



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UMA
ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PORTUGAL E DINAMARCA**

MARIA TERESA FRAGOSO REBELO ROGER DE SOUSA

OUTUBRO-2023



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO EM
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UMA
ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PORTUGAL E DINAMARCA**

MARIA TERESA FRAGOSO REBELO ROGER DE SOUSA

ORIENTAÇÃO:

SARA FALCÃO CASACA

OUTUBRO-2023

Para o meu pai

RESUMO

As políticas públicas de promoção de conciliação trabalho-família assumem uma particular importância num país caracterizado pelo padrão de duplo emprego. Apesar de Portugal ser um dos países da União Europeia com um dos mais altos níveis de participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo integral, os desequilíbrios e assimetrias de género salariais e na repartição do trabalho familiar não remunerado ainda são evidentes. Esta investigação teve como objetivo analisar de que forma as políticas públicas de conciliação trabalho-família têm vindo ser orientadas para a igualdade de género no mercado de trabalho por via da promoção da partilha de responsabilidades entre homens e mulheres no que diz respeito ao cuidado familiar. Considerou-se relevante comparar as políticas públicas de família referentes às licenças parentais e à disponibilização de infraestruturas destinadas à primeira infância existentes em Portugal com o enquadramento existente na Dinamarca. Esta opção decorre do facto de neste país, tal como em Portugal, a taxa de emprego feminino se situar acima da média da UE e por revelar o mesmo padrão de continuidade laboral das mulheres após a maternidade, sendo conhecido pelo elevado compromisso público com a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho através da valorização de políticas de famílias que promovem a partilha do cuidado e pelo investimento em respostas sociais destinadas à primeira infância. Este trabalho permite sustentar as conclusões de estudos anteriores de que, em Portugal, as políticas de conciliação trabalho-família têm visado a promoção da igualdade entre homens e mulheres relativamente ao gozo das licenças parentais, embora com desafios ainda quanto à disponibilização de equipamentos públicos socioeducativos destinados a crianças dos 0 aos 3 anos. Relativamente à Dinamarca conclui-se que, apesar de prevalecer um quadro de políticas públicas orientado para a promoção da igualdade de género e de se destacar pela disponibilização de infraestruturas de apoio à primeira infância, a desigualdade entre mulheres e homens ainda é pronunciada em termos de utilização da licença parental.

Palavras-chave: conciliação trabalho-família; desigualdade de género; licença parental; Portugal; Dinamarca.

ABSTRACT

Public policies to promote work-family balance are particularly important in a country characterized by the dual employment pattern. Despite Portugal being one of the

European Union countries with one of the highest levels of women's participation in the full-time labour market, gender imbalances and asymmetries in wages and in the distribution of unpaid domestic work are still evident. This research aimed to analyse how public policies for work-family balance have been oriented towards gender equality and promoting the sharing of responsibilities between men and women regarding domestic chores. It was considered that comparing public policies on parental leave and provision of early childhood care in Portugal with those of another European Union country would be the most appropriate methodological option. The fact that Denmark, like Portugal, has a high rate of female employment, and that it stands out in the European Union for its public commitment to social responses in early childhood, justifies the choice of this country as the object of comparative analysis. The conclusions are that, in Portugal, work-family reconciliation policies have contributed to the promotion of equality between men and women regarding parental leave and the provision of childcare facilities. Albeit Denmark standing out for the level of facilities available to the early stages of childhood, the gender inequality is clear when it comes to parental leave.

Keywords: work-family balance; gender inequality; parental leave; Portugal; Denmark.

INDÍCE

INDÍCE DE FIGURAS	iv
1. INTRODUÇÃO	1
2. O papel do Estado nas políticas públicas de conciliação trabalho-família	2
2.1 A tipologia de Esping-Andersen	2
2.1.1 Regimes de bem-estar: desmercadorização e <i>desfamiliarização</i>	2
2.1.2 A crítica à tipologia de Esping Andersen: a desigualdade de género	5
2.1.3 <i>Desfamiliarização</i> , independência e cuidado	7
2.2 Conciliação trabalho-família: Portugal e Dinamarca.....	10
3. Opções metodológicas	15
4. Políticas públicas de conciliação trabalho -família: Portugal e Dinamarca.....	16
4.1 Licenças de parentalidade em Portugal.....	16
4.2 Licenças de parentalidade na Dinamarca.....	18
4.3 Disponibilização de equipamentos e estruturas de apoio a crianças na primeira infância	20
4.4 Taxas de emprego de homens e mulheres.....	25
5. CONCLUSÃO	32
BIBLIOGRAFIA	35
ANEXO: Quadro 1: Alteração às Licenças de parentalidade introduzidas pelas alterações ao Código de Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evolução do uso da licença parental exclusiva do pai, em Portugal entre 2007 e 2020 (% no total das licenças das mulheres).....	17
Figura 2: Utilização de dias de licença utilizados pelo pai e pela mãe, na Dinamarca, por casais que vivem juntos, tiveram uma criança no ano em causa e ambos tinham direito a subsídio (2019-2021).....	19
Figura 3: Licenças parentais gozadas pelo pai e pela mãe durante o primeiro ano de vida da criança, na Dinamarca - 2021	19
Figura 4: Percentagem de crianças matriculadas em creches (dos 0 aos 3 anos) - 2020	20
Figura 5: Evolução da taxa de cobertura de creche	21
Figura 6: Evolução do número de respostas de creche.....	22
Figura 7: Evolução da taxa de utilização de creche.....	22
Figura 8: Taxas de participação em creches de crianças dos 0 aos 3 anos, por tercil de rendimento disponível equivalente - 2020	23
Figura 9: Percentagem de crianças matriculadas em estabelecimento escolar (3-5 anos) - 2020	23
Figura 10: Taxa de crianças que frequentam a creche, por nível de escolaridade da mãe - 2020	24
Figura 11: Média de horas semanais de utilização de creche -2020	25
Figura 12: Taxa de emprego das mulheres (15-64 anos) na UE -2022.....	25
Figura 13: Taxa de emprego das mulheres entre os 20 e os 49 anos, com crianças menores de seis anos na UE -2022.....	26
Figura 14: Trabalhadoras em regime de emprego parcial entre os 20 e 64 anos (% em relação ao total) -2022	27
Figura 15: Taxa de emprego de mulheres e homens (entre os 20 e 64 anos) em regime de trabalho parcial na UE -2022.....	27
Figura 16: Distribuição dos padrões de emprego em casais, com pelo menos uma criança dos 0 aos 14 anos, na UE -2021 (ou último ano disponível).....	29
Figura 17: População idades (15-64 anos) com educação superior (nível 5-8).....	30
Figura 18: Diferença entre o salário médio bruto/hora de homens e o salário médio bruto/hora de mulheres como % do salário bruto dos homens (<i>gender pay gap</i>) ..	30
Figura 19: Disparidades salariais por idade (<i>gender pay gap</i>) - 2021	31

1. INTRODUÇÃO

A tendência para a prevalência do “duplo emprego” é uma evidência em toda a Europa. Esta realidade implica, inevitavelmente, alterações profundas na conciliação trabalho-família.

Neste trabalho, pretende-se analisar de que forma as políticas públicas de conciliação trabalho-família têm vindo ser orientadas para a igualdade de género no mercado de trabalho por via da promoção da partilha de responsabilidades entre homens e mulheres no que diz respeito ao cuidado familiar. Para uma melhor compreensão do problema e análise da situação em Portugal considerou-se que a comparação com o enquadramento existente na Dinamarca seria a opção metodológica mais adequada. Neste país, tal como em Portugal, a taxa de emprego feminino situa-se acima da média da União Europeia e apresenta o mesmo padrão de continuidade laboral das mulheres após a maternidade. A Dinamarca é também, na União Europeia, conhecida pelo elevado compromisso público com a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho através da valorização de políticas de famílias que promovem a partilha do cuidado e pelo investimento em respostas sociais destinadas à primeira infância.

Num primeiro momento considerou-se fundamental abordar as perspetivas dos diferentes tipos de Estado de bem-estar relativamente à posição das mulheres na sua relação com o Estado, o mercado, o trabalho e a família, explorando os conceitos de *familização* e *desfamilização* e de políticas *familialistas* e *desfamilialistas*.

Neste contexto, Portugal apresenta uma série de especificidades que o afastam dos habitualmente chamados países da Europa do Sul. A taxa elevada de emprego de mulheres, a prevalência do duplo emprego a tempo integral e o retorno ao trabalho a tempo inteiro após o nascimento de crianças, atribuem uma importância fulcral ao desenvolvimento de políticas de conciliação trabalho-família (Casaca, 2012; Marques, Casaca e Arcanjo, 2015; Torres, Silva, Monteiro, e Cabrita, 2005; Wall & Escobedo, 2013).

Num segundo momento, recorrendo a um conjunto de Relatórios e fontes oficiais de dados estatísticos, comparou-se a situação atual de Portugal e da Dinamarca relativamente à participação laboral das mulheres por comparação com a dos homens, incluindo em função da maternidade e da paternidade, assim como em duas dimensões de política pública fundamentais para a conciliação trabalho-família e uma maior

igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho: licenças parentais e disponibilização de serviços de equipamento para crianças pequenas.

A última parte da presente dissertação é dedicada a Conclusões, nas quais, a partir do quadro teórico, se interpreta e se reflete sobre o resultado da investigação e os progressos na conceção de políticas públicas orientadas para a igualdade de género.

2. O papel do Estado nas políticas públicas de conciliação trabalho-família

2.1 A tipologia de Esping-Andersen

2.1.1 Regimes de bem-estar: desmercadorização e *desfamilização*

O estudo e as tipologias de Estado de bem-estar apresentadas em 1990 por Esping-Andersen em *The Three Worlds of Welfare Capitalism* continuam, decorridos mais de 20 anos desde o início do século XXI, a ser amplamente analisadas e debatidas. A definição do conceito de regime do Estado de bem-estar (*welfare state*), proposta pelo autor, afasta a ideia de um Estado de bem-estar entendido apenas em termos de direitos e concessões e salienta a ideia de que a intervenção e as atividades do Estado estão relacionadas com o papel do mercado e da família na provisão social: “O conceito de regime e bem-estar designa as disposições institucionais, as regras e os entendimentos que orientam e moldam as decisões de política social (...). A existência de regimes políticos reflete as circunstâncias em que as políticas de curto prazo, as reformas, debates e tomadas de decisão ocorrem em quadros de institucionalização histórica que diferem qualitativamente entre países” (Esping-Andersen 1990, p.80).

A inovação de Esping-Andersen residiu na formulação de uma proposta de análise e discussão das políticas sociais à luz do conceito de desmercadorização das relações sociais, avaliando o grau de autonomia e independência dos cidadãos relativamente ao mercado que essas políticas permitem obter. Neste sentido, refere-se a uma “definição mínima” do conceito de desmercadorização que permita aos/às cidadãos/ãs, livremente, optar por não trabalhar quando considerem necessário, sem que essa decisão se traduza numa potencial perda de emprego, rendimento ou diminuição de bem-estar. Esta possibilidade permite que o bem-estar dos indivíduos não seja diminuído, por exemplo, nos momentos em que interrompe a sua participação no mercado de trabalho para prosseguir estudos ou gozar uma licença parental (Esping-Andersen 1990, p.23). Para além deste conceito de desmercadorização, a proposta de Esping-Andersen assenta também na análise dos sistemas de estratificação social que são promovidos pelas

políticas sociais, uma vez que o regime do Estado de bem-estar não é apenas um mecanismo de intervenção e correção das desigualdades mas desempenha um papel fundamental na ordenação das relações sociais, sendo ele próprio um mecanismo de estratificação (Esping-Andersen, 1990).

Com base nestas duas dimensões, desmercadorização e estratificação social, são identificados três regimes de bem-estar, liberal, conservador e social-democrata, associados às variações que encontramos nas relações entre Estado, mercado e família, na provisão de bem-estar, em função de fatores políticos, económicos e sociais.

O regime liberal caracteriza-se pela confiança no mercado como meio proporcionador do bem-estar social, em que Estado apenas apoia os/as cidadãos/ãs que não conseguem satisfazer as suas necessidades básicas após a submissão destes a uma rigorosa avaliação da sua condição de recursos, que determina o nível de prestações necessárias para garantir o nível mínimo de subsistência (Arcanjo, 2006). Estas regras, relacionadas com a condição de recursos, são muito estritas e frequentemente estigmatizantes, uma vez que é promovida uma distinção social clara entre aqueles que beneficiam da assistência social do Estado e os/as outros/as cidadãos/ãs. Este regime traduz-se, inevitavelmente, num grau de desmercadorização baixo, na reprodução das desigualdades do mercado de trabalho e em mecanismos de apoio à família praticamente inexistentes. Esping-Andersen identifica, como exemplos arquetípicos deste modelo, os Estados Unidos da América, o Canadá e a Austrália, incluindo, na sua validação empírica o Reino Unido e a Irlanda¹ (Esping-Andersen, 1990).

O segundo tipo de regime, conservador, corresponde aquele que podemos encontrar em países como a Áustria, a França, a Alemanha e Itália, caracterizados por Estados fortemente conservadores e corporativistas. O investigador entende que estes países não revelam uma confiança plena no mercado e a concessão de direitos sociais quase nunca foi uma questão seriamente contestada. Fortemente empenhados na preservação dos modelos de família tradicional, as políticas destes países colocam a família no centro da proteção social e caracterizam-se por diferentes regimes de segurança social e direitos associados ao estatuto profissional e classe social dos indivíduos. As regras de atribuição de direitos são bastante rigorosas e baseiam-se no historial de contribuições pagas sendo que as prestações sociais são elevadas e dependem dos

¹ Quadro 2.2 “The rank-order of welfare states in terms of combined decommodification, 1980” (Esping-Andersen, 1990, p.52)

rendimentos. A segurança social exclui as mulheres que não trabalham e os equipamentos de apoio à família encontram-se, intencionalmente, manifestamente subdesenvolvidos, sublinhando o princípio de que o Estado interfere apenas quando a capacidade da família for manifestamente insuficiente. Nestes sentido, este regime caracteriza-se por um grau de desmercadorização médio, concentrado nos/as trabalhadores/as com carreiras contributivas longas, perpetuando as desigualdades entre trabalhadores/as com maior e menor rendimento (Arcanjo, 2006; Esping-Andersen, 1990).

