

MESTRADO
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**BENCHMARKING DE DESEMPENHO EM IGUALDADE DE GÉNERO NOS
PAÍSES NÓRDICOS – APLICAÇÃO A PORTUGAL**

MARTA SARDINHA CACHUCHO

OUTUBRO – 2019

MESTRADO
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**BENCHMARKING DE DESEMPENHO EM IGUALDADE DE GÉNERO NOS
PAÍSES NÓRDICOS – APLICAÇÃO A PORTUGAL**

MARTA SARDINHA CACHUCHO

ORIENTAÇÃO:
FRANCISCO JOSÉ DUARTE NUNES

OUTUBRO – 2019

*Dedico esta dissertação aos meus pais e ao meu irmão.
Obrigada por tudo.*

Agradecimentos

Esta dissertação permitiu-me abordar uma temática que sempre tive um grande interesse em estudar, a igualdade de género e os direitos das mulheres. A sua conclusão foi bastante gratificante, fechando uma grande etapa do meu percurso académico.

Gostaria de agradecer a algumas pessoas sem as quais a elaboração deste trabalho não seria possível.

Em primeiro lugar, queria agradecer ao professor doutor Francisco Nunes, que me guiou durante todo este processo. Obrigada por todo o seu apoio, disponibilidade e dedicação a este trabalho. Tenho a certeza de que as suas aprendizagens ficarão comigo durante muito tempo. Muito obrigada.

Em segundo lugar à minha família, por todo o seu esforço e compreensão durante todo o meu percurso académico. Este trabalho é dedicado à minha mãe, a minha maior inspiração, ao meu pai, pela sua força, e ao meu irmão, o meu melhor amigo.

Por fim, quero também deixar uma nota de agradecimento para todos os professores que me acompanharam na duração deste mestrado. Obrigada.

Resumo

A Dissertação tem como objetivo realizar uma análise comparativa entre Portugal e os Países Nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia), no âmbito das políticas familiares e do bem-estar, com o propósito de levar a cabo um exercício de *benchmarking*. A análise empírica abarca a avaliação da cobertura e generosidade dos subsídios para serviços de cuidado infantil, políticas de licenças de maternidade, paternidade e parental e abonos de famílias e a crianças. Os resultados desta investigação permitiram concluir que as políticas familiares mais eficazes na promoção da igualdade género são aquelas que se focam mais concretamente no envolvimento dos homens na vida familiar, como a licença parental. Outras políticas que facilitem o retorno da mulher ao mercado de trabalho, como o alargamento da cobertura de serviços de cuidado infantil ou abonos de família generosos, são igualmente importantes para a garantia da independência económica das mulheres.

Palavras-chave: Igualdade de Género; Benchmarking; Conciliação Trabalho-Família; Prestações Familiares.

Abstract

The Dissertation aims to conduct a comparative analysis between Portugal and the Nordic Countries (Denmark, Finland, Norway and Sweden), within the scope of family policies and welfare, with the goal of pursuing a benchmarking exercise. The empirical analysis encompasses an evaluation of the coverage and generosity of childcare subsidies, maternity, paternity, paternal leave policies and family allowances. The results of this investigation revealed that the most effective policies regarding gender equality are those that focus more clearly in the involvement of men in the family life, such as parental leave. Other policies that facilitate women's return to the labour market, like extensive coverage of childcare services or generous family allowances, are equally important to secure women's economic independence.

Key Words: Gender Equality; Benchmarking; Reconciliation Work-Family; Family Benefits.

