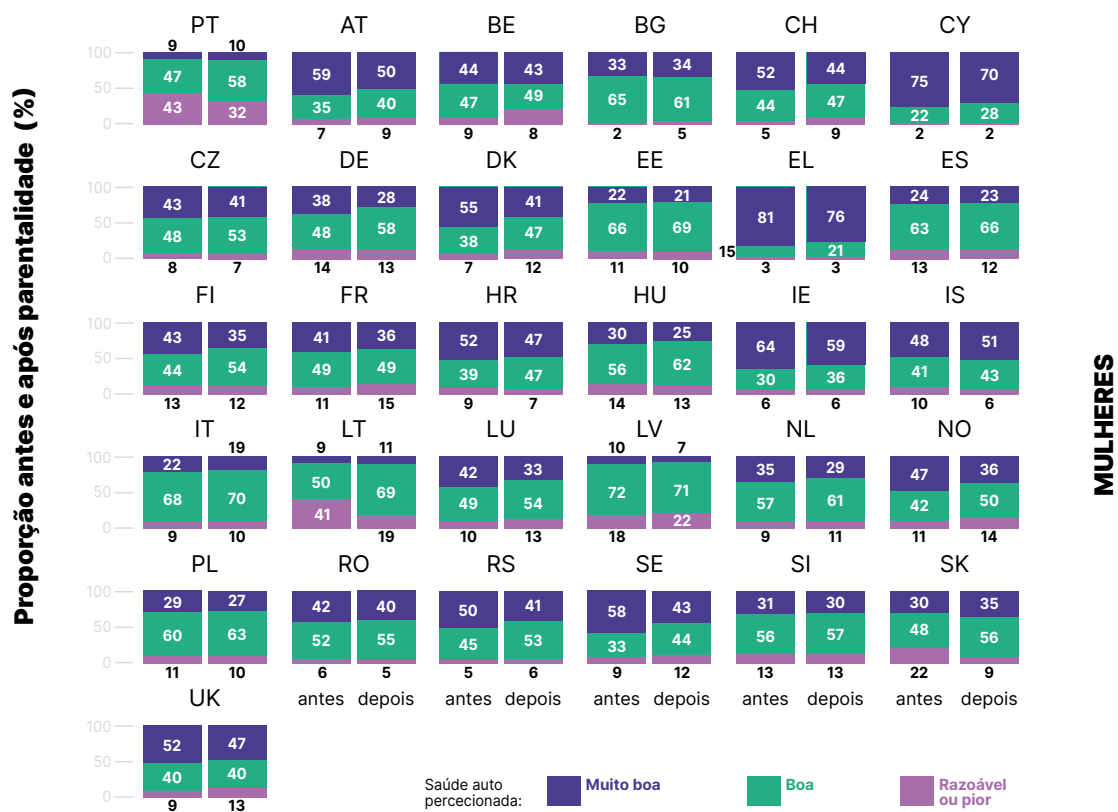


Figura 3.6.: Proporção de mulheres e homens que percecionavam a sua saúde como muito boa, boa, razoável ou pior, antes e após a parentalidade, por país

Nota: AT - Áustria, BE - Bélgica, BG - Bulgária, CH - Suíça, CY - Chipre, CZ - República Checa, DE - Alemanha, DK - Dinamarca, EE - Estónia, EL - Grécia, ES - Espanha, FI - Finlândia, FR - França, HR - Croácia, HU - Hungria, IE - Irlanda, IS - Islândia, IT - Itália, LT - Lituânia, LU - Luxemburgo, LV - Letónia, NL - Países Baixos, NO - Noruega, PL - Polónia, PT - Portugal, RO - Roménia, RS - Sérvia, SE - Suécia, SI - Eslovénia, SK - Eslováquia, UK - Reino Unido

**PROBABILIDADE DE TRANSIÇÃO DE MUITO BOM ESTADO DE SAÚDE
PARA ESTADO BOM OU PIOR**

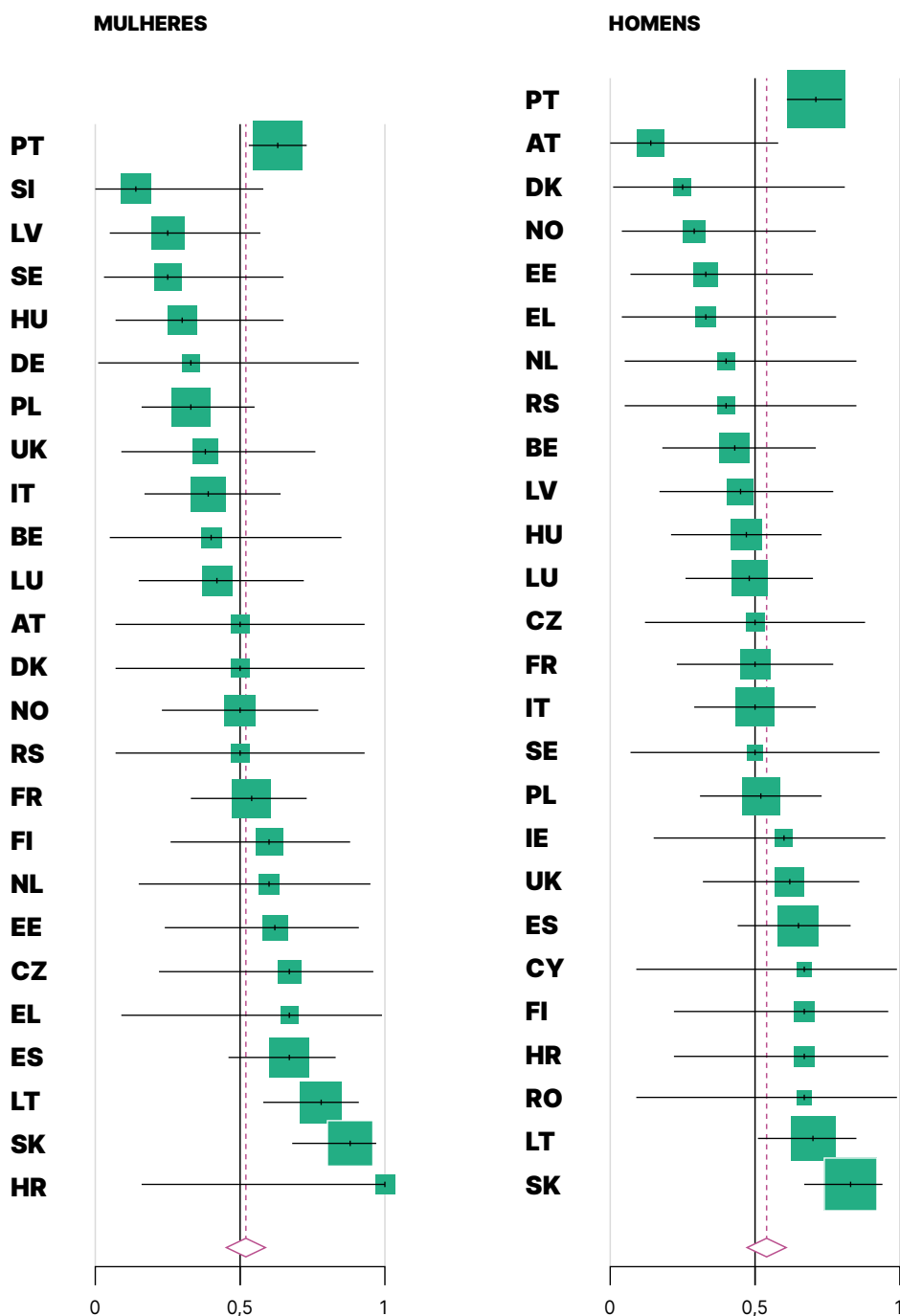


Figura 3.7.: Efeito da parentalidade na saúde autopercionada: probabilidade de transitar de muito bom estado de saúde para estado bom ou pior após a parentalidade, por país, e efeito médio. Estas estimativas tiveram uma heterogeneidade de 62% nas mulheres e 49% nos homens, e um valor $p < 0,01$, para um intervalo de confiança de 95%

Nota: AT - Áustria, BE - Bélgica, BG - Bulgária, CH - Suíça, CY - Chipre, CZ - República Checa, DE - Alemanha, DK - Dinamarca, EE - Estónia, EL - Grécia, ES - Espanha, FI - Finlândia, FR - França, HR - Croácia, HU - Hungria, IE - Irlanda, IS - Islândia, IT - Itália, LT - Lituânia, LU - Luxemburgo, LV - Letónia, NL - Países Baixos, NO - Noruega, PL - Polónia, PT - Portugal, RO - Roménia, RS - Sérvia, SE - Suécia, SI - Eslovénia, SK - Eslováquia, UK - Reino Unido

3.8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Buchmann, C., & McDaniel, A. (2016). Motherhood and the wages of women in professional occupations. *RSF*, 2(4), 128–150. <https://doi.org/10.7758/rsf.2016.2.4.05>

Buligescu, B., de Crombrughe, D., Menteşoglu, G., & Montizaan, R. (2009). Panel estimates of the wage penalty for maternal leave. *Oxford Economic Papers*, 61(SPEC. ISS.). <https://doi.org/10.1093/oep/gpn042>

Eurostat. (2023a). *Employment rate by sex, age groups, educational attainment level and household composition*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredy__custom_8783941/default/table?lang=en

Eurostat. (2023b, December 14). *Persons employed part-time*. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/table?lang=en>

Glauber, R. (2018). Trends in the Motherhood Wage Penalty and Fatherhood Wage Premium for Low, Middle, and High Earners. *Demography*, 55(5), 1663–1680. <https://doi.org/10.1007/s13524-018-0712-5>

International Labour Organization. (2017). *Should women work at paid jobs, care for their families and homes or do both?* http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_546424/lang--en/index.htm

Napari, S. (2010). *Is There a Motherhood Wage Penalty in the Finnish Private Sector?* *Journal of Family Issues*, 31(1), 471–485. <https://doi.org/10.1177/0192646210378773>

Nomaguchi, K., & Milkie, M. A. (2020). Parenthood and Well-Being: A Decade in Review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 198–223. <https://doi.org/10.1111/jomf.12646>

Pordata. (2024, April 11). *Famílias por escalões de rendimento em Portugal*. <https://www.pordata.pt/portugal/agregados+familiares+por+escaloes+de+rendimento+irs+modelo+1++2-79-5109>

Yu, W. H., & Hara, Y. (2021). Motherhood penalties and fatherhood premiums: Effects of parenthood on earnings growth within and across firms. *Demography*, 58(1), 247–272. <https://doi.org/10.1215/00703370-8917608>

CAPÍTULO 4

Ter filhos pequenos afeta de forma diferente pais e mães?