O terceiro regime, social-democrata, promove padrões elevados de igualdade e não apenas uma garantia de satisfação das necessidades mínimas, melhorando serviços e benefícios adaptados às preferências dos/as cidadãos/ãs. Este modelo envolve um grau elevado de desmercadorização dos direitos, excluindo o mercado e construindo uma solidariedade universal a favor do Estado, em que todos/as beneficiam e se sentem, presumivelmente, obrigados/as a pagar. Este regime torna desnecessária a prestação privada e promove a igualdade entre os/as cidadãos/ãs. O que distingue o regime social-democrata é a fusão entre o bem-estar e o trabalho, em que o direito ao trabalho tem o mesmo estatuto da proteção dos rendimentos. Este modelo, solidário e universal, em que se verifica um alto grau de desmercadorização do bem-estar, tem, evidentemente, um enorme custo económico, o que significa que é tanto mais bem conseguido com um maior número de pessoas a trabalhar e um menor número a viver de transferências sociais. Esta ideia implica, necessariamente, mecanismos de apoio à família muito desenvolvidos e valorizados como acontece na Finlândia e na Suécia ² (Arcanjo, 2006; Esping-Andersen, 1990).

Esping-Andersen sublinha o facto de os tipos de regime conservador e liberal não defenderem o pleno emprego como parte integrante do seu compromisso com o Estado de bem-estar. No regime conservador, as mulheres são desencorajadas a trabalhar profissionalmente, assegurando o cuidado da família e no ideal liberal, as questões relacionadas com igualdade de direitos entre homens e mulheres, que impliquem transformações sociais, são absolutamente secundárias relativamente à importância do funcionamento do mercado. Ao contrário do regime conservador, corporativista, em que o Estado apenas interfere quando se esgota a possibilidade de apoio da rede familiar, o regime social-democrata intervém, preventivamente, com políticas sociais de apoio à vida

² Quadro 2.2 “The rank-order of welfare states in terms of combined decommodification, 1980”, (Esping-Andersen, 1990, p.52)

familiar. Neste tipo de regime, o Estado assume a responsabilidade direta de cuidar das crianças, das pessoas idosas e desprotegidas (Esping-Andersen, 1990).

2.1.2 A crítica à tipologia de Esping Andersen: a desigualdade de género

A tipologia proposta por Esping-Andersen continua a promover um debate sobre as relações entre os Estados, mercado e família e a ter um papel importante no modo como se passaram, desde a publicação de *The Three Worlds of Welfare Capitalism* a ser analisadas as políticas sociais e as suas consequências no mercado de trabalho e na família. Logo nos anos seguintes à sua publicação, várias críticas surgiram à tipologia proposta considerando que o modo como era apresentada a dicotomia Estado/mercado se encontrava demasiado centrado na política económica, negligenciando aspetos sociais como o bem-estar das famílias e dos/as cidadãos/ãs que não participavam no mercado de trabalho (Arcanjo, 2006; Razavi, 2007).

Estas críticas suscitaram um intenso debate e a produção de bastante literatura sobre a importância das questões de género na compreensão das políticas sociais. Em 1992, Lewis refere que, apesar da análise de Esping-Andersen associar a ideia de bem-estar a políticas que permitem, encorajam ou desencorajam a desmercadorização, o conceito de trabalho é implicitamente definido como trabalho remunerado e não valoriza suficientemente o trabalho não remunerado, desempenhado maioritariamente por mulheres. Ao defender “a desmercadorização como uma condição necessária para a mobilização política dos trabalhadores”, na realidade, Esping-Andersen refere-se à desmercadorização de trabalhadores homens (Lewis, 1992, p. 161).

Em 1996, Orloff também faz referência às análises feministas que criticam a “cegueira de género” da estrutura apresentada por Esping-Andersen. Ao considerar os trabalhadores, implicitamente, como homens, e analisar o impacto dos Estados nas relações de classe e de mercado, negligenciando as diferenças de género dentro das classes, não tem em conta um aspeto essencial do bem-estar social, o trabalho não remunerado, “invisível”, prestado, maioritariamente por mulheres. A “análise da sua estrutura falha no modo como considera os efeitos da intervenção dos Estados nas relações de género, desigualdade e poder” (Orloff, 1996, p.65).

Com o aumento do número de mulheres empregadas, a disponibilidade alargada a meios de controlo de natalidade³ (Bailey, 2006) a ultrapassagem das mulheres

³ Bailey (2006) sugere que a introdução da pílula anticoncepcional contribuiu para o *boom* de mulheres jovens no mercado de trabalho, entre 1970-1990.

relativamente aos homens no que toca à conclusão de estudos universitários, a legislação que torna ilegal a discriminação de género no emprego, a entrada de mulheres em muitas profissões tradicionalmente desempenhadas por homens e a eleição de cada vez mais mulheres para cargos políticos, as mudanças no sistema de género são, por vezes, chamadas de “revolução” (England, 2015, p.1).

Em *The Incomplete Revolution – Adapting to women’s new rules*, Esping - Andersen (2009) refere-se à mudança da posição das mulheres como uma revolução que “ainda não atingiu a maturidade total” acrescentando que as “revoluções incompletas” tendem a ser associadas a um maior desequilíbrio (Esping-Andersen, 2009). Especificamente em relação à adaptação dos Estados à nova posição da mulher refere que partilha da mesma ideia da maior parte da literatura feminista: é necessária uma “nova política social” (2009, p.3) mais equitativa, mas que, enquanto que a investigação feminista⁴ se preocupa, principalmente, com questões de igualdade relacionadas com o “patriarcado enraizado”, a discriminação de género e os dilemas e dificuldades de conciliar trabalho e família, a sua análise visa, sobretudo, também abordar as questões de eficiência relacionadas à adaptação do Estado de bem-estar: “(...) o verdadeiro desafio que coloco a mim mesmo é identificar um modelo que seja realmente ótimo no sentido paretiano” (2009, p.3). Ao defender a ideia de que é necessário um novo equilíbrio nas questões de igualdade de género e uma nova “política social”, Esping-Andersen revela, na verdade, que as suas principais preocupações estão relacionadas com o equilíbrio económico (Esping -Andersen, 2009). Neste sentido, Esping-Andersen não apresenta ideias sobre o que poderá ser necessário para completar a “revolução incompleta” mas apenas sobre o modo como deve o Estado intervir para abordar resultados dessa revolução, como o investimento na educação pré-escolar ou no combate à desigualdade intergeracional que surge da envelhecimento da população e que se deve sobretudo à baixa fecundidade, o que remete para a necessidade de conciliar trabalho e maternidade (Lewis, 2010).

O’Connor (2013) entende a “revolução incompleta” numa outra perspetiva, defendendo que apesar de a sensibilidade de género⁵ estar cada vez mais presente na

⁴ Jane Lewis (2010), sublinha o facto de que, em *The Incomplete Revolution – Adapting to women’s new rules* (2009), não é dado qualquer relevo e atenção a qualquer trabalho qualitativo, ou a um enorme corpo de literatura, que é referido apenas como um bloco indiferenciado de “escrita feminista” que nunca é referenciado.

⁵ A preocupação da análise “sensível ao género” corresponde “à forma como o género está envolvido em processos e estruturas anteriormente concebidos como não tendo nada que ver com o género” (Acker,

análise e desenvolvimento de Estados de bem-estar, a igualdade de gênero é ainda um trabalho em curso, com evidentes diferenças entre muitos países, sublinhando que, em muitos, o progresso na consecução dos compromissos políticos, em algumas áreas, é muito insuficiente.

Também England (2015) se refere à “revolução incompleta” afirmando que as mudanças na vida das mulheres se têm manifestado mais no trabalho e na educação do que na vida familiar. Uma das grandes mudanças relacionada com o aumento do número de mulheres empregadas, diz respeito à passagem das mulheres para cargos e atividades antes restritas aos homens sem que essa mudança tenha também ocorrido em sentido contrário. A fonte dessa assimetria é um aspecto do sistema de valorização e recompensa da sociedade que, apesar toda a envolvimento, não se alterou muito: a tendência para desvalorizar e recompensar mal atividades e trabalhos tradicionalmente realizados por mulheres (England, 2015).

Como reação às análises de regimes de bem-estar social que ignoravam o gênero, o desenvolvimento de tipologias de diferentes tipos de Estados de bem-estar foi crescendo a partir do reconhecimento de que, para uma análise de gênero do Estado de bem-estar, é fundamental a compreender o modo como são estabelecidas as relações das mulheres e dos homens com o mercado de trabalho (Bergqvist, 2016).

Até as duas últimas décadas do século XX, as questões relacionadas com o gênero foram subvalorizadas na análise dos regimes de bem estar, no entanto, a partir dessa data tornou-se evidente o reconhecimento da sua importância e a necessidade de incluir essas questões nas análises dos regimes de bem estar e das políticas sociais (O’Connor, 2013).

2.1.3 Desfamiliarização, independência e cuidado

Partilhando a perspectiva de Lewis (1992) de que a estrutura de Esping-Andersen não aborda diretamente a posição das mulheres nos diferentes regimes de bem-estar e que esta se centra na questão da valorização do trabalho remunerado e da sua partilha, Lister (1994), considera que a dimensão da *desmercadorização* deve ser complementada pelo conceito de *desfamiliarização*, para que, assim, se possa discutir a verdadeira independência económica das mulheres: “Os regimes de proteção social podem também ser caracterizados de acordo com o grau em que os indivíduos adultos podem manter um nível de vida socialmente aceitável, independentemente das relações familiares, quer

1989), e no reconhecimento de que o gênero e classe são produzidos no âmbito das mesmas práticas em curso (O’Connor, 2013).

através do trabalho remunerado, quer através do sistema de segurança social” (Lister, 1994, p.37). Neste sentido, a investigadora argumenta que um “generoso” sistema de licenças parentais, que encorajasse a participação dos homens, contribuiria para o reconhecimento social do valor do cuidado (Lister, 1994, p.44).

Esping-Andersen responde às críticas feministas justificando que o conceito de desmercadorização se destina a captar o grau “em que os Estados de bem-estar enfraquecem onexo monetário, ao conceder direitos independentemente da participação no mercado” (1999, p.43) e como tal, inerentemente, o conceito pressupõe que os indivíduos já se encontram mercadorizados, não sendo assim, facilmente aplicável a indivíduos cujo papel económico não é mercadorizado. A reanálise do autor refere que o conceito de *desfamiliarização*, no sentido em que corresponde às políticas que diminuem a dependência dos indivíduos relativamente à família, é complementar ao conceito de desmercadorização, e que, empiricamente, o conceito corresponde mais a uma questão de grau, do que a exclusão de um pelo outro. Sublinha que a minimização das dependências familiares implica um Estado de bem-estar radicalmente reformulado que ajude a mercadorizar as mulheres, contribuindo para a sua capacidade de obter independência económica (Esping-Andersen, 1999). Por seu lado, Orloff já tinha argumentado que a dimensão da desmercadorização deve ser “complementada com a análise de “uma nova dimensão analítica” que avalia o grau de encorajamento ou desencorajamento do emprego remunerado das mulheres - o direito a ser mercadorizada” (Orloff,1993, p.318).

Esping-Andersen (1999) identifica o conceito de *desfamiliarização* com o grau em que as responsabilidades de cuidado e bem-estar das famílias são atenuadas pela provisão do Estado de bem-estar ou pelo mercado, diminuindo a dependência do bem-estar dos indivíduos relativamente ao parentesco. Esta ideia contrasta com o princípio das políticas públicas dos sistemas *familialistas* em que o cuidado e bem-estar das famílias é entendido como responsabilidade principal das mesmas. Relativamente à posição das mulheres, a *desfamiliarização* indica o grau em que as políticas públicas sociais, relacionados com o cuidado de outros (crianças, pessoas idosas ou outros dependentes), tornam as mulheres mais autónomas para integrar o mercado de trabalho.

Ao determinar o grau de *familiarização* de um Estado de bem-estar através de um regime de indicadores que medem a intensidade das responsabilidades do bem-estar familiar, como a percentagem de pessoas idosas a viver com familiares, a percentagem de jovens desempregados/as a viver com os pais/mães, ou através do número de horas não remuneradas em que as mulheres trabalham, semanalmente, em tarefas domésticas,

identifica os resultados das estruturas *familialista* mas não dá a conhecer as variações de *familialismo* que existem, nem permite analisar os meios e políticas utilizadas que permitem à família garantir o bem-estar dos seus membros (Leitner, 2003).

O cuidado, prestado maioritariamente por mulheres, é apontado como uma das principais fontes de divisão de género e desigualdade entre homens e mulheres na política social moderna, o que, conseqüentemente, conduziu a uma reivindicação da *desfamiliarização* das mulheres através de políticas de expansão dos serviços públicos de assistência a crianças e pessoas idosas. Esta reivindicação de uma independência relativamente às relações familiares de cuidado vai para além da ideia de *desfamiliarização*. Kröger (2009) sugere a utilização do conceito de *desdomesticação*, entendido como “o grau em que as políticas de assistência social (*social care*) possibilitam que os/as cidadãos/ãs participem da sociedade e da vida social fora de suas casas e famílias”, ou seja ao direito de diminuir o seu envolvimento em cuidados informais não remunerados (p.8). O conceito de *desdomesticação*, concentrado no cuidado, constitui um indicador para avaliar o papel das políticas sociais na viabilização de uma vida fora da esfera doméstica, tanto para os/as cuidadores/as como para os/as recetores/as de cuidados, através de ofertas alternativas à dependência forçada dos membros da família (Kröger, 2011).

Knijn and Kremer (1997) defendem que a noção de cidadania deve implicar a ideia de que todos os/as cidadãos/ãs, em algum momento das suas vidas, terão de cuidar de alguma criança, parente idoso ou de uma pessoa próxima. No entanto essa necessidade tem sido satisfeita à custa do que a sociedade mais valoriza: a participação no mercado de trabalho (p.332). Do ponto de vista do/a recetor/a de cuidados, *desdomesticação* é sobre não ser dependente de cuidados informais de pessoas próximas, ou seja, ao direito de receber cuidados formais (Knijn and Kremer, 1997).