Índice

Introdução	1
1. Desigualdade de Género e o Mercado de Trabalho.....	3
1.1 Dimensões da Desigualdade de Género.....	3
1.2 Manifestações da Desigualdade de Género no Mercado Trabalho.....	4
1.2.1. Participação da Mulher no Mercado de Trabalho.....	4
1.2.2. Trabalho Não Pago.....	5
1.2.3. Trabalho a Tempo Parcial	6
1.2.4. Trabalho Precário	6
1.2.5. Disparidade Salarial	7
2. Proteção Social, Paternidade e Prestações Familiares	9
2.1. Conciliação do Trabalho, Vida Familiar e Pessoal.....	9
2.1.1 Licença Parental	9
2.1.2. Serviços de Cuidado Infantil	10
2.1.3. Prestações Familiares	11
2.2. Incentivos à Natalidade.....	12
3. Os Países Nórdicos, as Políticas Familiares e o Benchmarking	14
3.1. Opções Metodológicas.....	14
3.2. Políticas Familiares nos Países Nórdicos.....	15
3.2.1. Subsídios de Cuidados Infantis	16
3.2.2. Licença Maternidade, Paternidade e Parental	17
3.2.3. Abonos de Família e Abonos a Crianças	19
4. Portugal e a Igualdade de Género.....	21
4.1. Políticas Familiares em Portugal	21
4.1.1. Subsídios de Cuidados Infantis	22
4.1.2. Licença Maternidade, Paternidade e Parental	22
4.1.3. Abonos de Família e a Crianças	23
5. Portugal e os défices face ao Benchmark.....	24
5.1. As Melhores Práticas em Políticas de Familiares	24
5.2. A Distância entre Portugal e o Benchmark.....	28
Conclusão	31
Bibliografia.....	33

Índice de Quadros

Anexo I: Quadros dos Países Nórdicos	38
Quadro 1 - Ranking dos Países Nórdicos de acordo com o seu desempenho no campo da desigualdade de género.	38
Quadro 2 – Diferenças de género entre os Países Nórdicos e a OCDE, 2017.	38
Anexo II: Quadros de Proteção Social - Prestações Familiares	39
Quadro 3 - Subsídios para Serviços de Cuidado Infantil	39
Quadro 4 - Licença Maternidade, Paternidade e Parental	43
Quadro 5 - Abono de Família e Crianças	49
Anexo III: Quadros do Benchmark	52
Quadro 6 – Custos de serviços de cuidado infantil para uma família de dois filhos com dois filhos, em percentagem do salário médio, 2015.....	52
Quadro 7 - Compensação monetária durante a totalidade do período de licença de um individuo a receber o salário médio, 2018.....	52
Quadro 8 - Compensação monetária durante o período recebimento do abono de família e a crianças para casais com um filho, 2018.	52
Quadro 9 - Diferença percentual entres o abonos de família e a crianças atribuídos a casais e pais solteiros com um filho, 2018.....	53
Quadro 10 - Compensação monetária durante o período recebimento do abono de família e a crianças para famílias monoparentais com um filho, 2018.....	53
Quadro 11 – Distribuição e duração da licença parental por sexo, em percentagem, 2016.	53

Lista de Abreviaturas

EIGE	European Institute for Gender Equality
DGSS	Direção-Geral da Segurança Social
EEE	Espaço Económico Europeu
IAS	Indexante de Apoios Sociais
IPSS	Instituições Públicas de Solidariedade Social
MISSOC	Mutual Information System on Social Protection
NIS	National Insurance Scheme
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OFAP	Observatório das Famílias e das Políticas de Família
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STEM	Science, Technology, Engineering & Mathematics
UE	União Europeia
UN	Nações Unidas

Introdução

As Nações Unidas estabeleceram a igualdade de género como uma das metas para um desenvolvimento sustentável. Apesar de cada vez mais mulheres participarem de forma ativa no mercado de trabalho, persistem ainda desigualdades sistémicas nos seus direitos e remuneração. O termo *Gender Gap* é utilizado para descrever, precisamente, o acentuado “fosso” de género, refletido nas diferentes realizações sociais, políticas, culturais e económicas, entre homens e mulheres. Estas diferenças, de tratamento e de perceção, materializam-se, talvez, de forma mais evidente, no sector económico, através do mercado de trabalho. A acentuada disparidade salarial, a baixa participação no mercado de trabalho, o trabalho não pago, as condições de trabalho, o trabalho precário, a segregação sectorial, as reduzidas progressões na carreira, a inferior representação em cargos de topo de instituições públicas e privadas, constituem algumas das principais limitações à independência económica da mulher, algo crucial para a redução da desigualdade de género.