Uma análise das exigências laborais e privadas, e do conflito trabalho-família, em Portugal

4.1. O QUE NOS DIZ A LITERATURA?

Tradicionalmente, e durante muito tempo, os padrões de participação no mercado de trabalho não foram alterados pelas estruturas familiares. O modelo predominante, do “ganha-pão” masculino e das mulheres como cuidadoras da família, ditava um impacto reduzido da parentalidade na vida profissional dos homens, mas elevado nas mães. Nas últimas décadas, a presença das mulheres no mercado de trabalho aumentou consideravelmente (Christiansen, 2016), aumentando o número de mulheres com um papel profissional ativo em idade fértil. Estas alterações no perfil do trabalhador têm desafiado os papéis tradicionais de género, ainda que com desigualdades persistentes na distribuição do trabalho doméstico ou no rendimento (Eurostat, 2023). A **presença das mulheres no mercado de trabalho, com o assumir do seu papel produtivo** (Addati et al., 2014), tem vindo a provocar uma **redistribuição das tarefas relacionadas com a vida familiar** entre mulheres e homens, com cada vez mais homens a participar mais ativamente nos papéis familiares e na educação dos filhos. No entanto, a participação das mulheres no trabalho ainda continua a ser afetada pelo papel que assume como principal cuidadora, podendo a presença de filhos e a idade do filho mais novo influenciar a sua participação e desenvolvimento profissional.

Devido às alterações das circunstâncias profissionais e familiares de homens e mulheres na segunda metade do século XX, tem surgido um interesse crescente em conhecer a forma como a intersecção das responsabilidades em ambos os domínios afeta os trabalhadores e as suas famílias, nomeadamente quanto à sobrecarga das exigências privadas e ao conflito da vida profissional e familiar (Bianchi & Milkie, 2010). Estudos anteriores mostraram a necessidade de enquadrar a investigação sobre a experiência do trabalho e da família numa perspetiva de curso de vida, particularmente no que diz respeito ao género (Grzywacz et al., 2002; Moen & Sweet, 2004). A transição para a parentalidade traz consigo responsabilidades associadas aos cuidados com os filhos o que, por sua vez, tem um impacto na vida profissional e familiar. Estes

anos intensos de formação de família coincidem frequentemente com as exigências e responsabilidades profissionais acrescidas dos anos de afirmação e progressão profissional (Demerouti et al., 2012; Klammer, 2009). Este período é, por isso, muitas vezes designado como a *rush hour of life*.

Importa assim saber como é que as diferentes fases da vida familiar se relacionam com as exigências laborais e privadas e com o conflito trabalho-família, nas mães e nos pais. Este capítulo explora esta questão em profundidade, recorrendo para isso a dados da Geração XXI, uma coorte de nascimentos portuguesa.

A Geração XXI consiste numa coorte de nascimentos prospetiva de base populacional, estabelecida no Porto. De um total de 8.647 recém-nascidos, 8.495 mães e 4.435 pais recrutados durante 2005/2006 na área metropolitana do Porto, incluímos neste estudo 3.532 mulheres e 731 homens que acompanharam os filhos na avaliação dos 13 anos (2018-2020). As fases de vida familiar foram estratificadas em agregados cujo filho mais novo tinha até 5 anos de idade (fase 1), entre 6 e 11 anos de idade (fase 2), e 12 ou mais anos de idade (fase 3).

4.2. COMO VARIAM AS EXIGÊNCIAS LABORAIS AO LONGO DAS DIFERENTES FASES DA VIDA FAMILIAR?

Relativamente às exigências laborais, observámos que **o número de horas de trabalho e a flexibilidade de horário não dependeram significativamente da fase da vida familiar [Fig. 4.1.]**. As mães e os pais com filhos com menos de 5 anos parecem ter dedicado o mesmo número de horas de trabalho quando tinham

filhos de 6 a 11 ou com mais de 12 anos, assim como reportaram a mesma flexibilidade de horário. Estes resultados apontam para uma aparente falta de adequação da carga laboral às exigências familiares, as quais são habitualmente maiores nas fases da vida familiar mais precoces. Portugal, que se caracteriza por uma cultura de horários de trabalho longos (OECD Data, 2024), é um dos poucos países europeus onde mais de 90% das mães empregadas trabalham a tempo inteiro (a média da UE é de 79,9%) (OECD Family Database, 2016), e os regimes a tempo parcial ou de horário flexível têm espaço limitado no mercado de trabalho (Eurostat, 2009).

4.3. E QUANTO ÀS EXIGÊNCIAS PRIVADAS, COMO VARIAM AO LONGO DAS DIFERENTES FASES DA VIDA FAMILIAR?

Por outro lado, em relação às exigências privadas, podemos observar que **tanto as mães como os pais**

despenderam mais tempo em tarefas domésticas e/ou relacionadas com os filhos quando se encontravam na fase da vida familiar 1, ou seja, quando as crianças têm 5 anos ou menos [Fig. 4.2.]. Observamos que as fases da vida familiar mais precoces apresentam uma associação positiva com o número de horas despendidas em tarefas relacionadas com as crianças, comparando com fases mais tardias. Este resultado alinha-se com o esperado: a exigência do cuidar de crianças em idade mais precoce é significativamente superior ao de cuidar de crianças mais velhas ou adolescentes. No entanto, salienta-se o esforço também despendido pelos homens no cuidar, possivelmente enunciando uma mudança dos papéis de género.

Quanto às **tarefas domésticas de rotina e esporádicas, estas ocupam mais horas na fase mais precoce**, mas apenas no caso dos pais. Ou seja, os pais dedicam mais tempo a estas tarefas quando têm crianças com menos de 5 anos, comparando com os que têm crianças com 12 anos ou mais, enquanto as

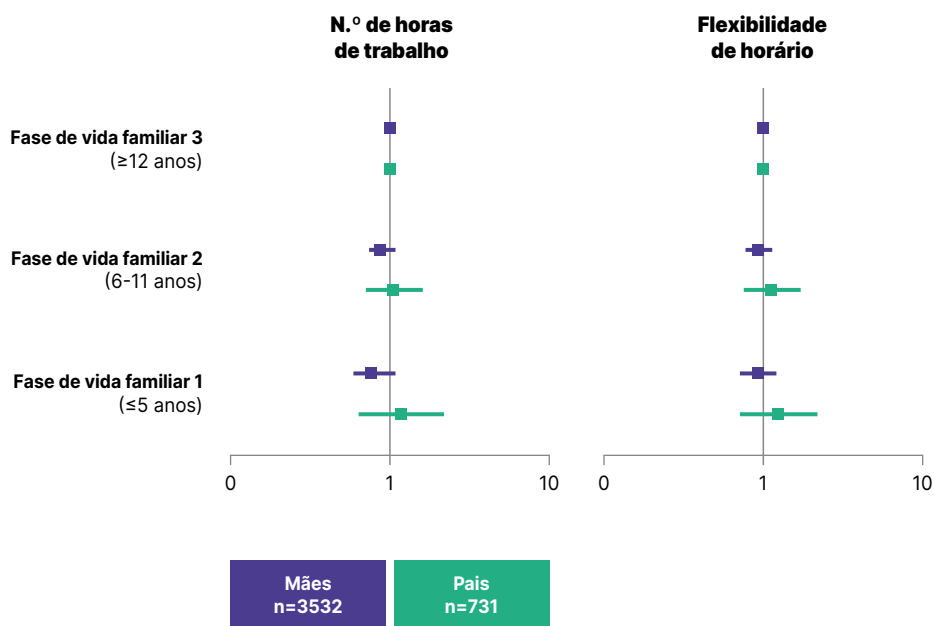


Figura 4.1.: Associação entre a fase da vida familiar e as exigências relacionadas com o trabalho

Interpretação: Os pontos assinalam a força de associação entre as fases de vida familiar e as horas de trabalho e flexibilidade de horário, e as linhas demonstram o intervalo de confiança. Observa-se que nas fases de vida familiar 1 e 2 (em que as crianças têm menos de 5 anos ou entre 6 e 11 anos) os intervalos de confiança cruzam o eixo marcado a 1, o que significa que, para além de existir uma pequena força de associação, não existe diferença estatisticamente significativa comparando com a fase de vida familiar 3 (com crianças com idade superior ou igual a 12 anos). Odds ratios e intervalos de confiança a 95% apresentados são estimados por modelos de regressão ordinal e apresentados numa escala logarítmica de base 10, e ajustados para idade, escolaridade, agregado familiar monoparental e número de filhos.

mães parecem manter o mesmo tempo ao longo das diferentes fases da vida familiar. Estes resultados poderão apontar, de novo, para alguma responsabilização dos homens nas tarefas domésticas especialmente nas fases da vida familiar mais precoces.

4.4. COMO SE ASSOCIA O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA COM AS FASES DA VIDA FAMILIAR, NOS HOMENS E MULHERES?

Por fim, na **Fig. 4.3.**, observámos que **apenas as mães apresentavam uma associação clara entre a fase da vida familiar e o conflito trabalho-família** (baseado no tempo). Esta associação é observada nas fases de vida familiar 1 e 2, ou seja, com crianças com menos de 6 anos de idade, comparando com as famílias com crianças com 12 anos ou mais. Estes resultados corroboram estudos anteriores que mostram uma relação em forma de sino entre as fases da vida familiar e o conflito trabalho-família, em que o conflito trabalho-

-família aumenta durante os primeiros anos de criação de família e diminui à medida que os filhos crescem e saem de casa (Martinengo et al., 2010). Relativamente aos homens, a literatura existente sobre o impacto das diferentes fases de vida é menos clara (Higgins et al., 1994), o que se poderá dever ao menor tempo despendido pelos homens em tarefas relacionadas com a vida familiar (Anxo et al., 2013) e ao facto de não só as mulheres passarem mais horas em tarefas relacionadas com o cuidado dos filhos (Anxo et al., 2013), mas também se sentirem mais responsáveis pelas mesmas (consultar Capítulo 5 para maior compreensão sobre estas associações).