Apesar de o conceito de cuidado ser amplamente utilizado na investigação e na análise do conceito de *desfamiliarização*, a sua definição não é consensual. Daly e Lewis (2000) argumentam que entender o cuidado como forma particular de trabalho salienta o modo com é realizado: formal ou informalmente, remunerado ou não remunerado. Esta perspectiva envolve uma série de questões relacionadas com o papel e responsabilidade do Estado relativamente ao cuidado: quem o deve prestar e quem o deve pagar. Para as investigadoras, o conceito de cuidado, a que preferem chamar “assistência social” (*social care*), é identificado com as “atividades e relações envolvidas na satisfação das necessidades físicas e emocionais dos dependentes adultos e crianças, e o quadro

económico e social normativo dentro do qual estas são atribuídas e executadas” (Daly e Lewis, 2000, p.285).

Mais de duas décadas investigação e debate teórico em torno dos conceitos de *familização* e *desfamilização* implicaram, inevitavelmente, diferentes perspetivas sobre o significado do conceito. Daly (2011) argumenta que o “quadro conceptual” *familização /desfamilização* apresenta alguns problemas. Se por um lado, o conceito de *familização* é um conceito útil para descrever os focos das políticas, o conceito de *desfamilização* baseia-se numa perspetiva estática de família e não reconhece que a própria família se pode encontrar em mudança. Em oposição ao conceito de *desfamilização* sugere que seja utilizado o conceito de *individualização* (Daly, 2011, p.7).

Lohmann e Zagel (2016) partilham a preferência da utilização do conceito de *individualização*. Definindo as políticas de *desfamilização* como políticas dos Estados de bem-estar que “reduzem os cuidados, responsabilidades e dependências financeiras entre familiares” (p.52) e políticas de *familização* como como políticas sociais que “promovem a dependência entre os membros da família” reduzindo potenciais impactos económicos e sociais negativos (p.53). O investigador e a investigadora salientam que não entendem a *familização* e *desfamilização* como polos opostos e que um Estado de bem-estar pode apresentar, simultaneamente, políticas de *desfamilização* e de *familização* (Lohmann & Zagel, 2016)

2.2 Conciliação trabalho-família: Portugal e Dinamarca

Os diferentes Estados de bem-estar têm perspetivas diferentes relativamente à posição das mulheres e à sua relação com o Estado, o mercado e família, com implicações na igualdade de género e desenvolvimento das políticas familiares (Lewis, 1992; A. Orloff, 1996). Neste sentido, as políticas de conciliação trabalho-família, para além de orientadas para a igualdade entre homens e mulheres devem assegurar “a prestação pública de serviços de cuidado e regimes de trabalho mais equilibrados” (EIGE, 2023; Marques, Casaca e Arcaño, 2021).

Na Cimeira de Barcelona (2002), o Conselho Europeu determinou que os Estados Membros deveriam “eliminar os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho, procurando garantir, em consonância com os padrões nacionais de disponibilização, a disponibilidade de estruturas de acolhimento, até 2010, para pelo menos 90% das crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade da

escolaridade obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos” (p.32) (Conselho Europeu, 2002; Comissão Europeia, 2013).

Para além da elevada taxa de emprego de mulheres, a Dinamarca destaca-se do resto da Europa no que diz respeito ao compromisso público relativamente à disponibilidade de estruturas e equipamentos de apoio à primeira infância providas pelos serviços públicos (Borchorst, 2009; Nordic Councils of Ministers, 2019). Na Europa, distingue-se por ter sido o país pioneiro no investimento na educação e cuidados na infância com uma cobertura universal e acessível. Se até à década de 1960 os cuidados infantis deste país se destinavam, maioritariamente, às crianças mais vulneráveis, provenientes de grupos socialmente excluídos, a partir das década de 70 do século XX, começam a ser implementadas políticas de garantia de apoio a crianças que permitiam apoiar mães trabalhadoras (Larsen and de la Porte, 2022).

O que diferencia a abordagem das políticas familiares da Dinamarca da de outros países identificados por Estados de bem-estar social-democratas é a decisão de combinar as licenças parentais remuneradas com o investimento em infraestruturas e equipamentos destinados a crianças mais novas (com menos de três anos e em idade pré-escolar), contrastando com países como a Suécia, que investiu fortemente em regimes de licenças parentais (Duvander e Cedstrand, 2022) e não tanto na implementação de um tipo de infraestruturas destinadas ao cuidado de crianças mais novas (Larsen e de la Porte, 2022). O investimento da Dinamarca, na disponibilização de cuidados e educação de elevada qualidade na primeira infância, universal e independente da estrutura familiar ou dos meios económicos do pai e da mãe permite, não só que mulheres e homens participem no mercado de trabalho, como constituiu um investimento no desenvolvimento das crianças (la Porte, Larsen and Lundqvist, 2022; Nordic Councils of Ministers, 2019). No contexto da União Europeia, a Dinamarca representa a modernidade e o desenvolvimento das sociedades, no que diz respeito a políticas familiares universalistas (licença parental com proteção no emprego e prestação pública de cuidados infantis), condições de trabalho favoráveis às mulheres e família assentes em relações igualitárias entre homens e mulheres, no entanto, o nascimento de crianças ainda tem efeitos negativos nas carreiras das mulheres e a desigualdade de género nos rendimentos e nas taxas salariais continua a ser significativa (Kleven, Landais and Sjøgaard, 2019; Wiß and Greve, 2020).

Em Portugal, a participação das mulheres no mercado de trabalho evoluiu a um ritmo mais rápido após a queda do regime ditatorial em 1974. Com a transição para um regime democrático várias políticas de combate à discriminação foram implementadas.

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem ocorrido em simultâneo com o crescimento e flexibilização das relações laborais, bem como com profundas transformações económicas, tecnológicas, organizacionais e laborais (Casaca, 2012, 2013). A maior parte dos países da União Europeia da atualidade, na qual Portugal se inclui, é caracterizada pela prevalência do “duplo emprego”, com ambos os membros adultos da família a exercerem atividades remuneradas, no entanto, existem diferenças significativas relativamente aos tempos de trabalho. Em Portugal, o peso do trabalho a tempo parcial é praticamente residual (Casaca, 2012; Marques et al., 2021; Torres et al., 2005).

A maior fragilização dos vínculos contratuais, a insegurança do emprego e o trabalho a tempo parcial, que se encontram associados a uma degradação das condições de trabalho, atingem maioritariamente a população feminina (Casaca, 2005). Na realidade, no contexto atual do mercado, mais dinâmico, mas também precário e consequentemente mais inseguro, as decisões sobre trabalho e conciliação com os cuidados e preocupação com o bem-estar das crianças e família, são cada vez mais problemáticas e desafiantes para os homens e mulheres. Estes problemas podem ser mais ou menos intensificados de acordo com as políticas sociais (ou ausência delas) de apoio à família e das políticas de articulação família trabalho. Se na maior parte dos países da União Europeia esta conciliação se tem demonstrado difícil de alcançar, alguns países têm-se distinguido pela implementação de diferentes políticas públicas que permitem às mulheres a possibilidade da conciliação da maternidade e emprego, ao mesmo tempo que visam alterar a divisão tradicional do trabalho por género, no interior da família (Sümer, 2014).

Apesar de, até à Revolução de 1974, Portugal se ter caracterizado por um Estado Providência fraco, as políticas de conciliação trabalho-família têm vindo a enfatizar o a importância da igualdade de género e da participação das mulheres no mercado de trabalho. Como veremos mas adiante, relativamente às políticas de licença para cuidados após o nascimento de crianças, podemos identificar um modelo de “retorno antecipado ao trabalho em tempo integral” orientado para a igualdade de género” caracterizado por períodos curtos e bem remuneradas (Wall & Escobedo, 2013, pag.116).

Na Europa, as políticas de licenças de parentalidade e a proteção dos pais e mães que exercem um trabalho remunerado, reconhecendo o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a necessidades do apoio estatal no cuidado de crianças pequenas, alteraram-se significativamente a partir da década de 1970. Existem, no

entanto, divergências ideológicas relativamente ao modo com o Estado de bem-estar se deve relacionar com pais e mães. De um ponto de vista, o cuidado das crianças, enquanto futuros cidadãos e cidadãs, deve ser uma responsabilidade do Estado. Nesta perspetiva as instituições públicas devem ser competentes na tarefa da sua educação e cuidado. No entanto, o cuidado das crianças pode, alternativamente, ser considerado principalmente como tarefa das famílias. Esta perspetiva assenta no princípio de que as crianças necessitam de cuidados familiares, principalmente da mãe, para se tornarem competentes (Wall & Escobedo, 2013).

Com o objetivo de explorar a diversidade de políticas de conciliação trabalho-família após o nascimento de uma criança e de avaliar como a “generosidade” das políticas de licenças se relaciona com a promoção da igualdade de género no trabalho, Wall & Escobedo (2013), relacionando as políticas de licença com os principais tipos de Estado de bem-estar, desenvolvem uma tipologia de sete modelos de políticas de licenças na sociedade europeia contemporânea.

O primeiro modelo de “licença de um ano orientado para a igualdade de género” (*“one-year-leave” gender equality-orientated model*), encontrado na Dinamarca, Suécia, Eslovénia e na Islândia, caracteriza-se por um período de licença longa (9-13 meses) com remuneração alta ou muito alta. Nestes países a promoção a igualdade de género é um dos pontos altos da agenda política. É incentivada a utilização das licenças pelos homens e a taxa de cobertura de creches promove o regresso da mãe ao trabalho após o fim da licença. Ainda que de uma forma menos explícita, a preocupação com a igualdade de género também se encontra presente no segundo “modelo orientado para a escolha dos/das progenitores/as” (*“parental-choice-oriented” policy model*). Esta política de licenças, ainda que menos bem pagas, permite aos pais e mães optar por cuidar das crianças em casa, até aos três anos ou colocá-las numa creche. Na maioria dos países onde se encontra este modelo (Noruega, Bélgica e Finlândia) existe uma licença de uso exclusivo do pai bem remunerada (2-3 semanas). Um terceiro modelo, também baseado na ideia de que as mães devem ficar em casa enquanto as crianças são muito pequenas, pode ser encontrado em países como a Hungria, a Chéquia, a Polónia ou na Estónia. Este “modelo de licenças de longa duração destinadas às mães” (*“long-leave” mother home-centred policy model*) denota uma fraca preocupação com a igualdade de género, entendendo o papel das mães como principais responsáveis pelo cuidado das crianças e os homens como os principais responsáveis pelo sustento da família. Nesta perspetiva os homens não devem, sequer, ser integrados nas políticas de licenças. As investigadoras

descrevem também um quarto modelo, identificado na Áustria e na Alemanha “equilibrado e centrado na mãe” (*the “balanced” mother home-centred policy model*). Este modelo revela que existem uma série de mudanças em curso com o objetivo de criar condições mais favoráveis que possibilitem à mãe o regresso ao trabalho remunerado após o período de licença. Essas mudanças incluem licenças mais curtas e bem remuneradas e a externalização de alguns cuidados infantis. Ainda que de um modo moderado, são agora propostos o envolvimento dos pais nos cuidados de crianças e a questão de género, relativamente ao cuidado das crianças, já constitui um aspeto importante do debate político. O quinto modelo de “licença de curta duração e mãe em trabalho parcial”, (*the short-leave “part-time mother” policy model*) é identificado com a ideia do “ganha-pão masculino”. Centrado na importância da mãe relativamente ao cuidado das crianças, homens e mulheres são integrados igualmente no mercado de trabalho enquanto não existirem crianças dependentes. Com o nascimento dos/as filhos/as, as mulheres são incentivadas a utilizar licenças prolongadas e após o fim da licença a combinar o cuidado das crianças com o trabalho a tempo parcial. Nos países onde foi identificado este modelo, como os Países Baixos e a Irlanda, a oferta de equipamentos de apoio à criança está subdesenvolvida. É ainda identificado um sexto modelo de “licença curta e homem “ganha-pão”” (*the short-leave modified “male-breadwinner” model*) que reflete o padrão homem “ganha-pão” e mulher cuidadora domiciliar. Embora se comecem a verificar algumas mudanças nos papéis de género, ainda é muito comum encontrar este modelo em países do Sul da Europa, como Espanha, Itália e Grécia, não apenas enquanto as crianças são pequenas, mas durante toda a vida do casal, independentemente de existirem filhos/as. O último modelo apresentado pelas investigadoras refere-se especificamente a Portugal e é identificado como “regresso precoce ao trabalho” e “modelo orientado para a igualdade de género” (*the “early return to full-time work’ gender-equality-oriented leave policy model”*). Portugal caracteriza-se pelo declínio do homem “ganha-pão” e o padrão de “duplo emprego a tempo integral” é o predominante em casais com crianças com menos de 10 anos. O sustento masculino, ainda muito presente em Espanha e Itália, tem uma expressão muito baixa e as políticas de licença, de curta duração e bem remuneradas, são orientadas para a igualdade de género (Wall & Escobedo, 2013).

Os modelos de políticas de licenças orientados para a igualdade de género procuram responder aos desafios do modelo de dupla remuneração e encontram-se relacionados com as políticas de expansão dos serviços de cuidados infantis subsidiados. A estes modelos está subjacente a ideia de que o Estado tem responsabilidade de assumir

os custos das licenças e disponibilizar os serviços necessários ao cuidado e educação das crianças, mas as restrições orçamentais, e a necessidade de fornecer outro tipo de apoios a famílias de baixos rendimentos, têm tornado lenta a implementação destas políticas de licenças (Escobedo & Wall, 2015; Wall & Escobedo, 2009).

3. Opções metodológicas

Com o objetivo de analisar de que forma as políticas públicas de conciliação trabalho-família têm vindo a ser orientadas para a igualdade de género no mercado de trabalho por via da promoção da partilha de responsabilidades entre homens e mulheres no que diz respeito ao cuidado familiar optou-se pela complementaridade de uma análise qualitativa e quantitativa.

Após o enquadramento teórico da problemática considerou-se importante proceder a uma análise comparativa das políticas de família em Portugal com o enquadramento na Dinamarca. A taxa de emprego feminina dos dois países, o mesmo padrão de continuidade laboral das mulheres após a maternidade, o elevado compromisso público com a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho através da valorização de políticas de famílias que promovem a partilha do cuidado e o investimento em respostas sociais destinadas à primeira infância, justificam a opção de escolha deste país como objeto comparativo.

Procedeu-se então à análise dos regimes de licenças parentais dos dois países e às políticas relacionadas com o acesso e disponibilização de infraestruturas de apoio à primeira infância.

Complementarmente considerou-se fundamental analisar os dados relativos à participação laboral das mulheres e homens nos dois países, fundamentalmente quanto à taxa de emprego, ao efeito da maternidade e da paternidade nas mesmas, e aos regimes de tempo de trabalho.