A conciliação entre o trabalho, vida familiar e pessoal revela-se especialmente importante na vida das mulheres e o envolvimento das mesmas no mercado de trabalho. Dentro dos agregados familiares são as mulheres as principais responsáveis pela gestão do lar e cuidado dos filhos. Estes deveres implicam que elas dediquem parte do seu tempo a trabalho não pago, enquanto os homens apenas detêm a responsabilidade de apoiar financeiramente a família. A presença de crianças na família dificulta ainda mais a participação feminina na força ativa de trabalho. O crescente envelhecimento populacional sugere a necessidade de contrabalançar a participação das mulheres no mercado de trabalho e o aumento do número de nascimentos, através da promoção de políticas familiares que contribuam para um maior equilíbrio de género dentro do lar.

A presente dissertação tem como objetivo efetuar uma análise comparativa entre Portugal e os Países Nórdicos, com o propósito de levar a cabo um exercício de *benchmarking* no âmbito das políticas familiares e sua conexão ao mercado de trabalho. Este exercício foca-se na área proteção social dirigida a crianças, mais concretamente na componente das políticas familiares, nomeadamente nas prestações familiares, nos subsídios sociais e nas formas de regulação conexas. Pretende-se com ele identificar as melhores práticas na área de conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

Simultaneamente, procura-se avaliar e medir a distância relativa entre Portugal e o *benchmark* de referência.

A dissertação está organizada em cinco capítulos. No primeiro capítulo são discutidas as principais dimensões da desigualdade de género e a sua interceção com o mercado trabalho, apresentando alguns dados que traduzam a realidade atual da mulher, dentro de um contexto europeu. O segundo capítulo, foca-se na proteção social, particularmente no modo como as prestações familiares, as licenças parentais e os serviços de cuidado infantil, regulados ou subsidiados, podem contribuir para um maior equilíbrio de género na área de influência da conciliação do trabalho, vida familiar e pessoal. O terceiro capítulo envolve uma componente metodológica, apresentado o conjunto de países (Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia), precursores na esfera da igualdade de género, que são utilizados como fonte do *benchmarking* na produção de políticas públicas. No quarto capítulo é realizado um levantamento principais políticas familiares em Portugal. No quinto capítulo é efetuada uma análise de captação das melhores práticas nos países nórdicos, comparando as mesmas com o caso português. Por último, na Conclusão, procura-se, de forma holística, refletir sobre a adequação e aplicabilidade dos *benchmarks* identificados nos países escandinavos a Portugal.

1. Desigualdade de Género e o Mercado de Trabalho

1.1 Dimensões da Desigualdade de Género

O cariz pluridimensional da desigualdade de género implica a interceção de várias dimensões, muitas vezes relacionadas entre si. No entanto, na base desta ideia, encontram-se os papéis sociais, fruto de construção sociocultural, que muitas vezes se traduzem em estereótipos de género. Estes estereótipos simplificam os atributos, as diferenças e os papéis ocupados pelo homem e a mulher na sociedade, sendo, muitas vezes, usados para justificar a discriminação com base no género. Os efeitos destes estereótipos podem ser examinados no dia-a-dia, através da observação das relações humanas, dos sistemas educativos, da estruturação do mercado trabalho, da organização da vida privada e em outras áreas da sociedade moderna. (Eagly & Steffen, 1983; EIGE, 2013a)

As diferenças, de tratamento e de perceção materializam-se, talvez, de forma mais evidente, no campo económico. A renumeração díspar do trabalho assalariado entre homens e mulheres afeta não só o seu poder económico, mas também outras áreas do bem-estar, como a saúde, a pobreza e exclusão social. Vários estudos indicam que as mulheres tendem a sofrer mais do que os homens de diferentes tipos de pobreza. O termo “feminização da pobreza” foi desenvolvido, precisamente, para descrever a prevalência da pobreza entre as mulheres, em comparação com os homens, como uma das manifestações da discriminação estrutural que as afeta ao longo da vida. Suplementarmente, as barreiras financeiras associadas ao estatuto da mulher dificultam frequentemente o acesso a cuidados de saúde. Muitas vezes, mulheres com rendimentos mais baixos, ou em situações de pobreza, têm pouca cobertura no acesso à saúde, o que, aliado ao elevado custo de cuidados especializados, não cobertos pelos sistemas de seguros públicos, provoca a exclusão indireta de mulheres em situações económicas frágeis. (Comissão Europeia, 2010; EIGE, 2016b; Nações Unidas, 2016)