Em suma, tanto os pais como as mães com filhos pequenos reportaram um aumento das exigências privadas, mas apenas as mães reportaram conflito entre trabalho e família. Estes resultados revelam **alguma mudança no paradigma do cuidar, no sentido em que os pais também reportam uma maior parti-**

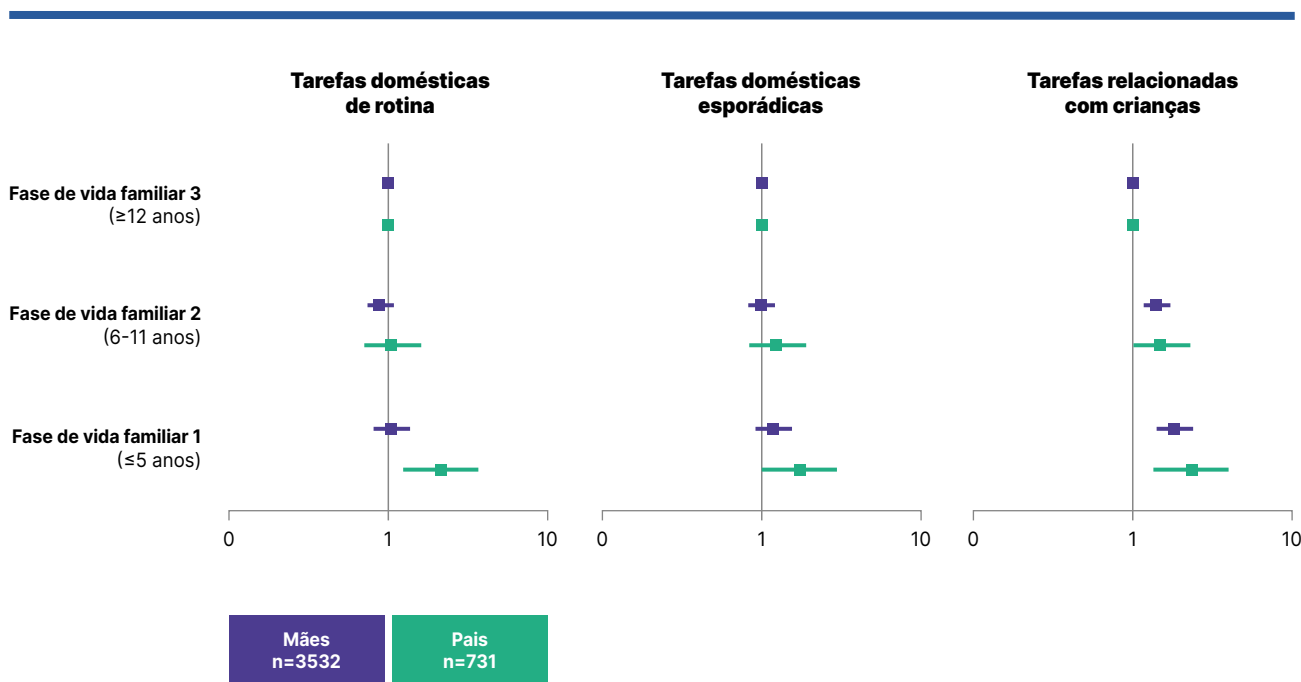


Figura 4.2.: Associação entre a fase da vida familiar e o número de horas dedicadas às exigências privadas

Interpretação: Os pontos assinalam a força de associação entre as fases de vida familiar e as horas dedicadas a tarefas domésticas e aos cuidados, e as linhas demonstram o intervalo de confiança. Observa-se que, para as tarefas relacionadas com crianças, nas fases de vida familiar 1 e 2 (em que as crianças têm menos de 5 anos ou entre 6 e 11 anos) os intervalos de confiança não cruzam o eixo, o que significa que, para além de existir uma força de associação, existe diferença estatisticamente significativa comparando com a fase de vida familiar 3 (com crianças com idade superior ou igual a 12 anos). Esta associação é também observada para as tarefas domésticas de rotina, para os pais, na fase de vida familiar 1. Odds ratios e intervalos de confiança a 95% apresentados são estimados por modelos de regressão ordinal e apresentados numa escala logarítmica de base 10, e ajustados para idade, escolaridade, rendimento mensal do agregado, agregado familiar monoparental e número de filhos.

cipação em fases da vida precoce. No entanto, os contextos familiares e laborais continuam a ser marcados por um **padrão de género desfavorável para as mulheres no que concerne ao conflito entre a vida profissional e familiar.** Estes resultados não são alheios ao contexto sociocultural de um país como

Portugal, que se caracteriza por ter serviços públicos de apoio ao cuidar das crianças ainda limitados, por uma marcada dependência do suporte da família alargada, e por uma elevada participação no mercado de trabalho – das mulheres e dos homens – a tempo inteiro.

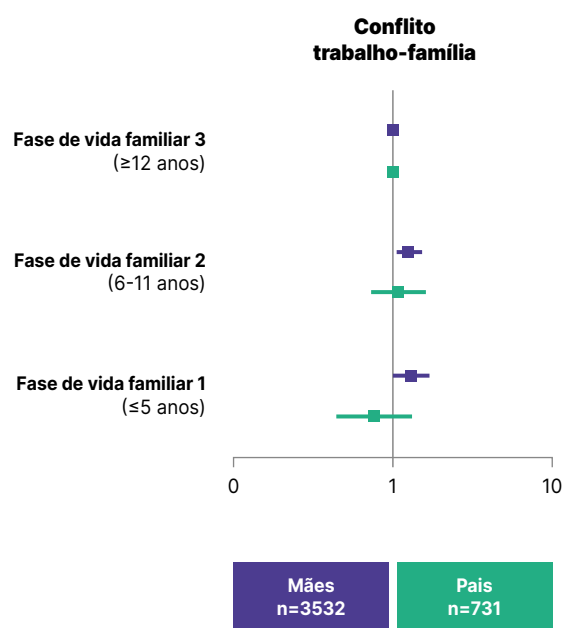


Figura 4.3.: Associação entre a fase da vida familiar e o conflito trabalho-família.

Interpretação: Os pontos assinalam a força de associação entre as fases de vida familiar e as horas de trabalho e flexibilidade de horário, e as linhas demonstram o intervalo de confiança. Observa-se que nas fases de vida familiar 1 e 2 (em que as crianças têm menos de 5 anos ou entre 6 e 11 anos), no caso das mães, os intervalos de confiança não cruzam o eixo marcado a 1, o que significa que, para além de existir uma pequena força de associação, existe uma diferença estatisticamente significativa comparando com a fase de vida familiar 3 (com crianças com idade superior ou igual a 12 anos). Odds ratios e intervalos de confiança a 95% apresentados são estimados por modelos de regressão ordinal e apresentados numa escala logarítmica de base 10, e ajustados para idade, escolaridade, rendimento mensal do agregado, agregado familiar monoparental e número de filhos.

4.5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Addati, L., Cassirer, N., Gilchrist, K., & International Labour, O. (2014). *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. International Labour Office.

Anxo, D., Franz, C., Kümmerling, A., European Foundation for the Improvement of, L., & Working, C. (2013). *Working time and work-life balance in a life course perspective : a report based on the fifth European Working Conditions survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>

Christiansen, L. (2016). *Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe*. International Monetary Fund.

Demerouti, E., Peeters, M. C., & van der Heijden, B. I. (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: the role of demands and resources. *Int J Psychol*, 47(4), 241-258. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.699055>

Eurostat. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities.

Eurostat. (2023, 09/08/2023). *Gender statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51(1), 28-36. <https://doi.org/DOI.10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>

Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150. <https://doi.org/Doi.10.2307/585316>

Klammer, U. (2009). The 'Rush Hour' of Life: Insecurities and Strains in Early Life Phases as a Challenge for a Life Course-Oriented, Sustainable Social Policy. *Intergenerational Justice Review*, 9(2), 52-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.24357/igjr.2.2.500>

Martinengo, G., Jacob, J. I., & Hill, E. J. (2010). Gender and the Work-Family Interface: Exploring Differences Across the Family Life Course. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1363-1390. <https://doi.org/10.1177/0192513x10361709>

Moen, P., & Sweet, S. (2004). From 'work-family' to 'flexible careers': A life course reframing. *Community, Work & Family* 7(2), 209-226. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1366880042000245489>

OECD Data. (2024). *Hours worked (indicator)* [Internet]. Retrieved 09/01/2024 from <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

OECD Family Database. (2016). *LMF1.2 Maternal employment* [Internet]. Retrieved 09/01/2024 from <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>

CAPÍTULO 5

Como é que os pais e mães portuguesas experienciam o impacto da parentalidade na vida pessoal e profissional?

As alterações recentes nas políticas de apoio à parentalidade em Portugal e noutros países europeus têm vindo a tentar atenuar o impacto do nascimento de filhos na vida profissional e pessoal dos pais e das mães. As discussões sobre o papel de género no cuidar e no desempenho de tarefas domésticas e sobre as desigualdades de rendimentos têm vindo a alertar para as disparidades existentes e a provocar algumas alterações na cultura organizacional e na gestão da vida privada. A dependência do mercado de trabalho da dedicação dos trabalhadores a tempo inteiro, homens e mulheres, em Portugal, promove uma maior de igualdade de género perante o trabalho pago. No entanto, as visões ainda tradicionais dos papéis de género e os diferentes contextos políticos e sociais podem condicionar diferentes experiências da parentalidade entre homens e mulheres.

Este capítulo tem como objetivo explorar o impacto da parentalidade na vida pessoal e profissional, a partir da análise de 30 entrevistas realizadas a pais e mães portugueses a residir em Portugal ou noutro país europeu. A análise está organizada de acordo com as seguintes dimensões: (i) o **impacto da parentalidade na vida profissional e no bem-estar** e (ii) o **papel das políticas na atenuação deste impacto**. Por fim, olharemos para o **impacto da parentalidade na vida pessoal e profissional durante a pandemia da COVID-19**.

5.1. O QUE NOS DIZ A LITERATURA?

A gestão do equilíbrio entre as exigências da vida profissional e pessoal, antes e após a parentalidade, tem vindo a suscitar particular interesse, especialmente à medida que a força laboral feminina se massifica e novas formas de flexibilidade (e precariedade) da estrutura de emprego se expandem (Rapoport e Rapoport, 1969).

No passado, as dimensões do trabalho remunerado e não remunerado enquadravam-se como independentes (Lambert, 1990), o que pressupunha que um trabalhador competente não levaria assuntos fami-

liares para a esfera laboral e vice-versa (Piotrkowski, 1979). No entanto, considerando que existem efeitos bidirecionais entre as diferentes dimensões (Wilensky, 1960) e que os indivíduos possuem uma quantidade finita de tempo, energia e atenção, compreende-se que exigências numa dimensão podem conflitar e limitar a realização completa na outra dimensão (Greenhaus e Beutell, 1985), assim como aumentar a probabilidade de sofrer efeitos adversos, tais como níveis elevados de stresse (Goode, 1960).

Consequentemente, algumas teorias consideram que a maternidade, nas mulheres influenciadas pelas normas tradicionais, condiciona menor dedicação às obrigações laborais, levando a níveis de produtividade inferiores aos dos homens e aos das mulheres sem filhos (Becker, 1985), pela redução do número de horas trabalhadas e a limitação da aquisição de experiência durante as interrupções na carreira, com impacto nos salários (Becker, 1985). A experiência – ou antecipação – da maternidade predispõe também as mulheres a aceitar salários inferiores em troca de condições que viabilizem a conciliação dos cuidados aos filhos com o trabalho remunerado, como horários flexíveis ou trabalho a tempo parcial (Becker, 1985).