A análise de dados teve como principal fonte as bases de dados estatísticos oficiais como a *Labour Force Survey* – Eurostat, *OECD Family Database*, *StatBank Denmark* e *Nordic Statistics*. Para análise das diferentes políticas de licenças parentais foram ainda utilizados os dados publicados no *International Review on Leave Policies and Related Research -2023*, publicado pelo *The International Network on Leave Policies and Research (LP&R)*. A análise de dados relacionada com a disponibilização de equipamentos e estruturas de apoio a crianças na primeira infância em Portugal foi

efetuada a partir de dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) publicados na Carta Social-Rede de Serviços e Equipamentos - 2021. Foram ainda consultadas as Diretivas e Recomendações da União Europeia e legislação portuguesa relativa a políticas de conciliação trabalho e vida família.

4. Políticas públicas de conciliação trabalho -família: Portugal e Dinamarca

4.1 Licenças de parentalidade em Portugal

O direito a licenças parentais aos pais e mães trabalhadoras é hoje uma realidade na maioria dos países. Os níveis mais alargados de concessão de licenças encontram-se na Europa que é também a única parte do mundo onde obedecem a padrões mínimos impostos pela União Europeia aos seus Estados-Membros (Moss & Deven, 2020). Em muitos países, o direito à licença de maternidade é obrigatório e designado. A licença é paga e na maioria dos casos, cobrindo a totalidade ou praticamente a totalidade da remuneração regular por prestação de trabalho profissional (Blum et al., 2023).

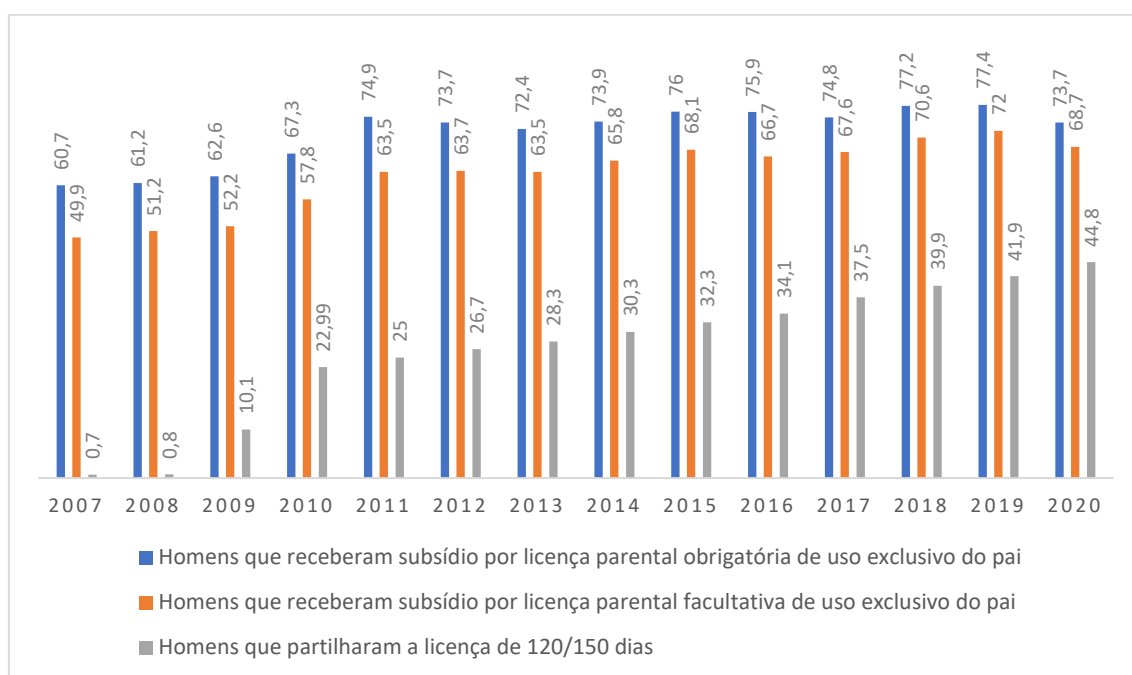
A evolução das políticas de licença parental em Portugal encontra-se intimamente relacionada com as mudanças nos papéis de género iniciadas no período de transição para a democracia, após Revolução de 1974.

Só em 1999 os homens pais passam a ter direitos exclusivos através da instituição de uma licença por paternidade de cinco dias úteis (Lei n.º 142/99, de 31 de agosto). Esta licença de direito exclusivo do pai, após o nascimento de uma criança, é inicialmente de gozo opcional e só se torna obrigatório a partir de 2004 (Cunha, Atalaia, Wall, 2016). Em 2009, são introduzidas alterações legislativas no sentido de reforçar a proteção da parentalidade. Assim, o Código de Trabalho deixa de distinguir licença de maternidade e de paternidade criando a “licença parental inicial”, períodos de “licença parental exclusiva da mãe” e uma “licença parental exclusiva do pai e a possibilidade de partilha entre ambos. A mãe e o pai trabalhadores passam a ter direito, por nascimento de uma criança, a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo do gozo obrigatório, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos após o parto.

Segundo o Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE 2021), a partir de 2009, as licenças parentais obrigatória e facultativa de uso exclusivo do pai, apresentam uma tendência de crescimento, o que sugere que as alterações ao Código do Trabalho podem

ter contribuído para alterar a decisão de uso e partilha de licenças de casais com crianças. Face à percentagem de utilização de licenças obrigatórias de mulheres, verifica-se que a licença parental de uso obrigatório dos homens, tem vindo, com pequenas oscilações, a aumentar e que o maior aumento diz respeito à percentagem de homens que partilharam a licença de 120/150 dias entre 2019 (10,1 %) e 2020 (44,8%) (Fig.1).

Figura 1: Evolução do uso da licença parental exclusiva do pai, em Portugal entre 2007 e 2020 (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: GEP/MTSS -2023

Em 2023, o Código do Trabalho, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, sofre alterações no regime legal da proteção da parentalidade. Garantir a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador constitui um dos eixos de intervenção prioritários da Agenda do Trabalho Digno. Para além de temas como a implementação de horários de trabalho mais flexíveis ou implementação do projeto piloto da “Semana dos 4 dias”, a Agenda trouxe algumas alterações que permitem ao trabalhador ter agora maior flexibilidade na gestão das licenças, prevendo a possibilidade de, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial, num quadro orientado pela promoção da igualdade de género no desempenho e cumprimento das responsabilidades parentais. A licença parental

exclusiva do pai é também alargada de 20 para 28 dias (Quadro 1) (Código do Trabalho 2023; Lamelas & Rita, 2023).

4.2 Licenças de parentalidade na Dinamarca

Na Dinamarca, desde 2022, a mãe tem direito a quatro semanas de licença imediatamente antes do nascimento e a mais 14 semanas de licença após o nascimento. Existem 32 semanas partilhadas entre o pai e a mãe, a serem gozadas até aos nove anos da criança. O pai tem direito a duas semanas obrigatórias e intransferíveis e oito semanas de licenças transferíveis. Caso a entidade empregadora do pai concorde, a licença de oito semanas pode ser gozada em regime parcial como dias únicos ou semanas únicas, desde que utilizadas num período de dez semanas. Se o pai regressou ao trabalho a tempo inteiro estas oito semanas também podem ser adiadas desde que a entidade empregadora concorde (Rostgaard, Ejrnæ, 2023).

Todos os/as trabalhadores/as por conta de outrem ou independentes têm direito a um subsídio pecuniário diário, com base nos rendimentos anteriores, mas, ao contrário do que acontece em Portugal, é definido um limite máximo do montante possível de receber por semana. Nos termos de acordos coletivos e ou contratos de trabalho, os rendimentos integrais poderão ser pagos durante a licença no entanto, uma série de convenções coletivas e contratos de trabalho, têm a exigência de que o/a trabalhador/a tenha trabalhado na empresa por um determinado período, o que pode prejudicar as mulheres no momento da procura de emprego (Rostgaard & Ejrnæ, 2023).

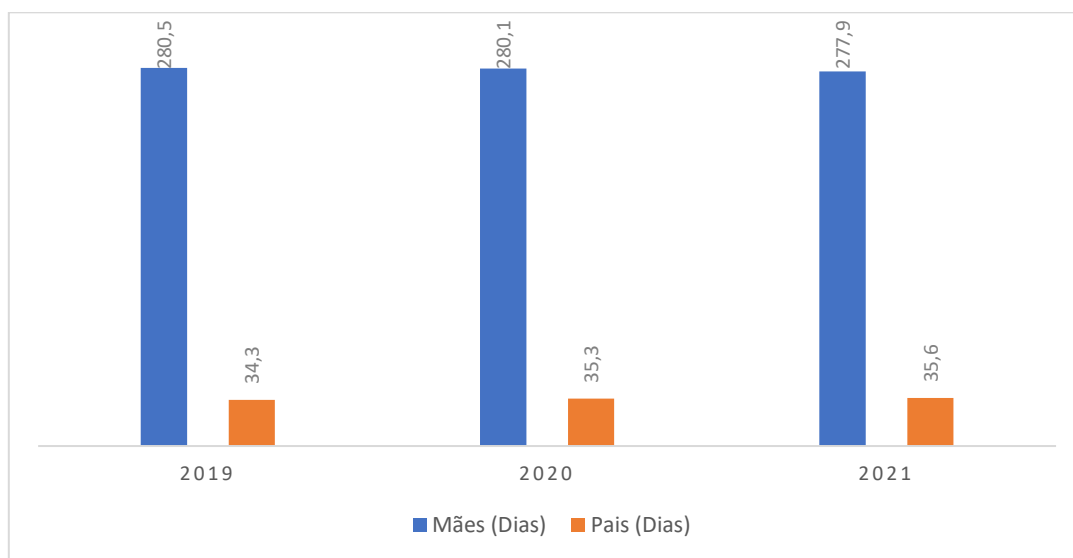
Apesar dos pais e mães trabalhadores/as da Dinamarca beneficiarem de um apoio forte e contínuo na conciliação da vida profissional e familiar, com rendimentos garantidos durante as licenças por nascimento de crianças, (Thévenon, 2011), a taxa de utilização da licença entre os pais foi significativamente inferior ao dois meses exigidos pela Diretiva relativa ao Equilíbrio Trabalho-Vida (WLBD) de 2019, que visa reforçar o papel ativo dos pais nos cuidados e, assim, igualar as responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres⁶. Apesar da competência limitada da UE em matéria de política social, a Diretiva WLBD sublinha que a licença específica para o pai deve ser remunerada de forma generosa, induzindo os pais a gozar a licença (de la Porte et al., 2023).

Em 2021, a taxa de utilização da licença parental entre os homens dinamarqueses, incluindo os 10 dias obrigatórios de licença exclusiva do pai, foi, em média, de 35,6 dias,

⁶ JOL 188, 12.07.2019

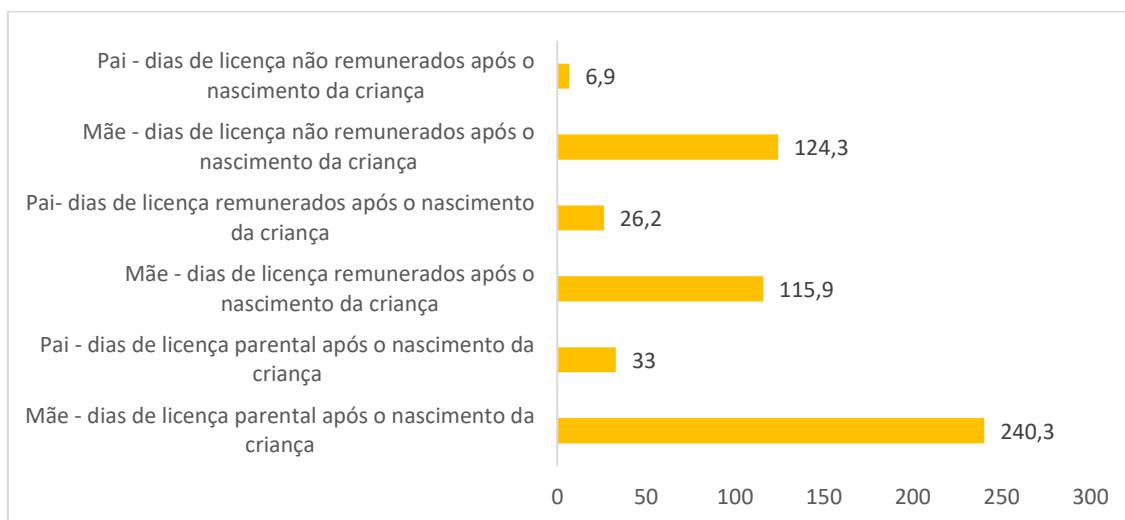
o que é significativamente inferior à média de 277,9 dias entre as mães) (Fig. 2 e Fig.3). Neste sentido podemos afirmar que desigualdade de género é pronunciada em termos de utilização da licença parental (de la Porte et al., 2022).