Indiretamente, o acentuado fosso de género afeta ainda as pensões, que dependem, em grande parte, dos rendimentos auferidos ao longo da vida contributiva. A maioria dos esquemas de proteção social são compostos por benefícios contributivos que refletem o trajeto profissional dos beneficiários. Uma vez que o homem tem uma maior taxa de participação no mercado de trabalho e melhores rendimentos ao longo do

ciclo ativo, é propenso a receber transferências sociais mais altas e estáveis do que a mulher. Com efeito, os salários mais baixos da mulher contribuem para a formação de pensões mais baixas, daí resultando que os sistemas de proteção social reproduzem e perpetuam as desigualdades já existentes no mercado de trabalho. Adicionalmente, a alta concentração da mulher em ocupações de regime parcial e contratualmente precárias e as suas maiores pausas na carreira, devido às responsabilidades de cuidado familiar, refletem-se em carreiras contributivas mais curtas e instáveis e, conseqüentemente, num menor volume de contribuições. (Comissão Europeia, 2014; EIGE, 2016b; Yeandle, 2009)

1.2 Manifestações da Desigualdade de Género no Mercado Trabalho

1.2.1. Participação da Mulher no Mercado de Trabalho

No mercado de trabalho, a distribuição das mulheres entre as várias atividades e sectores difere bastante da dos homens. Em grande parte dos países europeus, as taxas de emprego e de participação das mulheres no mercado de trabalho são inferiores às dos homens. Em 2017, a taxa de emprego feminina atingiu 66,6%, com uma diferença 12 p.p. relativamente aos homens, cuja taxa de emprego atingiu os 78,1%, nesse ano. (Comissão Europeia, 2018)

As mencionadas diferenças na participação no mercado trabalho entre homens e mulheres podem ser atribuídas a várias causas. Durante muito tempo, vários autores atribuíam a reduzida participação da mulher no mercado de trabalho à sua pouca especialização em atividades de mercado. Recentemente, a perceção da mulher como subqualificada para certas atividades tem sido alvo de contestação e escrutínio, graças aos seus progressos no acesso à educação. Nos últimos anos, as mulheres ultrapassaram os homens no sucesso académico em grande parte das áreas de estudo, incluindo no ensino superior. Contudo, esse progresso e desempenho não é indiretamente projetado no mercado de trabalho. Mais de 41,5% das mulheres adultas com um diploma universitário estão em situação de desemprego ou fora do mercado de trabalho. Inversamente, apenas 17,2% dos homens se encontram num cenário semelhante. (Comissão Europeia, 2014; Comissão Europeia, 2018; Yeandle, 2009)

A segregação sectorial continua a ser um dos fatores que mais contribuem para as disparidades salariais entre os sexos. As oportunidades de emprego dirigidas a

mulheres com nível de instrução superior em sectores tradicionalmente dominadas por homens, são significativamente mais baixas do que as destes últimos. A probabilidade de uma mulher encontrar um emprego que enquadre adequadamente na sua formação académica é superior para as mulheres licenciadas nos sectores de educação e saúde, relativamente às mulheres licenciadas em STEM¹. O sexo feminino encontra-se sobre-representado em sectores com baixos níveis salariais e sub-representado em sectores com elevados níveis salariais. (Comissão Europeia, 2018)

Similarmente à sua distribuição no mercado de trabalho, a representação da mulher em corpos governativos de instituições públicas e privadas não reflete a sua distribuição na sociedade. Embora estas representem cerca de metade do eleitorado a nível mundial, o sexo feminino continua sub-representado nos partidos políticos, nos ministérios públicos e em posições de topo dentro dos governos. A sua limitada participação, implica que estas estejam pouco envolvidas na tomada de decisão, afetando as suas futuras oportunidades de intervenção política, económica e social. Em instituições privadas o panorama é semelhante – as mulheres são uma minoria em cargos de gestão e na composição dos quadros executivos das empresas. (Nações Unidas, 2015; Inglehart *et al.* 2004; Walby, 1997)

1.2.2. Trabalho Não Pago

A divisão desigual de trabalho dentro do lar representa um dos aspetos mais resilientes da desigualdade de género. Tradicionalmente, as responsabilidades de cuidado, associadas ao papel da mulher na família, revelam-se um desafio e frequentemente uma condicionante aquando a escolha de uma profissão. A taxa de emprego é particularmente mais baixa para mães ou mulheres com responsabilidades de cuidado. No ano de 2016, mais de 19% das mulheres inativas na União Europeia, cuidavam de crianças ou adultos incapacitados. (Comissão Europeia, 2018; Marini & Fan, 1997; Yeandle, 2009)