Mais recentemente, alguns autores como Beck e Beck-Gernsheim (2002) têm vindo a considerar que tanto os pais como as mães podem desejar equilibrar o envolvimento com o emprego remunerado com os cuidados aos filhos. No entanto, não se pode descartar o conflito entre as intenções das novas gerações de pais, de se tornarem cuidadores pró-ativos, e os obstáculos que enfrentam quando lidam com as expectativas tradicionais (Miller 2010), nomeadamente o estigma social e as penalidades no local de trabalho (Holter, 2007) que os impedem de concretizar este novo modelo de paternidade.

Durante os meses de janeiro e julho de 2023, foram conduzidas 30 entrevistas individuais semi-estruturadas a pais e mães portugueses. A seleção dos participantes foi realizada por método de bola de neve, partindo dos seguintes critérios de inclusão: o filho mais velho ter, no máximo, 7 anos de idade; estar a exercer uma atividade profissional remunerada no momento de nascimento do primeiro filho; coabitar com o filho mais de 50% do tempo; ter nacionalidade portuguesa e residir em Portugal ou noutro país europeu no momento de nascimento do filho.

A amostra final foi composta por 15 mulheres e 15 homens, com idades compreendidas entre os 27 e os 42 anos. No momento da entrevista, os participantes residiam em Portugal (sete pais e sete mães), na Suécia (um pai e uma mãe), na Noruega (um pai e uma mãe), na Alemanha (um pai e duas mães), no Reino Unido (dois pais e duas mães), nos Países Baixos (um pai), em Itália (um pai e uma mãe) e em Espanha (um pai e uma mãe). Os entrevistados que emigraram viviam fora de Portugal há pelo menos cinco anos.

Cerca de metade da amostra tinha um filho (53%) e a restante dois filhos. Todos tinham estado envolvidos num relacionamento heterossexual com o pai ou a mãe biológica dos seus filhos. A quase totalidade (90%) tinha escolaridade superior.

O guião de apoio às entrevistas versou sobre as seguintes dimensões: impacto da parentalidade nos rendimentos, na situação profissional e no bem-estar; medidas das entidades empregadoras de apoio à família; e políticas governamentais de apoio à família. As entrevistas foram realizadas, em formato online, com o devido consentimento, e transcritas. Procedeu-se a uma análise temática de conteúdo.

5.2. TERÃO AS MÃES E OS PAIS DIFERENTES PERCEÇÕES SOBRE O IMPACTO DA PARENTALIDADE NA SUA VIDA PROFISSIONAL E NO BEM-ESTAR?

5.2.1. Impacto na vida profissional – a perspetiva das mulheres

O **impacto da maternidade na vida profissional foi consensual** entre as mães entrevistadas. Este impacto tanto foi reconhecido pelas que mantiveram as responsabilidades profissionais a tempo inteiro, como pelas que reduziram o horário ou abandonaram o mercado de trabalho para se dedicarem exclusivamente ao papel de mãe. Nas primeiras, o impacto foi maioritariamente associado à necessidade de faltar para cuidar dos filhos quando estavam doentes ou de os acompanhar na escola ou na visita aos serviços de saúde.

Falto mais do que faltava antes. Agora, tenho de faltar, porque sempre que a minha filha está doente, sou eu que falto (...) isso também conta como afetar o rendimento.

Mãe, uma filha, em Portugal

Nós decidimos, enquanto dupla, que eu iria abdicar de uma carreira profissional. Porque vinham menos oportunidades para mim do que para ele [marido]. E era o que fazia sentido e eu também queria ser mãe, portanto, não foi uma decisão muito difícil (...) O meu trabalho agora são as minhas filhas.

Mãe, duas filhas, na Alemanha

O perfil que **procurava conciliar os compromissos profissionais com as obrigações familiares foi mais evidente entre as mães entrevistadas em Portugal**. Estas assumiram-se como sendo mais competentes nos cuidados do que os companheiros e, como tal, devendo assumir a gestão da vida familiar e o acompanhamento dos filhos a consultas médicas, atividades extracurriculares ou outras necessidades.

Estas ausências prejudicaram o cumprimento do ideal de trabalhador, que impõe a total dedicação ao trabalho sem obrigações concorrentes (Blair-Loy, 2003). As entrevistadas defenderam que às mulheres é exigido que sejam **mães como se não fossem profissionais e profissionais como se não fossem mães**. (Mãe, uma filha, em Portugal).

Em contrapartida, algumas entrevistadas, especialmente **as residentes fora de Portugal, não sentiram a mesma pressão para assegurar o emprego a tempo inteiro** e suprir as necessidades financeiras das suas famílias, o que as levou a priorizar os cuidados aos filhos. Este foi o caso de uma entrevistada que trabalhava num call-center em Espanha. Após o nascimento do seu primeiro filho, reduziu o horário de trabalho, o que consequentemente levou a uma quebra proporcional nos seus rendimentos:

Eu cheguei a fazer meses onde trabalhava 12-14 horas. Só vivia para aquilo. Depois de ser mãe, não, as prioridades são outras (...) Estou com horário reduzido. Obviamente que o tempo reduzido não nos é pago. Não nos pagam a 100% para trabalharmos metade.

Mãe, dois filhos, em Espanha

Uma entrevistada, na Alemanha, descreveu a dedicação à maternidade a tempo inteiro como algo tão gratificante e prazeroso como o investimento numa carreira profissional de sucesso. A entrevistada reconheceu **a prevalência de um padrão social de género na comunidade onde está inserida, que determina que as mulheres reduzam o horário de trabalho ou abandonem o mercado de trabalho**. Nas palavras desta entrevistada, o impacto que a maternidade representou para a sua carreira profissional não foi nem positivo nem negativo, mas sim uma consequência natural.

As mulheres arranjam um emprego a part-time soft, pela parte da manhã, para na parte da tarde, estarem mais livres para poderem ir buscar os filhos

à creche. Mas é muito normal cá, em Berlim, sejam portuguesas, sejam americanas... é muito comum as mulheres não estarem a trabalhar, estarem os maridos a trabalhar.

Mãe, duas filhas, na Alemanha

Uma mãe, que desempenhava funções como enfermeira, no Reino Unido, também refletiu sobre a influência das representações de género nas suas atitudes e comportamentos. No seu agregado doméstico, era ela quem auferia um salário mais elevado e trabalhava mais horas remuneradas. Por **sentir que não correspondia às expectativas sociais atribuídas ao papel tradicional de uma mãe, o seu foco na carreira representou ambiguidades**.

Tenho o luxo de ter um parceiro que consegue ser a pessoa central para o nosso filho. Eu fiz as pazes há muito tempo com o facto de nós termos trocado completamente os papéis que uma sociedade pensa que uma mãe e um pai têm, foi bastante natural e orgânico (...) Eu acho que as pessoas fora acham imensa piada.

Mãe, um filho, no Reino Unido

Entre as entrevistadas a residir fora de Portugal, foi manifestada alguma frustração com a **falta de apoio familiar no cuidado aos filhos**, nomeadamente quando os seus familiares portugueses estavam distantes. No entanto, estratégias como o recurso a serviços de acolhimento para crianças ou a amigos e vizinhos e, ainda, as perspetivas de emprego e as condições de vida oferecidas pelo país de acolhimento compensaram a ausência da família alargada.

5.2.2. Impacto no bem-estar – a perspetiva das mulheres

Apesar de terem vindo a ser estudados os efeitos benéficos da posse de recursos financeiros para a saúde mental e bem-estar, o **conflito entre as exi-**

gências do trabalho remunerado e o tempo para a família pode expor as mães empregadas a uma sobrecarga significativa, especialmente quando os serviços de acolhimento na primeira infância falham ou o apoio da família alargada não está disponível. Uma das entrevistadas descreveu a sua rotina com: *um ritmo frenético que não tem uma hora de descanso. É muito duro, acho que é mais duro que alguma vez possa descrever (...) é um peso e responsabilidade muito grande, eu sinto que enquanto mãe, não é comparável com a responsabilidade que o pai tem.* (Mãe, uma filha, em Portugal).

Apesar de as entrevistadas **em Portugal** terem mantido, globalmente, um regime de trabalho a tempo inteiro, foram também **elas as mais propensas a expressar emoções como culpa, pressão e ansiedade por sentirem que não conseguiam cumprir os seus deveres enquanto trabalhadoras, mães e esposas.**

Nós sentimos necessidade da rotina do trabalho e depois sentimos uma culpa enorme por querermos ir trabalhar e deixar os miúdos. É o estar quatro meses agarradinhos a eles e depois é de manhã à noite fora de casa.

Mãe, uma filha, em Portugal

Eu sinto um bocadinho de pressão, que eu coloco em mim mesma, porque a minha filha já está grandinha e eu continuo a amamentar. Acho que sou eu que me julgo a mim própria. (...) Quando deixar essas duas horas de amamentação, sei que me vai custar imenso porque sinto uma ansiedade tão grande porque ela já fica tantas horas no infantário e agora vai ficar ainda mais.

Mãe, uma filha, em Portugal

5.2.3. Impacto na vida profissional – a perspetiva dos homens

No que respeita **ao impacto da paternidade nos rendimentos e progressão de carreira dos homens, foi percecionado um efeito positivo**, tanto pelos homens como pelas mulheres entrevistadas, em Portugal e fora. Para os entrevistados, a paternidade acresceu o **dever de assegurar o rendimento familiar**. Por isso, nenhum dos pais optou por reduzir o horário de trabalho. Ao contrário das suas companheiras, **alguns entrevistados demonstraram um maior nível de empenho profissional** e uma disponibilidade constante, enquanto **outros transitaram para empregos mais bem remunerados**. Em Portugal, alguns entrevistados procuraram **segundas ocupações**.

A questão financeira era importante para mim. Eu queria ganhar mais porque saberia que iria ter essa pressão (...) mudei de emprego para um emprego que fui ganhar mais. Isso foi uma questão que teve um impacto nos rendimentos, que foi positiva

Pai, dois filhos, na Alemanha

Eu trabalho mais ou menos 60 horas por semana, incluindo fins de semana e o gabinete [segunda ocupação]. Trabalho mesmo muito, sim.

Pai, uma filha, em Portugal

Neste contexto, à semelhança das experiências das entrevistadas, os entrevistados referiram que a **paternidade implicou um reajustamento na gestão do tempo**. No entanto, este reajustamento **não comprometeu as tarefas relacionadas com o trabalho**, mas sim a esfera pessoal. Embora as mulheres entrevistadas reconhecessem e consentissem uma distribuição desequilibrada das tarefas domésticas, mesmo quando eram elas as principais afetadas, um dos entrevistados mostrou desconforto com a acumulação desequilibrada de papéis, tendo sido esse o motivo reportado para o término da relação.