Figura 2: Utilização de dias de licença utilizados pelo pai e pela mãe, na Dinamarca, por casais que vivem juntos, tiveram uma criança no ano em causa e ambos tinham direito a subsídio (2019-2021)



Fonte: Statistics Denmark - *statbank.dk* (2023)

Figura 3: Licenças parentais gozadas pelo pai e pela mãe durante o primeiro ano de vida da criança, na Dinamarca -2021



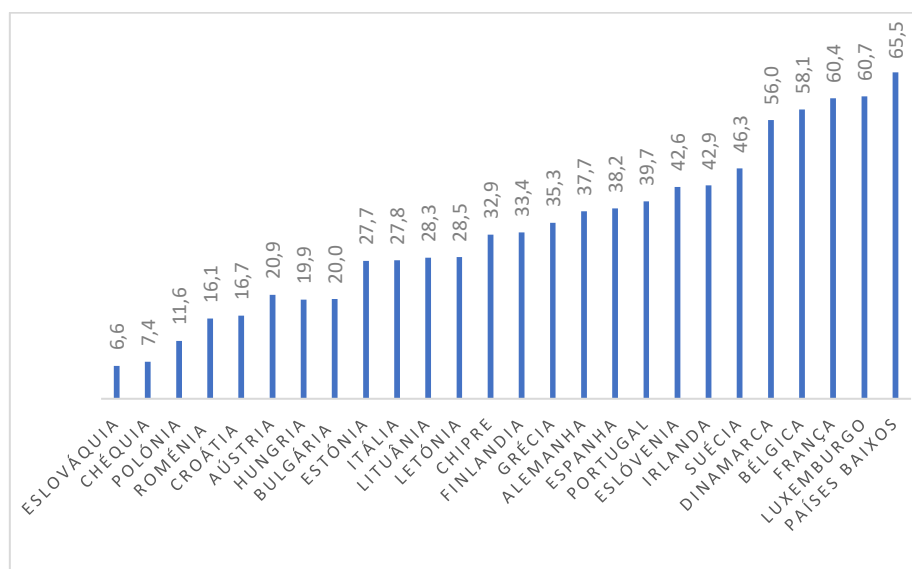
Fonte: Statistics Denmark - *statbank.dk* (2023)

4.3 Disponibilização de equipamentos e estruturas de apoio a crianças na primeira infância

A Dinamarca foi o primeiro país nórdico a implementar uma reforma que, em 1964, abriu caminho para o alargamento da provisão pública de estruturas e equipamentos para a primeira infância. A tomada de decisão de uma série de medidas e políticas governamentais decorria da necessidade de expansão da força de trabalho. Disponibilizar cuidados infantis de alta qualidade permitia que mais mulheres entrassem no mercado de trabalho (Nordic Councils of Ministers, 2019).

A política de licenças parentais longa está diretamente relacionada com políticas de apoio às famílias através da disponibilização de serviços de apoio à primeira infância. Complementarmente às “licenças de um ano” são disponibilizadas creches e assegurados serviços de apoio formal a crianças pequenas, adaptados aos horários de trabalho dos pais. (Wall & Escobedo, 2013). A Dinamarca é um dos países da União Europeia que apresenta um maior número de crianças a frequentar estes tipos de serviços (56%) sendo que apenas 15% frequentam infraestruturas privadas (OECD, 2023). As taxas de matrícula em creches em Portugal é de 39,75% (Fig. 4).

Figura 4: Percentagem de crianças matriculadas (0-3 anos) - 2020



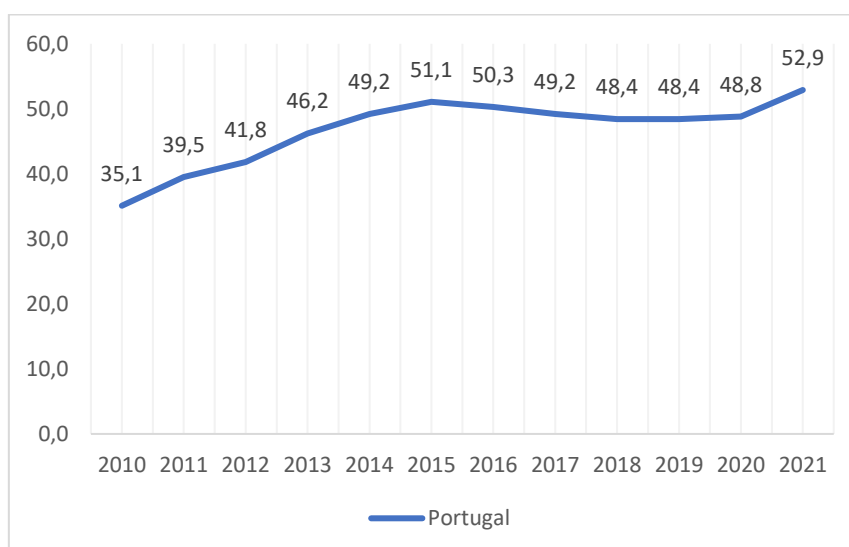
Fonte: OECD *Family Data Base* (2023)

Em 2018, foi aprovada em Portugal, a “Estratégia nacional para a igualdade e a não discriminação (ENIND) 2018-2030”, alinhada com a Estratégia para a Igualdade de Género 2020- 2025, que prevê a continuidade do investimento no suporte às famílias com crianças na primeira infância (0 aos 6 anos), através da disponibilização de creches, da

universalização do ensino pré-escolar e do desenvolvimento de uma rede de equipamentos sociais que complementem o horário escolar, com o intuito de promover a conciliação da vida familiar. Em 2020, foi tomada a medida “Gratuidade de Creche”⁷ que contempla a garantia de gratuidade de frequência “a todas as crianças que frequentem uma creche pública, ou abrangida pelo sistema de cooperação, e cujo agregado familiar pertença ao 1.º escalão de rendimentos da comparticipação familiar ou ao 2.º escalão de rendimentos da comparticipação familiar a partir do segundo filho”. De acordo com a “Carta Social - Rede de serviços e equipamentos”, em 2021, beneficiavam da medida todas as crianças abrangidas pelos 1.º e 2.º escalões de rendimento da comparticipação familiar (GEP, 2023).

A taxa de cobertura das respostas sociais para a primeira infância tem vindo, desde 2010 (com algumas oscilações), a crescer. De acordo com a Carta Social (2023) o facto de a taxa de cobertura média em 2022 (52,9%), ter subido 4p.p relativamente a 2021, pode ser explicado pela diminuição da população no escalão etário dos 0 aos 3 anos (Fig.5 e Fig.6).

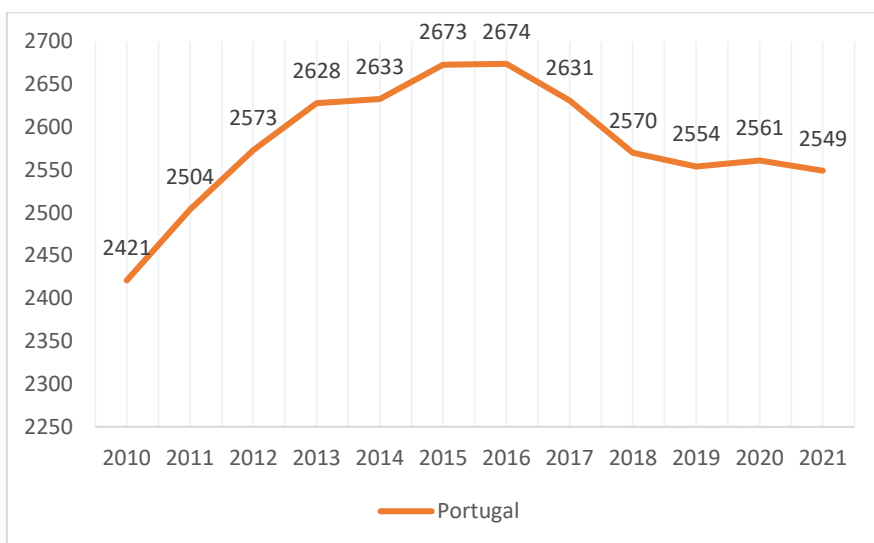
Figura 5: Evolução da taxa de cobertura de creche



Fonte: GEP/MTSS (2023)

⁷ Lei nº 2/2022, de 3 de janeiro

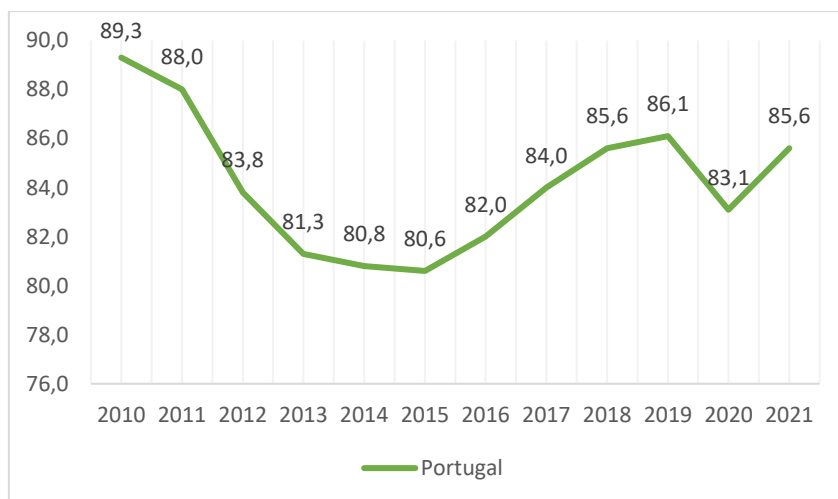
Figura 6: Evolução do número de respostas de creche



Fonte: GEP/MTSS (2023)

A taxa de utilização média de utilização das respostas sociais para a primeira infância, que considera o número total de utentes e o número total de lugares existentes em creches e amas, registou, em 2021, um crescimento de 2,5 p.p face ao ano de 2020, sugerindo que está a retomar a tendência crescente interrompida durante a Pandemia COVID 19. Fixou-se, em 2021 nos 85,6% (Fig. 7).

Figura 7: Evolução da taxa de utilização de creche

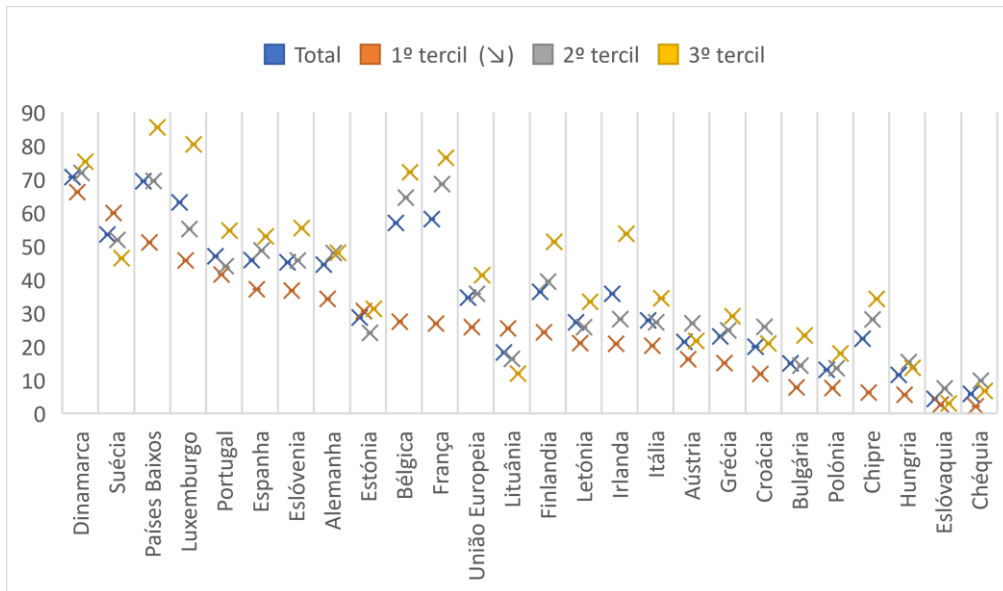


Fonte: GEP/MTSS (2023)

Dados da OCDE relativos a 2022, mostram que, as crianças na primeira infância têm mais probabilidade de estar inscritas em creches e de aceder a equipamentos de apoio, quando provêm de meios sociais e económicos mais favorecidos. No espaço da União

Europeia também se verifica que a participação de crianças dos 0 aos 3 anos, aumenta com o rendimento familiar (Fig. 8) (OECD, 2023).

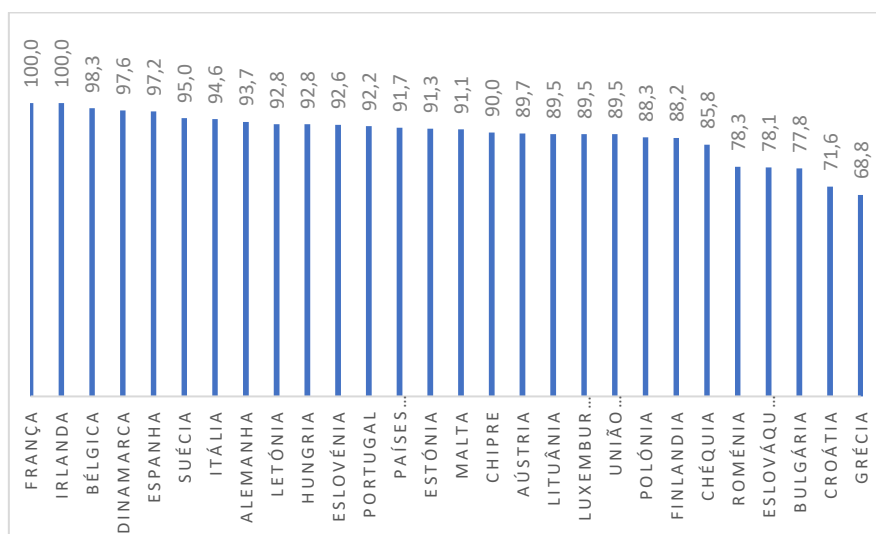
Figura 8: Taxas de participação em creches de crianças dos 0 aos 3 anos, por tercil de rendimento disponível equivalente – 2020



Fonte: OCDE *Family Data Base* (2023)

Tanto na Dinamarca como em Portugal (e em toda a União Europeia), as taxas de crianças matriculadas em creches, jardins de infância (crianças dos 3 aos 5 anos) são bastante mais elevadas do que as das crianças entre os 0 e os 3 anos. Na Dinamarca a taxa de frequência situa-se nos 97,6 % e em Portugal nos 92,2% (Fig.9).