Naturalmente, a paternidade acarreta diferentes consequências para homens e mulheres. Enquanto que os homens com filhos tendem a trabalhar mais do que os homens sem filhos, o oposto acontece com as mulheres: em média, a taxa de emprego de mulheres com filhos menores de 6 anos é menor que a taxa de emprego de mulheres sem filhos. As mulheres são geralmente responsáveis pela gestão do lar e cuidado dos

¹ Sigla anglo-saxónica que significa *Science, Technology, Engineering e Mathematics*.

filhos. A assunção destes deveres implicam que elas dediquem parte do seu tempo a trabalho não pago, reduzindo a suas possibilidades de integrarem a força de trabalho ativa. Ora, sendo a maioria do trabalho pago nos sectores de atividade formal, organizados de forma tradicional, estes não se enquadram na realidade atual da mulher. (Comissão Europeia, 2018; EIGE, 2016a; Marini & Fan, 1997; Yeandle, 2009)

1.2.3. Trabalho a Tempo Parcial

As mulheres são mais propensas a trabalhar a tempo parcial do que os homens. Em 2017, na União Europeia, a percentagem de mulheres empregadas em regime parcial, rondava os 30%, comparado aos 8% de homens. Esta propensão deriva, em parte, das normas sociais ligadas aos papéis de mulheres e homens e de como estes se relacionam, historicamente, com sua participação na força de trabalho. (Comissão Europeia, 2018)

O envolvimento neste tipo de regime de trabalho é bastante influenciado pelo número de crianças e sua distribuição etária: as mulheres trabalhadoras a tempo parcial com filhos, com idade igual ou inferior aos 6 anos, constituem cerca de 40% do total de mulheres que trabalha a tempo parcial. O trabalho a tempo parcial, quando voluntário, pode ser vantajoso, permitindo um melhor equilíbrio entre trabalho e família. No entanto, também apresenta efeitos de longo prazo, nos salários e nas perspetivas futuras, incluindo pensões mais baixas e maior risco de pobreza para os indivíduos que os ocupam. Muitas mulheres reportam que estão dispostas a trabalhar a tempo inteiro, mas, devido as suas responsabilidades de cuidado, são incapazes de o fazer, vendo-se obrigadas a aceitar empregos de regime parcial. (Comissão Europeia, 2018; EIGE, 2016a; OIT, 2019)

1.2.4. Trabalho Precário

O trabalho precário caracteriza-se por estar normalmente associado a empregos de baixa qualidade. Estes são usualmente mal remunerados e têm por base contratos de curto prazo, de duração temporária ou sazonal, de pouca segurança jurídica. Os empregos precários são uma das consequências da flexibilização do mercado de trabalho, provocada pelo constante crescimento das tecnologias da informação. (EIGE, 2017a)

Em 2014, cerca de 27% das mulheres empregadas dentro da União Europeia tinham empregos precários, comparativamente a 15% dos homens. Dentro das dimensões de precariedade, a maior diferença entre os géneros pode ser evidenciada na remuneração: aproximadamente 20% das mulheres e 8% dos homens recebem salários muito baixos. O emprego precário é também mais comum entre os jovens, particularmente aqueles que abandonaram a escola prematuramente. Os jovens em situações de trabalho precário são quase sempre recém-chegados ao mercado de trabalho, com pouca experiência ou qualificações. A cenários semelhantes a este estão sujeitas quase 50% das mulheres e 39% dos homens entre 20 e 24 anos de idade. (EIGE, 2017a)

A baixa escolaridade parece também aumentar o risco de emprego precário. O fosso de género entre indivíduos com reduzidas qualificações é maior, diminuindo tendencialmente com o aumento do nível de escolaridade. No entanto, ao longo das suas vidas as mulheres são mais propensas do que os homens a estar em empregos precários, independentemente do nível educacional. (EIGE, 2017a)