Para ter mantido a minha prestação no meu trabalho, tive que, em tudo o resto, cortar um bocadinho. Ou seja, acabei por passar um bocadinho menos tempo em casa porque as noites eram mal dormidas.

Pai, uma filha, em Portugal

Eu não estava satisfeito com a forma como o trabalho doméstico era partilhado. Sinto que a responsabilidade que eu tive em relação à organização do trabalho pôs a prioridade no bem-estar comum e não sinto que isto tenha sido assim da outra parte. E essa foi a razão pela qual eu me separei, por mim, pela minha saúde e pela saúde dos meus filhos.

Pai, dois filhos, em Espanha

Apesar do desempenho profissional ter sido o foco da maioria dos entrevistados pais, alguns entrevistados referiram a intenção de alterar as rotinas de trabalho após o nascimento dos filhos, em prol de uma **partilha equilibrada com a mãe** dos cuidados infantis. Um exemplo claro foi o de um pai, na Noruega. No seu discurso, o declínio na produtividade e rendimentos foi assumido como um efeito inevitável da paternidade:

O que me dizem aqui é que a paternidade faz parte da nossa vida. As pessoas encaram como sendo parte do percurso da vida ter filhos e não como algo negativo, algo que vai afetar a carreira. Vai sempre afetar, o rendimento nunca há de ser o mesmo durante alguns anos. Mas isso faz parte da cultura de aceitação.

Pai, dois filhos, na Noruega

Um entrevistado em Portugal partilhou o modo como a paternidade contribuiu para reconsiderar a gestão do tempo e energia que, até então, sempre fora orientada para o trabalho. Embora o **envolvimento e autonomia nos cuidados à filha representassem uma fonte de satisfação pessoal, a pressão para manter a produtividade provocou conflitos e inseguranças adicionais**: *Há momentos em que uma*

pessoa sente que é um suicídio profissional (Pai, uma filha, em Portugal). Este pai retrata a dificuldade em equilibrar ambas as esferas, familiar e profissional, e a ambivalência explorada pelas recentes teorias sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (Ogburn, 1966), a aceitação da parentalidade igualitária e o seu confronto com as normas, os valores e as atitudes culturais mais conservadoras.

5.2.4. Impacto no bem-estar – a perspetiva dos homens

Em virtude do aumento das exigências laborais e do conflito entre a vida profissional e a vida familiar, os pais entrevistados demonstraram-se conscientes quanto aos **efeitos adversos do seu estilo de vida na saúde e bem-estar**. Um pai descreveu que já tinha sentido *estar muito próximo do esgotamento* (Pai, uma filha, em Portugal), enquanto outros assumiram ter adotado comportamentos de risco, como uma **alimentação menos saudável e uma reduzida atividade física, devido à falta de tempo livre e ao cansaço**.

Tenho engordado. Não sei se tem a ver com questões emotivas, provavelmente tem, depende da alimentação e só recentemente é que tenho feito algum exercício, mas não é suficiente. A minha filha está cheia de energia, o trabalho também é bastante exigente.

Pai, uma filha, em Portugal

5.3. QUE PAPEL ASSUMIRAM AS ENTIDADES EMPREGADORAS NO APOIO ÀS MÃES E PAIS TRABALHADORES?

5.3.1. Flexibilidade de horários, teletrabalho, regime a tempo parcial

A flexibilidade laboral foi **valorizada pela generalidade dos entrevistados**. Um dos pais, em Portugal, demonstrou como a flexibilidade (informalmente es-

tabelecida) no seu local de trabalho contribuiu para o equilíbrio entre o horário do trabalho e o tempo para cuidar da filha. Esta flexibilidade foi viabilizada porque *o dono do meu escritório é pai de três filhos com idades diferentes. Em qualquer situação que envolva os nossos filhos, temos carta branca para fechar o computador e sair.* (Pai, uma filha, em Portugal).

Para as entrevistadas na Alemanha, Reino Unido e Espanha, que reduziram o horário de trabalho após a maternidade, a escolha dos atuais cargos profissionais dependeu do **grau de estabilidade, flexibilidade e promoção do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar**. Na ausência destas condições, as entrevistadas consideraram a opção de alterar de entidade empregadora.

Eu trabalhava em turnos a tempo inteiro e pedi para não fazer noites e, no serviço onde estava, disseram que não podia. Eu pedi para fazer dias fixos que era para poder pagar menos creche e recusaram. Então, eu decidi mudar para outro hospital que me dava os turnos que eu queria.

Mãe, um filho, no Reino Unido

O **trabalho à distância** foi, igualmente, considerado vantajoso para as mães fora de Portugal, uma vez que possibilitou a gestão de múltiplas tarefas em simultâneo, ainda que comprometendo as fronteiras entre o trabalho e a família.

Por sorte, ainda estou em teletrabalho. Então o que eu faço nas pausas, ao invés de comer, é limpar a casa, tratar das coisas, para poder de tarde estar só com o meu filho.

Mãe, dois filhos, em Espanha

Não obstante a satisfação em relação aos privilégios no trabalho associados à parentalidade, como a dispensa de participar em tarefas mais exigentes do ponto de vista físico ou em deslocações ao estrangeiro,

ou a extensão dos prazos para a entrega de trabalhos, os entrevistados afirmaram que a **discriminação positiva, por parte dos empregadores, favorece desproporcionalmente as mulheres**.

Com as mulheres ainda têm alguma sensibilidade quando têm bebês. Nos homens, eu não noto. Se eles tiverem de mandar um advogado a Lisboa, uma semana, eles mandam, independentemente de ter um bebé e a mulher estar em casa sozinha, porque é homem.

Mãe, uma filha, em Portugal

O meu marido teria feito o mesmo que eu. Se bem que para ele, eu acho que teria sido mais difícil vender isso ao chefe. Porque acaba por haver sempre o tal preconceito: um homem trabalha, a mulher fica em casa.

Mãe, dois filhos, na Alemanha

Na eventualidade de beneficiarem de alguma destas medidas, **os pais entrevistados sentiram a obrigação de retribuir ou a compensar** os seus empregadores para garantir a confiança e a flexibilidade em situações futuras.

Se deixar de ir trabalhar para ficar em casa, ou se chego mais tarde ou se troco folgas, também sinto que tenho de mostrar que mereço isso, para que não haja nenhuma repercussão. Sempre que posso, passo um bocadinho mais tempo no trabalho.

Pai, uma filha, em Portugal

5.3.2. Discriminação laboral

Em contrapartida, os entrevistados partilharam episódios de discriminação negativa que afetaram as mulheres. Neste contexto, um pai em Portugal recordou um dos processos de recrutamento em que a sua esposa participou: *ela achou que faria sentido*

divulgar à empresa que a iria contratar que estava grávida, para eles estarem informados. E eles decidiram não dar continuidade ao processo de recrutamento (...) aí eu percebi a desigualdade entre pai e mãe (Pai, uma filha, em Portugal).

Do mesmo modo, quando uma das mães em Portugal descobriu que estava grávida, recebeu perder o emprego que tinha integrado recentemente, ainda que isso depois não tenha acontecido:

A minha primeira reação foi pedir desculpa porque senti-me mal. E que se quisessem despedir-me eu percebia. Eu não estava a contar com aquilo, chorei, pedi desculpas.

Mãe, uma filha, em Portugal

Nenhum dos entrevistados, pais ou mães, a residir fora de Portugal referiu ter sido discriminado no acesso ou permanência num local de trabalho por ter filhos. De facto, uma mãe, que emigrou para a Noruega há dez anos, ilustrou o cenário inverso:

Ser mãe aqui não é visto como negativo, ninguém pensa nisso aqui. (...) Por exemplo, contrataram-me, eu tinha licença [parental] até julho, contrataram-me em fevereiro para começar em agosto. Isto é uma coisa que eu acho que dificilmente acontecia se eu estivesse aí [em Portugal].

Mãe, dois filhos, na Noruega

5.4. COMO AS POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS CONTRIBUÍRAM PARA AS VIVÊNCIAS DAS MÃES E DOS PAIS?

5.4.1. Licenças parentais

O **impacto das licenças parentais na parentalidade e nas experiências profissionais foi percebido de forma diferente** conforme o país de residência dos

entrevistados. Os pais e mães em Portugal, Espanha e Itália mostraram-se insatisfeitos com a duração do período remunerado das licenças. As mães salientaram a **importância de o tempo da licença coincidir com o tempo mínimo e recomendado para a amamentação**, enquanto os **pais reportaram desejar ter mais tempo para apoiarem a mãe e a criança**.

O ideal é amamentar um bebé até aos seis meses em exclusivo. Cá em Portugal, não acontece. Aos três-quatro meses estão a comer a sopa, porque a maior parte das pessoas acaba a licença ao fim de quatro meses e os miúdos não podem estar a amamentar em exclusivo com a mãe a trabalhar.

Mãe, dois filhos, em Portugal

Os entrevistados no Reino Unido, Alemanha, Noruega e Suécia discutiram a compensação financeira da licença de paternidade e parental. Para os pais, o **valor auferido** nem sempre correspondeu ao salário total, devido ao limite máximo de pagamento, fator que os **desencorajou a usufruírem da licença**:

O meu marido estava a ganhar muito mais do que iria ganhar durante a licença. Por isso, optámos: “Queres tirar a licença?” e ele: “não, não quero”. A empresa dele estava a correr muito bem. Então a bebé nasceu numa segunda e ele, na terça-feira, já estava a trabalhar. Ele tirou um dia porque há um dia que é de lei que é obrigatório.

Mãe, duas filhas, na Alemanha

Em todos os países analisados, é legalmente permitida a partilha da licença parental, para além da licença especificamente atribuída às mães e aos pais. No entanto, no grupo de entrevistados, as **mães beneficiaram mais desta política de apoio do que os pais**, com exceção de dois casais, um em Portugal e outro na Suécia.

É esperado que a mãe seja sempre a principal cuidadora. O que nesse aspeto, às vezes, é surpreendente para nossa família em Portugal que o meu companheiro vá agora, a seguir, ficar com a criança boa parte... Não diria que vai ser metade-metade da nossa licença, mas, vai ser próximo disso.

Mãe, uma filha, na Suécia

Os pais basearam a sua **decisão de dividir o período de licença no que consideraram ser melhor para responder às necessidades dos filhos**, como a amamentação e a criação de laços com a mãe, ou na carreira profissional do pai. Também demonstraram que nem sempre a decisão se alinha com as políticas do país, por vezes expressando **conflito entre as normas tradicionais e as mais igualitárias**.

Eu escolhi ficar com tudo. Achámos que era mais lógico por causa da amamentação.

Mãe, dois filhos, na Noruega

Eu gozei o tempo mínimo, não fui eu que tive direito a decidir (...) foi a mãe que decidiu por mim e parece-me justo. Eu gostava, se calhar é um pensamento injusto da minha parte. Mas acho que os bebés necessitam mais da mãe no início.