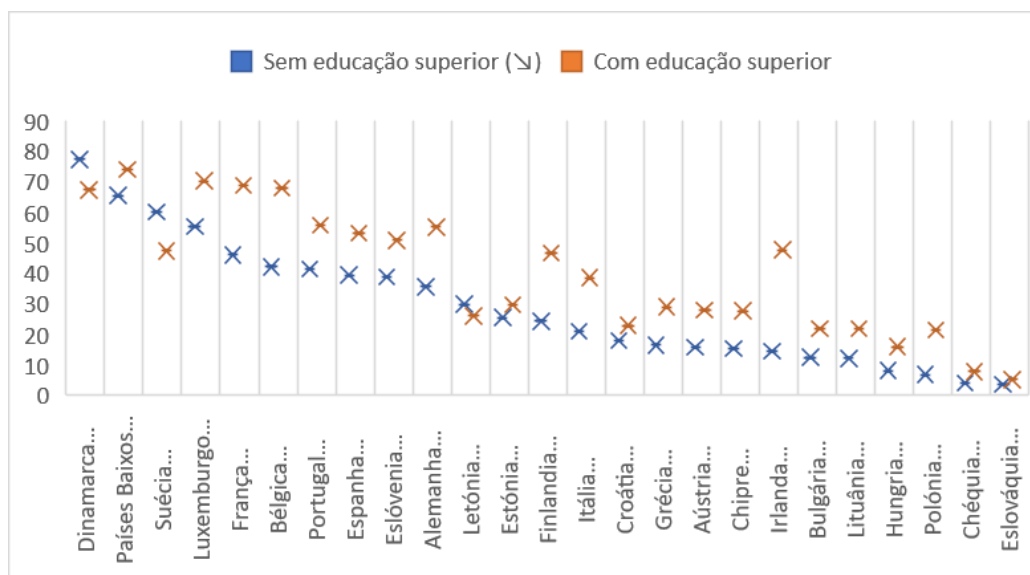
Figura 9: Percentagem de crianças matriculadas em estabelecimento escolar (3-5 anos) - 2020



Fonte: OCDE *Family Data Base* (2023)

Na maior parte dos países da União Europeia, verifica-se um maior recurso e acesso à educação e aos cuidados na primeira infância quando a mãe tem formação superior (Fig10). A exceção é encontrada precisamente na Dinamarca e pode ser explicada pelas políticas de apoio e investimento que garantem o acesso universal à disponibilização destes serviços mesmo às famílias com rendimentos mais baixos.

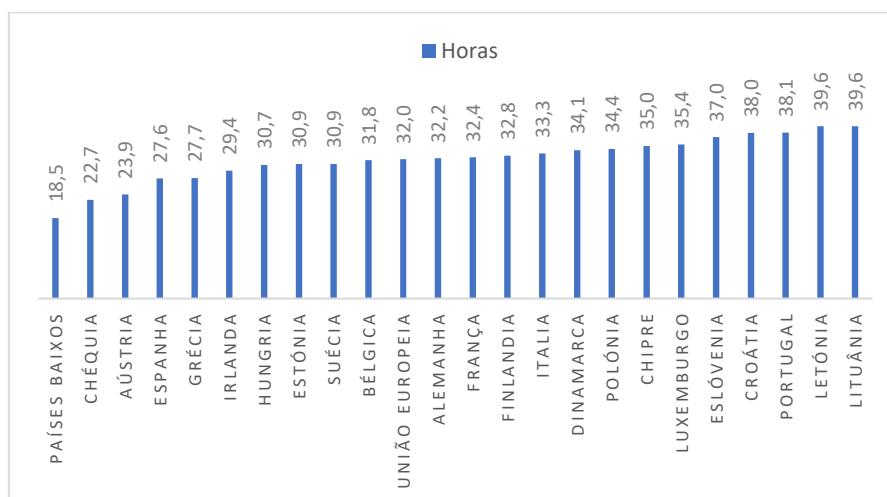
Figura 10: Taxa de crianças que frequentam a creche, por nível de escolaridade da mãe - 2020



Fonte: OCDE *Family Data Base 2023*

Refletindo os diferentes padrões de emprego nos diferentes países é variável o número de horas que as crianças entre os 0 e os 3 anos utilizam as creches ou os serviços de acolhimento que frequentam. Nos países da União Europeia, as crianças que frequentam serviços de educação e cuidados na primeira infância, fazem-no durante uma média de 32 horas por semana. Em alguns países, como em Portugal, a média de horas aproxima-se das 40 horas, enquanto as crianças dinamarquesas da mesma idade passam, em média 34,1 horas neste tipo de apoios (Fig. 11).

Figura 11: Média de horas semanais de utilização de creche -2020

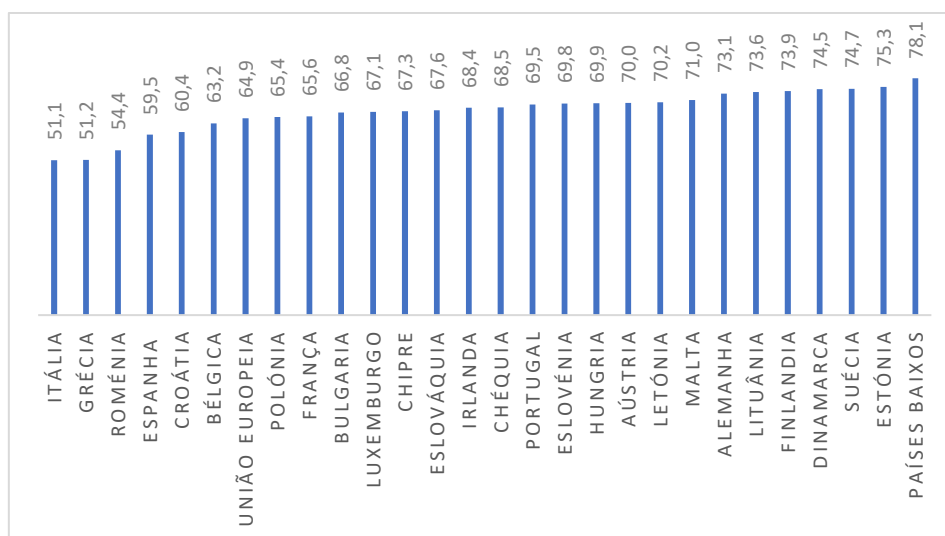


Fonte: OCDE *Family Data Base* (2023)

4.4 Taxas de emprego de homens e mulheres

De acordo com dados do Labour Force Survey- Eurostat (2023), em 2022, e distinguindo-se dos países habitualmente inseridos no grupo da “Europa do Sul” (Escobedo & Wall, 2015; Wall & Escobedo, 2013; Marques, Casaca e Arcanjo, 2021), a taxa de emprego feminino em Portugal era superior à média da União Europeia. Em 2022, 69,5% das mulheres, entre os 15 e os 64 anos, estavam empregadas, enquanto a média da União Europeia se situava nos 64,9%. Foi na Dinamarca, que a taxa de emprego feminino atingiu o valor mais elevado (74,5%) seguida da Suécia (74,7%) e Finlândia (73,9%) (Fig.12 e Fig. 13)

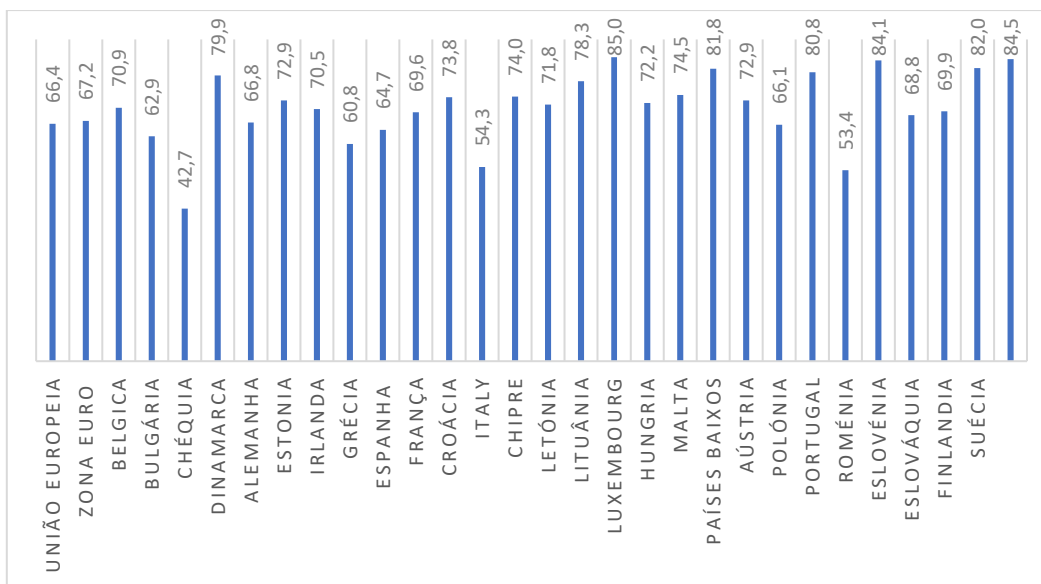
Figura 12: Taxa de emprego das mulheres (15-64 anos) na UE -2022



Fonte : Eurostat *Labour Force Survey* (2023)

Portugal apresenta uma elevada taxa de emprego (80,8%) de mulheres entre os 20 e os 49 anos, com crianças com menos de seis anos muito próxima da taxa da Dinamarca (79,9%) e muito acima da média da UE-27 (66,4%) (Fig. 13).

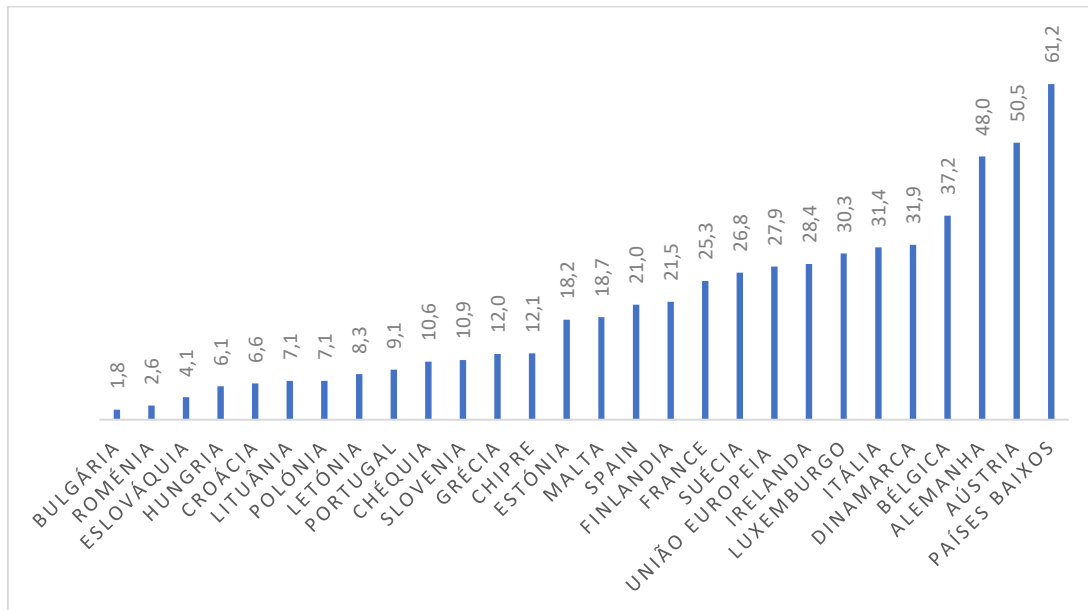
Figura 13: Taxa de emprego das mulheres entre os 20 e os 49 anos, com crianças menores de seis anos na UE -2022



Fonte : Eurostat *Labour Force Survey* (2023)

Apesar das semelhanças relativamente à taxa de emprego entre Portugal e a Dinamarca, existem, no entanto, diferenças no que diz respeito aos tempos de trabalho. Se na Dinamarca, quase um terço (31,9%) das mulheres empregadas trabalha em regime parcial, em Portugal esta modalidade de trabalho apresenta valores pouco expressivos (9,1% em 2022), muito abaixo da média da União Europeia (Fig.14).

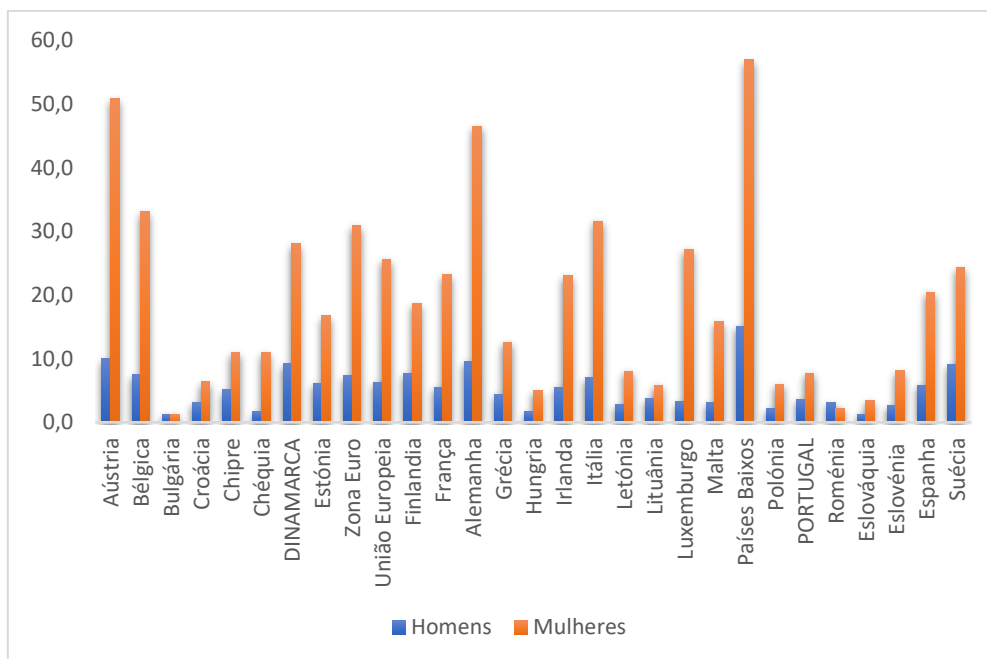
Figura 14: Trabalhadoras em regime de emprego parcial entre os 20 e 64 anos (% em relação ao total) -2022



Fonte : Eurostat *Labour Force Survey* (2023)

Pode-se também observar que o conjunto dos países da União Europeia apresenta valores percentuais muito díspares, mas que, em todos, o trabalho a tempo parcial feminino é muito superior ao masculino (Fig. 15).