1.2.5. Disparidade Salarial

Na União Europeia, em média, por hora de trabalho, as mulheres recebem cerca de menos 16% que os homens. Apesar da existência, em toda a Europa, de legislação que professa a igualdade de remuneração, a disparidade salarial entre homens e mulheres é uma constante em todos os países. (Comissão Europeia, 2018)

Diversos estudos indicam que, mesmo com todas as características iguais – o mesmo tempo de serviço, a mesma idade, trabalhar no mesmo sector, na mesma ocupação e ter mesmo nível de educação, etc. – as mulheres, geralmente, são remuneradas em níveis inferiores aos dos homens. Isto corresponde à designada “parte inexplicada” da diferença salarial, que não resulta de diferenças identificáveis, nas características observadas. As anteriormente mencionadas responsabilidades de cuidado e os estereótipos sociais podem fazer parte da “parte inexplicada” dos salários, representando uma das principais limitações na possível remuneração e perspetivas futuras das mulheres. Estas responsabilidades estão também na origem de muitas das razões pelas quais muitas mulheres se encontram fora do mercado de trabalho ou ocupam empregos de regime parcial. (Nações Unidas, 2015; OIT, 2019)

Mesmo quando as mulheres entram no mercado de trabalho, elas suportam outros tipos de desvantagens, como resultado de discriminação nos processos de governo e gestão das instituições, comparativamente aos seus pares masculinos. Estas penalizações estão fortemente ligadas à maternidade, abrangendo interrupções de carreira, redução de horas de trabalho e até decisões discricionárias de contratação ou promoção baseadas no género. Na maioria das organizações, os cargos são tipificados por género, induzindo homens e mulheres com as mesmas qualificações a ocuparem diferentes papéis na hierarquia das instituições, esteio da discriminação estrutural. Efetivamente, o desenvolvimento de uma estrutura salarial na qual o sexo e a remuneração monetária estão intrinsecamente relacionados, a atribuição de cargos com base nas perceções de género tem implicações negativas para os salários das mulheres em comparação ao dos homens. (Comissão Europeia, 2014; Marini & Fan, 1997; OIT, 2019)

O nível de educação também não explica na totalidade a diferença salarial. De facto, existe evidência empírica que indica que as mulheres alcançam ganhos substanciais à medida que aumenta a sua formação académica. Melhores oportunidades de trabalho e remuneração estão diretamente associadas ao grau académico. Porém, paradoxalmente, os retornos da educação das mulheres são inferiores aos dos homens. No desempenho de funções semelhantes, no mercado de trabalho, as mulheres são remuneradas com salários mais baixos que os homens, mesmo que os seus níveis de escolaridade sejam iguais ou superiores. (Diprete & Buchmann, 2006; Yeandle, 2009)

Os cargos de gestão e supervisão, no sector público ou privado, continuam a ser maioritariamente ocupados por homens. Estes são também promovidos com maior frequência do que as mulheres e, conseqüentemente, mais bem remunerados. As mulheres são uma minoria em cargos de gestão e na composição dos quadros executivos das empresas. Este fenómeno é muitas vezes referido como *glass ceiling*². As já discutidas barreiras à entrada no mercado de trabalho, são alguns dos principais obstáculos à representação das mulheres nestas funções, restringindo a progressão das suas carreiras. (Comissão Europeia, 2014; Nações Unidas, 2015)

² Termo cunhado por *Marilyn Loden* em 1978. Representa a barreira invisível, o “teto de vidro”, que impede muitas mulheres de progredirem nas suas carreiras.

2. Proteção Social, Paternidade e Prestações Familiares

2.1. Conciliação do Trabalho, Vida Familiar e Pessoal

A conciliação entre o trabalho, a vida familiar e pessoal permanece um dos maiores obstáculos à igualdade de género no mercado de trabalho. O estatuto profissional das mulheres tem maior probabilidade de ser afetado pelas necessidades de cuidado de outros, comparativamente ao dos homens. As mulheres não só estão encarregues da organização da sua vida profissional, mas também são responsáveis pela gestão do lar. A implementação de políticas que promovem um melhor equilíbrio na área da conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal aumentam a flexibilidade e a autonomia da mulher no planeamento da sua vida familiar e profissional. Naturalmente, não são apenas as políticas públicas que contribuem para o sucesso neste âmbito. A alteração do comportamento dos agentes sociais é também imperativa, requerendo uma mudança de mentalidades de carácter complexo e natureza geracional. (Connell, 2005; Gregory & Milner, 2009)