Pai, dois filhos, na Noruega

Um dos entrevistados, em Portugal, que optou por dividir de igual forma o período de licença parental, enfrentou **desafios burocráticos**. Este exemplo ilustra uma discrepância entre a adoção da legislação e as barreiras na sua implementação, burocráticas, culturais e sociais:

A decisão de partilhar a licença foi instantânea. A dificuldade foi operacionalizar. (...) Eu comecei a tratar com a linha de apoio da Segurança Social direta e aconteceu uma coisa, não sei caricata, triste... Do outro lado eram sempre mulheres: “Mas porque quer tirar dias à sua mulher?”, e eu res-

pondia: “É que a filha também é minha” (...) no final, consegui ter a licença aprovada. Um homem mais novo que nos atendeu disse: “É a primeira vez que alguém me coloca esta questão. Do ponto de vista da legislação, não há dúvida que vocês têm direito a isso. Mas os materiais com os quais trabalhamos não estão adaptados a isso”.

Pai, uma filha, em Portugal

5.4.2. Creches e outros serviços de educação e cuidado na primeira infância

A generalidade dos entrevistados **expressou preocupação em relação aos serviços de cuidado às crianças na primeira infância**, devido ao número limitado de **vagas**, aos **custos** elevados e à **incompatibilidade** entre o período da licença parental remunerado e o acesso aos serviços gratuitos. Embora tenham sido reconhecidas iniciativas governamentais, como o acesso gratuito às creches, em Portugal, ou os apoios pecuniários, na Noruega, os desafios persistiram.

Para os enfrentar, os entrevistados adotaram estratégias como a inscrição antecipada na escola, antes do nascimento, ou o gozo de dias de férias para cuidar das crianças. Os horários de abertura limitados, na Alemanha, impuseram uma pressão adicional às mães para ajustar o horário de trabalho remunerado ao das estruturas de acolhimento das crianças.

Eles pedem aos pais para irem buscar os filhos até às 15h. Penso que o mínimo de horas que uma criança tem de passar na creche são cinco horas e, portanto, há mães, que não trabalham. Nesse caso, o Estado diz: “Nós não vamos gastar mais pessoal, mais dinheiro com o cuidado desta criança porque ela tem um pai que está em casa e que está disponível para fazer o resto do acompanhamento”.

Mãe, dois filhos, na Alemanha

Entrevistados, no Reino Unido e nos Países Baixos, referiram ser **mais rentável um dos progenitores prescindir dos seus rendimentos**, ao invés de suportar os custos dos cuidados infantis, sobretudo durante os primeiros anos de vida da criança. Também reconheceram ser **mais provável as mães assumirem este papel, motivadas pelas expectativas culturais** (Mãe, dois filhos, no Reino Unido).

5.5. O PERÍODO DA PANDEMIA DE COVID-19 ACENTUOU O IMPACTO DA PARENTALIDADE?

As opiniões divergiram no que respeitou ao período pandémico. No **caso das mães**, a viver em Portugal e fora, foi reportado um **aumento da carga de trabalho**, tanto remunerado como não remunerado, independentemente de terem trabalhado em regime presencial ou à distância. Para gerir todas as tarefas, as mães procuraram estratégias, como trabalhar em horário noturno, enquanto os filhos dormiam. Esta situação provocou cansaço físico e mental:

Eu trabalhei durante o COVID, portanto, no início de 2022, tive um período de baixa por exaustão física e mental. A pandemia foi trabalho sem fim, era horas e horas de trabalho, exaustão mental. E depois tinha de ir para casa e era tudo muito normal. São dois mundos completamente opostos e foi super difícil durante a pandemia desligar de um mundo para o outro.

Mãe, um filho, no Reino Unido

Foi um manicómio. Trabalhar em casa com um menino de dois anos e meio foi muito complexo. Nos primeiros meses, eu tentava compensar à noite, depois de ele ir dormir.

Mãe, um filho, em Itália

Quanto aos pais, **alguns reconheceram as vantagens de poderem passar tempo de qualidade com os filhos graças ao trabalho à distância**, enquanto outros reportaram, tal como as mães, uma **sobrecarga de trabalho remunerado e não remunerado**.

O confinamento obrigou-nos a estar em casa, o que foi fantástico porque deu para aproveitar um mês e meio para estar com a minha filha. Deu-me um agrado gigantesco e adorei e acho que ela também se desenvolveu muito por causa disso.

Pai, uma filha, em Portugal

A pandemia foi um grande desafio para nós porque estávamos cá muito e foi uma altura difícil porque temos cargos de alguma relevância, responsabilidade dentro das empresas, temos muita pressão para continuar a trabalhar. E, por outro lado, tínhamos muito pouco apoio para estar com os miúdos (...) Eu acho que a pandemia foi, provavelmente, a pior altura da minha vida.

Pai, dois filhos, na Alemanha

Os entrevistados que viviam fora de Portugal, apesar do isolamento e do desejo de regressar a Portugal em busca do apoio da família alargada, elogiaram os apoios pecuniários implementados pelos governos dos países de acolhimento e a adaptabilidade proporcionada pelos empregadores em termos de horário de trabalho:

Nós recebemos muito apoio durante a pandemia. O Estado dava, que era através do seguro de saúde, a possibilidade de pagar as nossas horas de trabalho à entidade patronal para nós não trabalharmos, porque tínhamos de ficar com as crianças. Eu lembro-me, na altura, que disse: “estou no limite”.

Mãe, dois filhos, na Alemanha

Não existia a obrigação de uma pessoa fazer as oito horas de trabalho. E o meu chefe disse-me: “marcas as oito horas de trabalho. Trabalhas quatro horas, seis horas, não quero saber, mas marcas as oito horas”. (...) Sinto que havia uma compreensão natural para perceber que uma pessoa não podia trabalhar as oito horas em casa.

Pai, dois filhos, na Noruega

Estas entrevistas permitiram-nos concluir que, apesar dos **progressos significativos em matéria de igualdade entre homens e mulheres, na Europa**, continuam a existir perceções diferentes sobre os direitos das mães e dos pais. A conceptualização tradicional dos homens, enquanto responsáveis pelo sustento financeiro da família, e das mulheres, como dedicadas às necessidades dos filhos e ao trabalho doméstico e emocional, parecem desajustadas ao contexto atual, onde mulheres e homens podem desejar conciliar o trabalho a tempo inteiro com o cuidado dos filhos.

Estas entrevistas revelaram, no entanto, que ainda não foi alcançada uma **perspetiva totalmente neutra em termos de género no que toca ao impacto da parentalidade no bem-estar pessoal e profissional.**

As mulheres demonstraram o efeito das responsabilidades familiares nas oportunidades de progressão na carreira, seja mantendo a sua profissão a tempo inteiro, como em Portugal, seja reduzindo a carga horária para part-time, como em alguns países europeus. Principalmente nas primeiras, a dupla carga de trabalho remunerado a tempo inteiro e não remunerado levou ao **reporte de risco de conflito trabalho-família, ansiedade e sensação de culpa**. Em contrapartida, **os homens**, mesmo aqueles que desejaram estar mais envolvidos nas obrigações familiares, **não referiram o mesmo impacto negativo nos rendimentos e na carreira profissional**, depois de se tornarem pais, e o impacto no bem-estar centrou-se no cansaço e na falta de tempo para realizar exercício físico ou uma alimentação mais saudável.

Em Portugal, assim como na maioria dos países observados, apesar da existência de políticas de apoio à parentalidade legalmente direcionadas para uma maior igualdade na distribuição de esforços na parentalidade, **na prática, os entrevistados demonstraram que quer as licenças parentais quer a flexibilidade no local de trabalho são desproporcionalmente acessíveis e gozadas pelas mulheres**, havendo ainda **barreiras sociais, culturais e burocráticas significativas** a um acesso equitativo.

5.6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, J. (1983). Motherhood: The Annihilation of Women. In J. Treblicot (Ed.), *Mothering: Essays in Feminist Theory* (pp. 315-330). Rowman and Allanheld.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3, 33-58.
- Blood, R. O., Jr., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and Wives: The Dynamics of Family Living*. Free Press Glencoe.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496. <https://doi.org/10.2307/2092933>
- Holter, Ø. G. (2007). Men's Work and Family Reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9(4), 425-456. <https://doi.org/10.1177/1097184X06287794>
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Miller, A. R. (2010). The Effect of Motherhood Timing on Career Path. *Journal of Population Economics*, 24, 1071-1100.
- Ogburn, W. F. (1966). *Social Change: With Respect to Cultural and Original Nature*. Oxford, UK: Delta Books.
- Parsons, T. (1959). The Social Structure of the Family. In R. N. Anshen (Ed.), *The Family: Its Functions and Destiny*. New York: Harper and Row.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the Family System*. New York: Free Press.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The Dual-Career Family: A Variant Pattern and Social Change. *Human Relations*, 22, 3-30.

CAPÍTULO 6

**Que conclusões
podem ser tiradas
deste projeto?
Que recomendações
se enunciam?**

Os estudos realizados no âmbito do projeto MERIT permitem um olhar prismático sobre o impacto da parentalidade na vida profissional e pessoal das mulheres e dos homens, em Portugal. A análise dos dados colhidos longitudinalmente, entre 2004 e 2020, quantificou o impacto a curto prazo da parentalidade nos rendimentos relacionados com o trabalho, no número de horas dedicadas ao trabalho e no bem-estar dos homens e das mulheres, em Portugal e noutros países europeus. A análise dos dados da coorte Geração XXI explorou, com maior detalhe, a carga relacionada com as tarefas domésticas e o cuidar nos diferentes estádios da vida familiar, nos homens e nas mulheres, e o conflito entre a vida pessoal e profissional. A análise de entrevistas a pais e mães portuguesas a viver em Portugal e noutros países europeus permitiu compreender como é que os pais e as mães percebem o impacto da parentalidade na vida profissional e no bem-estar, e como avaliam as medidas implementadas pelas entidades empregadoras e pelos governos para apoiar as famílias com filhos. Por fim, a análise das políticas implementadas em 12 países europeus contribuiu para informar os resultados obtidos e para a construção de uma matriz de políticas que levou à identificação de possíveis trajetos a seguir.

6.1. EFEITO DA PARENTALIDADE NOS RENDIMENTOS E NA VIDA PROFISSIONAL

Em Portugal, a parentalidade não parece acarretar uma perda de rendimento ou alterações contratuais. Pelo contrário, a parentalidade está associada a uma manutenção do contrato previamente existente ou, em alguns casos, a uma transição entre uma situação de desemprego para uma situação de emprego remunerado. Esta situação explica o aumento médio do rendimento anual, após a parentalidade, nas mulheres e nos homens portugueses, mais marcado nos homens do que nas mulheres (633 dólares ajustados pela Paridade de Poder de Compra (PPC) versus 1366 PPC-dólares). Similarmente, a carga laboral (em número de horas de trabalho) não é mais ligeira nas fases de vida familiar mais precoces, nem está associada a uma maior flexibilidade laboral.