Figura 15: Taxa de emprego de mulheres e homens (entre os 20 e 64 anos) em regime de trabalho parcial na UE -2022

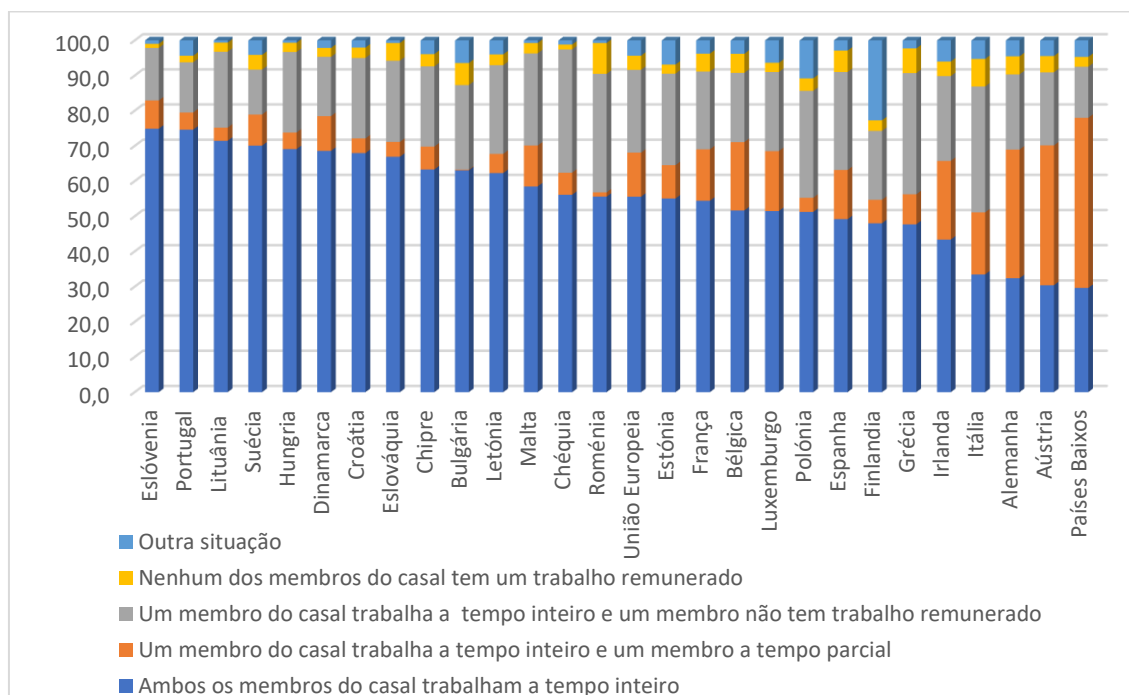


Fonte : Eurostat *Labour Force Survey* (2023)

Outra distinção entre os dois países, relativamente ao trabalho em regime de tempo parcial tem que ver com as motivações ou condições que conduzem as mulheres dinamarquesas e portuguesas ao desempenho de um trabalho a tempo parcial. Segundo os dados do *Labour Force Survey*, o principal motivo apresentado pelas mulheres portuguesas que trabalham em regime de trabalho parcial (38,7%) é a dificuldade em encontrar um emprego a tempo inteiro, contrastando com a média da União Europeia de 19,1% de mulheres que apresentam o mesmo motivo (Eurostat, 2023). A motivação apresentada sugere que as mulheres portuguesas não exercem este tipo de trabalho por opção, mas que se trata, na maior parte das vezes de uma condição involuntária, e como tal de certa forma, precária. Já as motivações apresentadas pelas mulheres dinamarquesas são de natureza diferente. Se os dados apontam para que, no caso das mulheres portuguesas, o trabalho a tempo parcial surja como uma inevitabilidade na Dinamarca apenas 6,1 % das mulheres com trabalho a tempo parcial revelaram que o faziam por não conseguirem encontrar trabalho a tempo inteiro. É também de salientar que, na Dinamarca, a motivação apresentada em primeiro lugar para a opção de trabalhar a tempo parcial tem que ver com questões relacionadas com a educação (30, 3%) e que apenas 2,5% o fazem pela necessidade de cuidar de crianças ou de pessoas com necessidade de cuidado, sendo que essa é a motivação apresentada por 11, 2% das mulheres portuguesas que trabalham a tempo parcial (Eurostat, 2023).

Apesar do duplo emprego ser o padrão de emprego mais comum, a expressão dos regimes de tempos de trabalho entre casais com crianças difere consideravelmente na União Europeia. Note-se que, tanto em Portugal como na Dinamarca os casais com crianças mantêm o padrão de duplo emprego a tempo inteiro. Noutros países da União Europeia, porém, como a Itália, Alemanha e Países Baixos apresentam um padrão um membro do casal a tempo inteiro e outro a tempo parcial (Fig. 16).

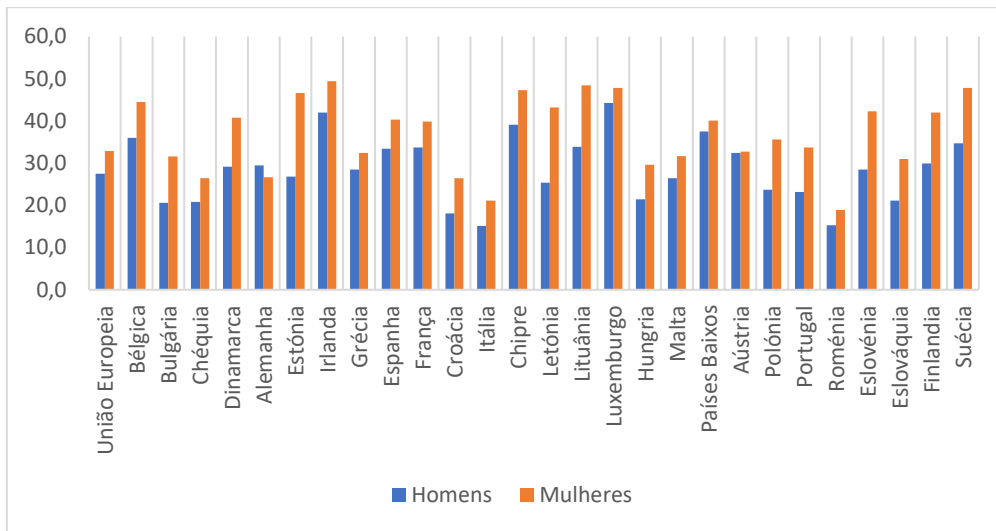
Figura 16: Distribuição dos padrões de emprego em casais, com pelo menos uma criança dos 0 aos 14 anos, na UE -2021 (ou último ano disponível)



Fonte: OECD *Family Data Base* (2023)

Atualmente a taxa de emprego das mulheres, em Portugal e na Dinamarca, é elevada, mas muitas mulheres continuam a enfrentar obstáculos para entrar e permanecer no mercado de trabalho e as desigualdades salariais permanecem. Embora haja mais mulheres licenciadas do que homens (Fig.17), as mulheres continuam a estar sub-representadas nas profissões mais bem remuneradas e com uma presença superior à dos homens nos setores mal remunerados e nos cargos menos valorizados. A subvalorização do trabalho das mulheres, bem como “normas sociais discriminatórias e estereótipos sobre as competências das mulheres”, são alguns dos fatores que contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres (Comissão Europeia, 2020, p.8).

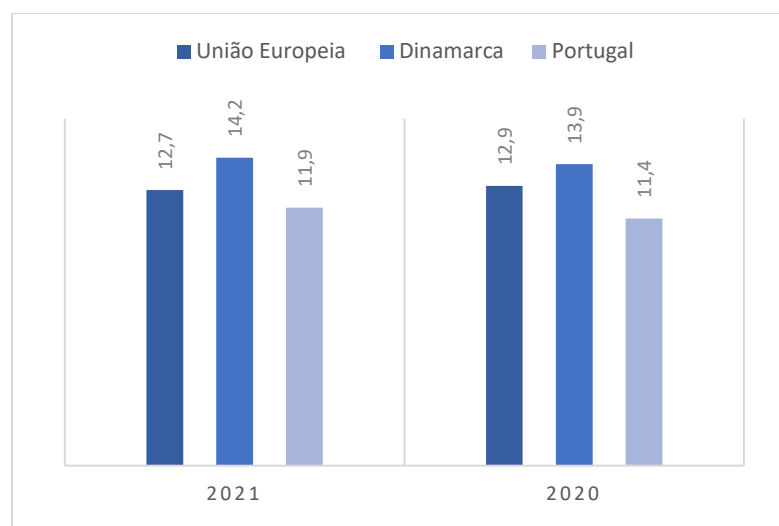
Figura 17: População idades (15-64 anos) com educação superior (nível 5-8)



Fonte : Eurostat *Labour Force Survey* (2023)

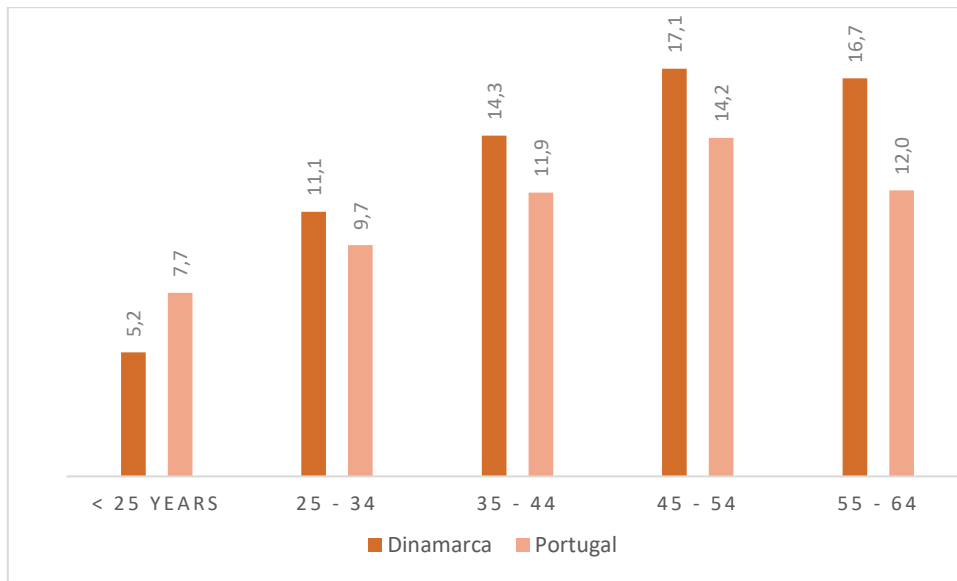
Na Dinamarca, as mulheres estão concentradas no mercado de trabalho público, que oferece condições mais favoráveis à conciliação entre trabalho e família, o que aumenta as disparidades salariais com os homens que, trabalhando no setor privado, têm salários mais elevados do que mulheres, com o mesmo nível de qualificação no setor público (Borchorst, 2009; Statistikbanken, 2023).

Figura 18: Diferença entre o salário médio bruto/hora de homens e o salário médio bruto/hora de mulheres como % do salário bruto dos homens (*gender pay gap*)



Fonte : Eurostat *Labour Force Survey* (2023)

Figura 19: Disparidades salariais por idade (*gender pay gap*) -2021



Fonte : Eurostat *Labour Force Survey* (2023)

No caso de Portugal, as mulheres estão particularmente representadas em ramos de atividade e profissões onde as remunerações são mais baixas, como é o caso dos serviços pessoais, domésticos, alojamento e restauração, e comércio. As teorias económicas neoclássicas e as teorias do capital humano são, em Portugal insuficientes para explicar as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres em Portugal, o que sugere a possibilidade de “enviesamentos discriminatórios em função do género nos processos de determinação dos salários de homens e mulheres” (Casaca et al, 2022, p.276).

5. CONCLUSÃO

Com o objetivo proposto de analisar de que forma as políticas públicas de conciliação trabalho-família têm vindo ser orientadas para a igualdade de género no mercado de trabalho por via da promoção da partilha de responsabilidades entre homens e mulheres no que diz respeito ao cuidado familiar, procurou-se inicialmente, a partir de um quadro teórico, apresentar a problemática que envolve o papel do Estado na formulação destas políticas.

Num primeiro momento procedeu-se a uma breve análise e descrição dos três regimes de bem-estar: liberal, conservador e social-democrata, identificados por Esping-Andersen. A análise destes três tipos de Estado de bem-estar permitiu concluir que existe uma enorme dificuldade em incluir Portugal num dos modelos apresentados. As especificidades relacionadas com a elevada participação das mulheres no mercado de trabalho, a prevalência do duplo emprego a tempo integral, o regresso das mulheres ao regime de trabalho a tempo integral após o nascimento de crianças, impedem que Portugal possa ser associado ao grupo dos habitualmente denominados “países da Europa do Sul” bem como, explicitamente em qualquer dos modelos apresentados por Esping-Andersen (Escobedo & Wall, 2015; Wall & Escobedo, 2013; Marques, Casaca e Arcanjo, 2021).

Ainda no enquadramento teórico, foram analisadas as críticas feministas à tipologia de Andersen e ao facto de esta não abordar diretamente o papel da mulher e da família na provisão do bem-estar. Foi explorado o conceito de *desfamiliarização* e a ideia de que os regimes de bem-estar social podem também ser caracterizados, para além do grau de desmercadorização, através do grau de *desfamiliarização*. Desta análise concluiu-se que os Estados de bem-estar têm perspetivas diferentes relativamente à posição das mulheres e à sua relação com o Estado, o mercado e família e que essas perspetivas têm, inevitavelmente, implicações na igualdade de género e no desenvolvimento das políticas familiares. O segundo momento do enquadramento teórico foi dedicado às diferenças de grau de desfamiliarização em Portugal e na Dinamarca e à tipologia de sete modelos de políticas de licenças na sociedade europeia contemporânea, desenvolvida por Wall & Escobedo (2013). Observou-se que a Dinamarca se destaca, no seio da União Europeia, no desenvolvimento de políticas familiares universalistas orientadas para a igualdade de género. Por outro lado, concluiu-se que apesar de, tal como a Dinamarca, Portugal se caracterizar pela prevalência do duplo emprego, as políticas de conciliação trabalho-família, relacionadas com disponibilidade de respostas sociais à primeira infância,

respondem em menor grau às necessidades das famílias do que as políticas dinamarquesas.