Estes resultados alinham-se com o descrito pelos pais e pelas mães residentes em Portugal, durante as entrevistas: a situação laboral mantém-se apesar da parentalidade, com uma retoma ao emprego a tempo inteiro após o fim da licença parental. Não são descritas alterações no rendimento a curto prazo, mas, enquanto as mulheres relatam ausentar-se com maior frequência do local de trabalho para responder a responsabilidades parentais, podendo isto impactar a sua progressão na carreira e os rendimentos a longo prazo, os homens descrevem uma maior dedicação ao trabalho após a paternidade, assumindo mais responsabilidades ou tarefas que obrigam à sua ausência da vida doméstica e familiar.

Enquanto tanto os pais como as mães reconhecem a importância das medidas políticas existentes para atenuar o impacto da parentalidade, são as mães quem mais usufrui. São elas as que ativam a maior proporção de tempo das licenças parentais partilhadas – 80% do tempo – e são elas as que utilizam as dispensas para amamentação ou aleitação. Apesar das políticas existentes em Portugal permitirem uma distribuição equitativa das licenças tardias e alargadas e as dispensas entre ambos os progenitores, as preferências ditadas pelo casal (influenciadas pelas normas sociais) e as barreiras estabelecidas pelas entidades empregadoras condicionam os pais a também usufruírem. Como consequência, continuam a ser as mães as que se mantêm mais tempo afastadas do local de trabalho e as que mais se responsabilizam pela tarefa do cuidar. Foi ainda evidente que alguns homens entrevistados desconheciam o seu direito a usufruir de medidas de apoio à parentalidade, nomeadamente a dispensa para aleitação. No entanto, e apesar deste viés de género na utilização de medidas de apoio à parentalidade e na responsabilidade do cuidar, verifica-se que em Portugal a maioria das mulheres se mantém a trabalhar a tempo inteiro, mesmo após o nascimento do filho. As razões dadas para a manutenção da atividade profissional da mulher a tempo inteiro prendem-se com o dever de responder às necessidades financeiras da família e a existência de um mercado de trabalho pouco flexível, que proporciona pouco acesso a contratos a tempo parcial.

Estes resultados traduzem uma, ainda enraizada, visão tradicionalista do papel de género em Portugal, em questionamento por visões mais igualitárias da sociedade e pela normalização (e necessidade) da manutenção do emprego por ambos os progenitores. No caso dos pais que têm vindo a questionar esta visão tradicional dos papéis de género, o balanço não ocorre sem conflito. O embate com as expectativas da família, a falta de informação sobre como acionar medidas de apoio, ou o receio de potenciais repercussões no local de trabalho, caso se ausentem para responder às necessidades dos filhos, limitam o uso destas medidas, por parte dos homens, e impedem-nos de se dedicarem com maior intensidade à esfera familiar. Também é de salientar o conflito interno sentido pelos homens que procuram equilibrar as responsabilidades profissionais com as responsabilidades do cuidar.

Assim, compreende-se que as políticas, em Portugal, formuladas de forma progressista e com um enfoque na igualdade de género, já que estimulam uma partilha, entre ambos os progenitores, do período alargado da licença parental e das medidas de flexibilidade no local de trabalho, a médio e longo prazo, na prática estão ainda distantes de alcançar a sua efetividade.

A comparação com outros países europeus permite compreender melhor estas nuances. O prémio de rendimentos relacionados com o trabalho foi apenas observado nos homens, sendo que, em vários países, não se observou aumento do rendimento, nem aumento da proporção de homens com emprego remunerado. No caso das mulheres, em metade dos países, houve uma penalização do rendimento relacionada com uma menor proporção de mulheres com emprego remunerado ou com uma redução do número de horas de trabalho semanais. Nas entrevistas a pais e mães portugueses que vivem fora de Portugal, percebe-se que, em alguns países do centro da Europa, onde o mercado de trabalho é mais flexível, há uma maior probabilidade de as mães reduzirem a carga horária semanal, para dar mais apoio à família, o que contrasta com os países do norte da Europa, onde os pais e mães portugueses reportaram conciliar o trabalho a tempo inteiro com

as responsabilidades familiares e ter dividido a licença, sentindo normalidade na escolha e aceitabilidade social. Aliás, contrastando com o expressado em Portugal, nestes países, é comum o empregador compreender que haja uma ausência dos progenitores de ambos os géneros do local de trabalho, após o nascimento do filho, e perda de produtividade durante os primeiros anos. Reforça-se que, nestes países, as licenças parentais são desenhadas com durações iguais para ambos os progenitores, de forma a serem obrigatoriamente partilhadas.

Para além da importância da licença parental, os pais e mães entrevistados reforçaram a centralidade das creches para o retorno ao trabalho. Na maioria dos entrevistados, em Portugal e fora, foram salientadas adversidades no acesso às creches, seja pela falta de vagas ou pelos elevados custos. Também a falta de horários alargados das creches foi apontada como um problema, embora os horários de abertura das creches sejam distintos nos diferentes países e correspondentes aos horários de trabalho das mães: enquanto em Portugal, as mães, em média, trabalham a tempo inteiro e as creches funcionam até ao final da tarde, no centro da Europa há mais mães a trabalhar a tempo parcial e, como tal, as creches funcionam até meio da tarde.

Foi também evidente nos pais e mães que residiam fora de Portugal a falta de apoio familiar para o cuidar dos filhos, sendo em alguns casos pontualmente substituído pelo de amigos ou serviços de *babysitting*.

6.2. EFEITO DA PARENTALIDADE NO EQUILÍBRIO VIDA PROFISSIONAL-FAMILIAR E NO BEM-ESTAR

Perante este quadro, torna-se claro que os homens, após a paternidade, reportam maior sobrecarga a nível laboral, que não consegue ser compensada com descanso no meio doméstico, enquanto as mulheres reportam maior sobrecarga a nível familiar, cujos limites se distendem sobre a vida profissional. As famílias em estádios mais precoces, com crianças mais pequenas, têm uma condição especialmente exigente, acarretando uma maior carga de tarefas relacionadas

com as crianças em ambos os géneros e, nas mulheres, maior conflito entre a vida pessoal e profissional, quando comparadas com as famílias em estádios mais avançados.

Em ambos os géneros, a saúde autorreportada parece piorar após a parentalidade. No entanto, se alguns homens entrevistados reportaram que a paternidade se alia a menos tempo para realizar atividade física, menos cuidado com a alimentação e aumento de peso, as mulheres entrevistadas reportaram sentimentos negativos, como culpa, pela sensação de estarem a falhar com o papel que era delas esperado e necessário para o seu filho, e ansiedade na gestão das demandas da esfera familiar e profissional. Uma mãe formulou este binómio de forma muito clara: *“Temos que ser mães como se não fossemos profissionais e temos que ser profissionais como se não fossemos mães.”*

Os efeitos deletérios na saúde autorreportada foram identificados em Portugal e em apenas outros dois países europeus, sendo que, nos restantes países, não foram reportadas alterações na condição de saúde. Nos discursos de pais e mães portugueses entrevistados fora de Portugal, os sentimentos negativos ou a ansiedade, assim como as alterações comportamentais, também foram menos evidentes (exceto durante o período da pandemia). Este resultado foi inesperado, já que a falta de apoio familiar no cuidar dos filhos poderia agravar o desequilíbrio da vida pessoal e profissional. No entanto, nestes países, as alternativas para suprimir a falta de suporte familiar aliadas à disponibilidade de creches, melhores condições remuneratórias e de progressão de carreira e maior flexibilidade nos horários de trabalho permitiram uma proteção do bem-estar. Em contrapartida, a manutenção do trabalho a tempo

inteiro, em Portugal, para homens e mulheres com filhos, poderá ser um fator de especial agravamento do bem-estar e saúde, principalmente se não existir um apoio social, familiar ou flexibilidade de horários. Já durante o período da pandemia, o encerramento das escolas e a impossibilidade de recorrer a serviços externos para o apoio no cuidado aos filhos levou os entrevistados residentes fora de Portugal a reportar um maior conflito entre as responsabilidades familiares e profissionais.

O olhar atento sobre estes resultados permite identificar pontos comuns que, anulando-se ou multiplicando o seu efeito, determinam o impacto da parentalidade nos rendimentos, vida profissional e bem-estar e saúde das mulheres e homens. As normas de género vigentes nos diferentes países e subcontextos, as políticas implementadas e a estrutura do mercado de trabalho contribuem para este efeito.

Assim, se em Portugal a participação laboral a tempo inteiro é mantida nos homens e nas mulheres que têm filhos, devido à menor flexibilidade do mercado de trabalho e aos baixos salários, continuam a ser as mulheres as que mais usam as licenças parentais e as dispensas para o cuidado dos filhos e as que têm maior número de horas de trabalho (somando as horas de trabalho pago com as horas de trabalho não pago, doméstico). Embora ambos os pais reportem um agravamento da sua saúde, os pais expressam preocupação com a sua forma física e as mães expressam ansiedade e sentimentos de culpa. As políticas existentes permitem e promovem a sua divisão igualitária com um pequeno estímulo monetário, mas a sua efetividade ainda está aquém do esperado.

6.3. RECOMENDAÇÕES

Emergem, assim, as seguintes recomendações:

1. PROMOVER A DISCUSSÃO DE PAPÉIS DE GÉNERO E DIREITOS DAS MULHERES E DOS HOMENS.

Os papéis de género tradicionais continuam a influenciar a forma como as mulheres e os homens vivem a parentalidade. A pressão social continua a existir e os pais e as mães experienciam conflitos internos e em casal quando tentam promover uma maior igualdade no direito ao cuidar dos filhos ou no cumprimento de uma vida profissional plena. A discussão destes papéis, desde idades jovens, poderá permitir que as futuras gerações de adultos possam optar com maior liberdade e consciência pelos papéis que desejam assumir ao longo da vida, especialmente após o nascimento dos filhos. Esta discussão deve ser tida no **meio escolar e universitário, no meio laboral e na comunidade**, de forma alargada. Deve-se reforçar a importância do envolvimento do pai nos cuidados às crianças em casa e na participação nas consultas de preparação para o parto, de saúde infantil e na escola. A participação de ambos os progenitores no cuidar e nas decisões sobre a educação e saúde dos filhos permite o comprometimento e interesse no seu bem-estar, permitindo uma dinâmica familiar mais equilibrada.