Relativamente à análise dos dados obtidos, a partir dos Relatórios e bases estatísticas consultadas, pudemos confirmar que Portugal e a Dinamarca apresentam elevadas taxas de emprego feminino e que, ao contrário do que se verifica em muitos países da União Europeia, essa taxa sofre poucas alterações após o nascimento de crianças. Foi também confirmado o padrão de duplo emprego a tempo integral nestes dois países. É relativamente às políticas de licenças parentais que se encontram as maiores diferenças entre Portugal e a Dinamarca. Na Dinamarca as licenças caracterizam-se por serem longas (“licenças de um ano”) e em Portugal curtas e bem remuneradas. Na Dinamarca, complementarmente às “licenças de um ano” são disponibilizadas creches e assegurados serviços de apoio formal de crianças pequenas, adaptados aos horários de trabalho dos progenitores. Constatou-se, no entanto, que a maioria dos pais dinamarqueses, não goza a licença obrigatória na sua totalidade e como tal podemos concluir que desigualdade de género é pronunciada em termos de utilização da licença parental (de la Porte et al., 2022)

Apesar das diferenças entre os dois países relativamente à disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças, verificou-se que ambos apresentam taxa elevadas de crianças a frequentar creches ou serviços de apoio à primeira infância, mas, se na Dinamarca o acesso a estas estruturas é universal, em Portugal, verifica-se que há uma tendência para que sejam as crianças de famílias provenientes de meios sociais e económicos mais favoráveis a ter, mais facilmente, acesso a esses serviços. Por outro lado, constatou-se que Portugal tem vindo a fazer progressos relativamente a políticas de conciliação trabalho- família orientadas para a igualdade de género. Recentes alterações ao Código de Trabalho consideraram o aumento de dias da licença parental obrigatória e alargaram o tempo de licença exclusiva do pai num quadro orientado para a igualdade de género. Este trabalho permite sustentar as conclusões de estudos anteriores de que, em Portugal, as políticas de conciliação trabalho-família têm visado a promoção da igualdade entre homens e mulheres relativamente ao gozo das licenças parentais, embora com desafios ainda quanto à disponibilização de equipamentos públicos socioeducativos destinados a crianças dos 0 aos 3 anos. Neste sentido, parece-nos fundamental referir o parecer do Conselho Económico e Social sobre a natalidade em Portugal (2022) que inclui um conjunto de recomendações ao Governo sobre as políticas integradas de apoio à família. Relativamente à política de licenças parentais, recomenda que a mesma seja

revista “no sentido de aprofundar a dimensão da igualdade de género”, de forma a “garantir licenças de igual duração, para homens e mulheres, pagas a 100% e não transferíveis (salvaguardando o tempo único e exclusivo das mulheres)” e que seja promovida a utilização da licença junto dos homens. Refere-se à necessidade de fortalecer a oferta e o acesso aos serviços de apoio às famílias. Recomenda, entre outras medidas, que seja prevista a “gratuidade progressiva das creches e ampliação a cobertura pública das infraestruturas de apoio às crianças, sobretudo à primeira infância” (Conselho Económico e Social, 2022, p.71). Em 2022, o Governo determinou o alargamento progressivo da gratuidade da frequência de creche e a taxa de cobertura de respostas sociais para a primeira infância tem vindo a crescer. Apesar da adoção de um conjunto de medidas importantes, os progressos em matéria de igualdade de género têm sido muito lentos. Os níveis de qualificação das mulheres são superiores aos dos homens, mas a disparidade relativamente a remunerações e lugares de decisão permanece. É certo que o combate às disparidades salariais entre mulheres e homens exige políticas e medidas relativas ao trabalho do cuidado não remunerado e às penalizações na progressão na carreira causadas por períodos de ausência ao trabalho por motivos de maternidade, no entanto, estereótipos de género relacionados com a subvalorização das competências das mulheres podem contribuir para a explicação dessa desigualdade. Este tema poderá ser objeto de uma outra investigação.

BIBLIOGRAFIA

Acker, Joan. 1989. The problem with patriarchy. *Sociology*, 23(2), 235–240. <https://doi.org/10.1177/0038038589023002005>

Arcanjo, Manuela. 2006. Ideal (and real) types of welfare states (WP 15/2006/DE/CISEP). <http://hdl.handle.net/10400.5/2616>.

Bailey, Martha J. 2006. More power to the pill: the impact of contraceptive freedom on women's life cycle labor supply. *The Quarterly Journal of Economics*, 121(1), 289–320. <https://doi.org/10.1093/qje/121.1.289>.

Bergqvist, Christina. 2016. The welfare state and gender equality. In Jon Pierre (ed.), *The Oxford Handbook of Swedish Politics*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199665679.013.3>

Blum, Sonja., Dobrotić, Ivana., Kaufman, Gayle., Koslowski, Alison, and Moss, Peter. 2023. 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. DOI: 10.25365/phaidra.431. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2023/>.

Borchorst, Anette. (2009a). Danish child-care policies within path—timing, sequence, actors and opportunity structures. In K. Scheiwe & H. Willekens (Eds.), *Childcare and Preschool Development in Europe: Institutional Perspectives* (pp. 126–141). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230232778_8.

Casaca, Sara Falcão. 2012. Mercado do trabalho, flexibilidade e relações de género: Tendências recentes. In *Mudanças Laborais e Relações de Género, Novos Vetores de Desigualdade*. Coordinated by Sara Falcão Casaca. Lisboa: Fundação Económicas e Editora Almedina, pp. 9–50.

Casaca, Sara Falcão. 2013. As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, problemas e práticas*, 72, 31–52.

Casaca, Sara Falcão, Amaro, Maria Francisco, Bastos, Amélia, Cruz, João, Perista, Heloísa e Proença, Isabel. (2022). Desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho: Capítulo 13. In: Crespo, N. e Simões, N. (Eds.) *Mercado de Trabalho em Portugal: Do teletrabalho ao salário mínimo*, Coimbra: Conjuntura Actual Editora, pp. 261-279

CITE. 2021. Relatório Sobre o Progresso da Igualdade Entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional; Lisboa: CITE

Comissão Europeia – Direção Geral da Justiça. 2013. *Barcelona objectives: the development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/43161>.

Comissão Europeia. (2020). *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*.

Conselho Económico e Social. 2022. *A Natalidade Em Portugal: Uma Questão Política, Económica E Social*. Almedina.

Cunha, Vanessa., Atalaia, Susana, Wall, Karin. (2016). Policy Brief II - Homens e licenças parentais: quadro legal, atitudes e práticas. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Daly, Mary. 2011. What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(1), 1–23. <https://doi.org/10.1093/sp/jxr002>.

de la Porte, Caroline, Im, Zehn, Pircher, Brigitte and Szelewa, Dorota. (2023). The EU's work-life balance directive: Institutional change of father-specific leave across member states. *Social Policy & Administration*, 57(4), 549–563. <https://doi.org/10.1111/spol.12920>

de la Porte, Caroline, Larsen, Trine P. and Lundqvist, Asa. 2022. Still a poster child for social investment? Changing regulatory dynamics of early childhood education and care in Denmark and Sweden. *Regulation & Governance*, 17. <https://doi.org/10.1111/regg.1249>.

de la Porte, Caroline; Im, Zhen Jie, Pircher, Brigitt; Szelewa, Dorota; Ramos, Nuria; Mercader Uguina, Jesús R.; Gómez Abelleira, Francisco Javier; Muñoz Ruiz, Ana Belén; Díaz de Atauri, Pablo Gimeno (2023). Strengthening European social rights via the work-life balance directive? *EuSocialCit Working Paper*, December 2022. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7534047>

Duvander, Ann-Zofie, and Sofie Cedstrand. 2022. Gender equal parental leave use in Sweden: the success of the reserved months. In Caroline de la Porte, and others (eds), *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges* (Oxford, 2022). <https://doi.org/10.1093/oso/9780192856296.003.0013>.

EIGE. 2023. *Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*. European Institute for Gender Equality. Lithuania. Retrieved from <https://policycommons.net/artifacts/4824158/a-better-work-life-balance/5660874/> on 10 Oct 2023. CID: 20.500.12592/8c2pbq.

England, Paula. 2015. The Incomplete Gender Revolution. *Silver Dialogues*.

GEP/MTSS. 2023. Carta Social-Rede de Serviços e Equipamentos 2021. Lisboa GEP/MTSS (Gabinete de Estratégia e Planeamento - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social) <https://www.cartasocial.pt/> (acedido a 6 de outubro 2023).

Escobedo, Anna, and Wall, Karin. (2015). Leave policies in Southern Europe: Continuities and changes. *Community, Work & Family*, 18(2), 218–235. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>

Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gøsta. 2009. *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Polity.

Eurostat. 2022. Labour Force Survey. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey> (acedido a 19 de setembro de 2023)

Kleven, Henrik, Landais, Camille and Søggaard, Jakob Egholt. 2019. Children and gender inequality: evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>.

Knijn, Trudie and Kremer, Monique. 1997. Gender and the caring dimension of welfare states: toward inclusive citizenship. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 4 (3), 328–361.

Kröger, Teppo 2011. Defamilisation, dedomestication and care policy: Comparing childcare service provisions of welfare states. *International Journal of*

Sociology and Social Policy, 31(7/8), 424–440.
<https://doi.org/10.1108/01443331111149860>

Kröger, Teppo. 2009. *Dedomestication and childcare policy: A comparison of care service provisions of fifteen welfare states*. ISA RC19 Conference Social Policies : Local Experiments, Travelling Ideas, Université de Montréal.

Lamelas, Filipe and Rita, Pedro. 2023. Sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador na Agenda do Trabalho Digno e na Lei n.º 3/2023 (3/4). *Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social (CoLABOR)*. <https://trabalhodigno.colabor.pt/>

Larsen, Trine P. and Caroline de la Porte. 2022. Early childhood education and care in Denmark: a social investment success. In Caroline de la Porte, and others (eds), *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges* (Oxford, 2022). <https://doi.org/10.1093/oso/9780192856296.003.0004>.

Leitão, Mafalda, Wall, Karin, Correia, Rita. B. and Atalaia, Susana. 2023. Portugal country note. In Blum, Sonja., Dobrotić, Ivana., Kaufman, Gayle., Koslowski, Alison, and Moss, Peter (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports>

Leitner, Sigrid. 2003. Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5(4), 353–375. <https://doi.org/10.1080/1461669032000127642>.

Lewis, Jane. 1992. Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy* 2: 159–73. <https://doi.org/10.1177/095892879200200301>.

Lewis, Jane. 2010. Gøsta Esping-Andersen (2009), *The incomplete revolution: adapting to women’s new roles*. Cambridge: Polity Press. £15.99, pp. 214, pbk. *Journal of Social Policy*, 39(3), 483–484. <https://doi.org/10.1017/S0047279410000085>.

Lister, Ruth 1994. She has other duties: Women, citizenship, and social security. In Sally Baldwin and Jane Falkingham (eds.), *Social Security and Social Change: New Challenges to the Beveridge Model* (pp. 31–44). Hempstead: Harvester Wheatsheaf.

Lohmann, Henning and Zagel, Hannah. (2016). Family policy in comparative perspective: The concepts and measurement of familization and defamilization. *Journal of European Social Policy*, 26(1), 48–65. <https://doi.org/10.1177/0958928715621712>.

Marques, Susana Ramalho, Casaca, Sara Falcão and Arcanjo, Manuela. 2021. Work–family articulation policies in Portugal and gender equality: advances and challenges. *Social Sciences*, 10(4), 119. <https://doi.org/10.3390/socsci10040119>

Moss, Peter and Deven, Fred. .2020. Leave policies in Europe: Current policies, future directions. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(5/6), 429–440. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2019-0063>.

Nordic Councils of Ministers. 2019. *The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work*. Nordic Information on Gender (NIKK). <https://doi.org/10.6027/NO2019-058>.

O'Connor, Julia S..2013. Gender, citizenship, and welfare state regimes in the early twenty-first century: 'Incomplete revolution' and/or gender equality 'lost in translation.' In *A Handbook of Comparative Social Policy, Second Edition* (pp. 137–161). Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781849803663/9781849803663.00017.xml>.

OECD. 2023. Family Database. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. (acedido a 17 de setembro de 2023)

Orloff, Ann Shola. 1993. Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review* 58 (3): 303-328. <http://www.jstor.org/stable/2095903> .

Orloff, Anna Shola.1996. Gender in the Welfare State. *Annual Review of Sociology*, 22(1), 51–78. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.51>.

Razavi, Shahra. 2007. The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options. Geneva: UNRISD.

Rostgaard, Tine, and Ejrnæ, Anders. 2023. Denmark country note. In Blum, Sonja., Dobrotić, Ivana., Kaufman, Gayle., Koslowski, Alison, and Moss, Peter. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research* 2023. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.

Sümer, Sevil. 2014. Work-family reconciliation policies of Scandinavia and the European Union: A critical review.

Thévenon, Olivier. 2011. Family policies in OECD countries: a comparative analysis. *Population and Development Review*, 37(1), 57–87. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x>

Torres, Anália, Silva, Francisco V, Monteiro, Teresa L. and Cabrita, Miguel 2005. *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: CITE.

Wall, Karin and Escobedo, Anna. (2009). Portugal and Spain: Two pathways in Southern Europe. In *The politics of parental leave policies* (pp. 207–226). Policy Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781847420671.003.0013>

Wall, Karin and Escobedo, Anna. 2013. Parental leave policies, gender equity and family well-being in Europe: a comparative perspective. In *Family Well-Being: European Perspectives*. Edited by Almudena Moreno Mínguez. Dordrecht: Springer, pp. 103–29.

Wiß, Tobias, and Greve, Bent. 2020. A comparison of the interplay of public and occupational work–family policies in Austria, Denmark, Italy, and the United Kingdom. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 22(5), 440–457. <https://doi.org/10.1080/13876988.2019.1582151>

ANEXOS:

Quadro 1: Alteração às Licenças de parentalidade introduzidas pelas alterações ao Código de Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno Lei n.º 13/2023, de 03/04)

	Regime vigente antes da Lei n.º 13/2023, de 03/04	Regime vigente após a Lei n.º 13/2023, de 03/04
Artigo 40.º Licença parental inicial	<p>A mãe e o pai têm direito, por nascimento de uma criança, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.</p> <p>O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.</p> <p>A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.</p>	<p>A mãe e o pai têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.</p> <p>O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.</p> <p>A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.</p> <p>Em caso de opção pela licença parental inicial de 120 ou 150 dias os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.</p>
Artigo 41.º Períodos de licença parental exclusiva da mãe	<p>A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.</p> <p>É obrigatório o gozo, de seis semanas de licença a seguir ao parto.</p>	<p>A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.</p> <p>É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.</p>
Artigo 43.º Licença parental exclusiva do pai	<p>É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento</p> <p>Após o gozo da licença prevista, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.</p>	<p>É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.</p> <p>Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.</p>
Artigo 51.º Licença parental complementar	<p>O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:</p>	<p>O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:</p>

	<p>a) Licença parental alargada, por três meses;</p> <p>b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</p> <p>c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial;</p> <p>O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.</p>	<p>a) Licença parental alargada, por três meses;</p> <p>b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo</p> <p>c) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;</p> <p>O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.</p>
--	--	--

Fonte: (Lamelas e Rita, 2023)