2. DISSEMINAR INFORMAÇÃO SOBRE AS MEDIDAS EXISTENTES PARA APOIO À PARENTALIDADE E A QUEM SE DESTINAM.

Existe um marcado desconhecimento sobre as medidas políticas que promovem o apoio à parentalidade – como as licenças parentais e a dispensa para amamentação e aleitação – especialmente pelos homens que se tornam pais. Parece ser necessária uma abordagem mais abrangente na disseminação de informação sobre as medidas de apoio à parentalidade. Esta **informação deve ser disponibilizada de forma clara e de fácil compreensão, dirigida e atempada aos futuros pais e mães**. Os momentos de contacto com os serviços de apoio social e com os cuidados de saúde

primários, nomeadamente durante a gravidez, poderão ser utilizados para fornecer material informativo sobre estas medidas. As **campanhas de sensibilização e informação**, se utilizadas de forma **recorrente e amplamente disseminadas** nos media, espaços públicos e serviços governamentais, e junto das empresas poderão desmistificar preconceitos e promover a informação da população. Para além de ampliar a divulgação da informação em diversos espaços e alcançar vários públicos, é necessário que os **profissionais** que facilitam o acesso a apoio social, educação ou saúde **acedam e conheçam essa informação**, já que as suas interações com pais e mães podem criar um momento de transmissão de conhecimento e esclarecimento.

3. ASSEGURAR QUE AMBOS OS PROGENITORES, INDEPENDENTEMENTE DO GÉNERO, CONSEGUEM ACIONAR AS MEDIDAS DE APOIO À PARENTALIDADE.

Os pais e as mães devem estar conscientes dos seus direitos e reivindicá-los. As **empresas e as equipas de recursos humanos devem ser informadas** sobre a existência destas medidas e como podem ser acionadas pelas mães e pais, assim como sobre a obrigatoriedade da sua disponibilização por parte da entidade patronal. As equipas de **segurança e apoio social**, governamentais e não-governamentais, devem ser regularmente atualizadas quanto às medidas em vigor e à elegibilidade, nomeadamente as circunstâncias em que ambos os progenitores podem usufruir delas. As **entidades patronais – e toda a sociedade – devem ser sensibilizadas para a importância do bem-estar dos seus trabalhadores e a sua interdependência do bem-estar da família**. Deve ser **assegurado apoio institucional aos pais e às mães no caso de recusa** das entidades patronais em dar acesso às medidas de apoio à parentalidade legalmente definidas ou perante barreiras institucionais no seu acionamento pelas mães e, também, pelos pais.

4. PROMOVER UMA DISCUSSÃO ALARGADA SOBRE AS MEDIDAS QUE MELHORAM O BEM-ESTAR DA FAMÍLIA E DOS TRABALHADORES E REDUZEM AS DESIGUALDADES DE GÉNERO.

Para além das medidas já implementadas e disponíveis para ambos os progenitores, como as licenças parentais ou a dispensa para amamentação e aleitação, a **extensão do período de licença parental exclusiva dos pais em uma semana**, de cinco para seis semanas, duração igual à das mães, poderá reforçar as condições para a igualdade parental. A extensão do período de licença parental inicial em um mês, para seis meses, ao invés de cinco, com remuneração a 100% poderá facilitar o aleitamento materno exclusivo até aos seis meses. Também a efetiva **implementação de maior flexibilidade nas condições de trabalho**, seja nos termos já explícitos no Código de Trabalho ou de forma mais alargada, poderá permitir que tanto as mães

como os pais possam optar por alterar a carga laboral, horários de trabalho ou adotar regimes teletrabalho de forma a responder melhor às necessidades familiares.

5. MONITORIZAR E AVALIAR OS DADOS REFERENTES À UTILIZAÇÃO DESTAS MEDIDAS.

A monitorização e a avaliação da utilização das licenças parentais – em especial, a licença parental inicial e a licença parental alargada – por parte dos homens e das mulheres, e dos seus efeitos na redução das desigualdades de género, e a divulgação destes resultados, permitem uma maior **transparência quanto à efetividade das medidas adotadas** e uma maior **normalização do seu uso** pelos homens e pelas mulheres durante a parentalidade. Permitem também **informar possíveis alterações no desenho das políticas em vigor**, para que o seu efeito possa ser otimizado.

ANEXOS

FONTES DE INFORMAÇÃO e METODOLOGIA

EU-SILC - European Survey on Income and Living Conditions

Inquérito de âmbito europeu realizado nos países integrantes da União Europeia e na Islândia, Noruega, Suíça, Albânia, Kosovo, Montenegro, Macedónia do Norte, Sérvia e Turquia.

A população inquirida inclui os agregados familiares privados e todos os seus membros constituintes que residam nos países no momento de recolha dos dados, obtendo-se informação ao nível do agregado e a nível individual. São excluídas pessoas que vivem em agregados coletivos ou em instituições.

Anualmente, é recolhida informação sobre rendimentos, pobreza, exclusão social e condições de vida. Módulos realizados em triénios ou sexénios permitem a avaliação de dimensões adicionais; módulos ad hoc, avaliam outras dimensões, de acordo com as necessidades políticas e são realizados apenas uma vez.

Para estas estimativas, foram utilizados dados longitudinais de homens que se tornaram pais e mulheres que se tornaram mães de 32 países europeus (Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, República Checa, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Alemanha, Hungria, Islândia, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Noruega, Polónia, Portugal, Espanha, Suíça, Roménia, Sérvia, Suécia, Eslováquia, Eslovénia e Reino Unido). As observações distanciaram-se 2 anos, do ano previamente ao nascimento para dois anos após. A variável rendimento incluiu os ordenados anuais líquidos e outros subsídios. A variável relativa ao número de horas de trabalho por semana foi categorizada em 40 horas ou mais por semana e menos de 40 horas. A saúde autoreportada foi inicialmente classificada como muito bom, bom, e, considerando o número reduzido de respostas nas categorias seguintes (razoável, mau e muito mau), foram agrupadas em razoável ou pior. De seguida, dicotomizámos a variável em muito bom vs. outras. As estimativas foram estratificadas não só por sexo e país, mas também por nível de escolaridade (educação secundária ou inferior vs. educação superior).

Estimámos a diferença média absoluta e a percentagem de alteração do rendimento, assim como as proporções de mulheres e homens que recebiam vs. não recebiam qualquer rendimento de fontes de emprego, e, entre os que alteraram a sua situação, a probabilidade de começarem a receber (ou perderem) qualquer rendimento. Relativamente ao número de horas de trabalho semanais e ao estado de saúde percebido, estimámos as proporções por sexo e país e, entre aqueles que mudaram de categoria, a probabilidade de transitar para menor carga laboral e pioria do estado de saúde, e vice-versa.

Foram utilizados Testes T de amostras emparelhadas e testes McNemar. Foi utilizada uma meta-análise de efeitos aleatórios, baseada em estimativas e respetivos erros-padrão para cada país, a fim de obter o efeito combinado de todos os países, e método da variância inversa.

GXXI - Coorte Geração 21

É uma coorte de nascimentos de base populacional estabelecida no Porto, Portugal. Os participantes e as suas famílias foram recrutados durante 2005/2006 nas cinco maternidades públicas que cobrem a área metropolitana do Porto, responsáveis por 91,6% de todos os partos na área de influência. Um total de 8647 crianças, 8495 mães e 4435 pais foram registados no início do estudo.

A coorte tem sido seguida desde o nascimento, com quatro vagas de avaliação já concluídas (aos 4-5 anos; 7 anos; 10 anos; 13 anos). Em cada avaliação, é aplicado às crianças e aos membros da família acompanhantes um protocolo exaustivo que inclui um exame físico e o preenchimento de questionários.

O estudo descrito no capítulo 4 incluiu pais que acompanharam os seus filhos na vaga de avaliação dos 13 anos da GXXI, que viviam no mesmo agregado familiar que a criança-índice e que tinham informação completa sobre a composição do agregado familiar, as exigências laborais, as exigências privadas e os conflitos trabalho-família. Foram incluídos 3523 mulheres e 728 homens.

Neste estudo, as exigências laborais foram avaliadas através da flexibilidade do horário de trabalho e do número de horas de trabalho. A flexibilidade do horário de trabalho foi medida pela pergunta “Tem a possibilidade de ajustar o seu horário de trabalho às suas necessidades pessoais e familiares?”. As respostas foram classificadas numa escala de Likert que variava entre 1 = nunca e 4 = frequentemente. As horas de trabalho foram obtidas através da pergunta “Qual o total aproximado de horas de trabalho por semana (incluindo todas as atividades profissionais exercidas)”. Em relação às exigências privadas, estas foram avaliadas através do número de horas despendidas, em média, durante a semana anterior em: tarefas domésticas rotineiras (como preparar refeições, limpar a casa e cuidar da roupa), outras tarefas domésticas de natureza mais esporádica (como fazer compras, tratar de serviços comerciais e/ou administrativas e fazer reparações em casa) e tarefas de acompanhamento aos filhos/crianças menores (como atividades de cuidar, de acompanhamento escolar e de transporte). As respostas foram classificadas numa escala de Likert com um intervalo de quatro horas, variando entre 1 = “0 horas” e 7 = “> 20 horas”. Por fim, foi utilizada, no presente estudo, uma medida de interferência do trabalho no tempo com a família (ou seja, quando o tempo ou a atenção, atribuídos ao trabalho impedem o desempenho do papel no domínio familiar. Assim, o conflito trabalho-família foi medido pela pergunta “O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho dificulta o cumprimento das minhas atividades familiares”, e as respostas foram classificadas numa escala de Likert que variava entre 1 = Discordo fortemente e 6 = Concordo fortemente.

Base de dados da OCDE - Family Database

Esta base de dados foi desenvolvida para fornecer indicadores transnacionais sobre os resultados das famílias e as políticas familiares nos países da OCDE, nos seus parceiros de compromisso reforçado e nos Estados-Membros da UE. Reúne informações de várias bases de dados nacionais e internacionais, tanto da OCDE, como de organizações externas.

Inclui atualmente 70 indicadores em quatro dimensões principais: (i) estrutura das famílias, (ii) posição das famílias no mercado de trabalho, (iii) políticas públicas para as famílias e as crianças e (iv) resultados das crianças. Cada indicador apresenta normalmente os dados relativos a uma questão específica, bem como as definições e a metodologia pertinentes, a comparabilidade e as questões relacionadas com os dados, informações sobre as fontes e, quando relevante, inclui os dados brutos ou a informação descritiva dos países.

International Network on Leave Policies and Research (LP&R)

Rede internacional sobre políticas e investigação em matéria de licenças que constitui um fórum único para o intercâmbio, diálogo e colaboração em questões de cuidado, emprego e género. É constituída por mais de 60 membros, todos eles especialistas em questões relacionadas com licenças e provenientes de 47 países de todo o mundo.

Existente desde 2004, realizando seminários anuais e produzindo uma revisão anual sobre o quadro de licenças vigente em vários países, e outras matérias relacionadas. A última revisão foi realizada em 2023.