Assim sendo, as políticas de conciliação trabalho, vida familiar e pessoal têm como principal objetivo promover a participação da mulher no mercado de trabalho. Estes tipos de políticas apoiam diretamente a organização da vida profissional, privada e familiar das mulheres, ajudando a manter um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Como tal, estas políticas podem ser divididas em dois grandes grupos: as que afetam diretamente o trabalho e o tempo de trabalho, e as políticas que envolvem intervenção pública, como a prestação de serviços de cuidados infantis, licenças parentais e benefícios para crianças. (EIGE, 2013b)

2.1.1 Licença Parental

Na maioria das sociedades modernas existe um conflito entre a maternidade e o trabalho remunerado das mulheres. As expectativas sociais, assentes em estereótipos, são de que as mulheres devem assumir a maioria das responsabilidades de cuidado das crianças. Essa perspetiva é reforçada pelo facto de que, em média, a mãe tende a ganhar menos com o trabalho remunerado e, ao mesmo tempo, despender mais horas em trabalho não remunerado quando têm filhos, comparativamente ao pai. (EIGE, 2013b)

A evolução das políticas de família na Europa permitiu a criação de medidas que possibilitaram o maior envolvimento dos pais no cuidados dos seus filhos, entre elas a

licença de paternidade e a licença parental. A licença de paternidade consiste num curto período concedido ao pai, no qual este não trabalha aquando do nascimento de um filho. Por sua vez, a licença parental abrange um período mais longo, disponível para o pai e para a mãe. A proteção ao trabalho permite que pais cuidem dos seus filhos com segurança económica, sabendo que poderão regressar ao seu emprego, mantendo os seus direitos e vínculo contratual, após a conclusão do período de licença. Estas licenças podem ser ainda complementadas por um subsídio parental – um valor em dinheiro pago ao pai ou à mãe – que se destina a substituir os rendimentos de trabalho perdidos durante o período de licença. (Gornick *et al.*, 2009; EIGE, 2015)

O tempo e o dinheiro, disponibilizados através da licença parental, podem ser alocados entre a mãe e o pai, desempenhando um papel importante na divisão do tempo disponível para o cuidado das crianças entre os adultos da família. Deste modo, a definição e conceção dos esquemas de licença parental têm um efeito significativo no número de pais que usufruem de licença parental. As políticas de licença parental mal concebidas podem reforçar a desigualdade de género. Por exemplo, fornecer às mães licenças de maternidade de longa duração, provavelmente aumentaria as suas responsabilidades de cuidado das crianças e reduziria os seus ganhos e proteção social a longo prazo. No entanto, políticas que, bem desenhadas em termos de incentivos, repartam de igual modo as licenças e os pagamentos entre a mãe e o pai, permitem às mulheres passarem menos tempo fora do mercado de trabalho, melhorando as suas perspetivas futuras e os rendimentos ao longo da vida. (Gornick *et al.*, 2009; EIGE, 2015)

Na Europa, os esquemas de licença parental que demonstram a melhor aceitação por parte dos homens são aqueles com uma proporção da licença reservada unicamente para o pai, com uma taxa elevada de reposição de rendimentos e flexibilidade na utilização. Além disso, a pesquisa indica que a aceitação do pai é maior nos países onde a licença parental é paga. (EIGE, 2015)

2.1.2. Serviços de Cuidado Infantil

Desde 1990 que a União Europeia tem vindo a introduzir várias medidas destinadas a melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal da mulher. O acesso a serviços de acolhimento de crianças, a preços acessíveis e de boa qualidade, revela-se importante para esse efeito, promovendo a igualdade de género. Vários

estudos empíricos demonstraram que a participação das mulheres no mercado de trabalho tornou-se menos condicionada por presença de crianças na família devido ao aumento da disponibilidade e acessibilidade aos cuidados infantis. (EIGE, 2015)

Existem, principalmente, dois tipos de provedores de cuidados infantis, nomeadamente, os designados serviços de cuidado formais e informais. São considerados serviços com acordos formais aqueles que têm horários rígidos e cobrem parcialmente o dia de trabalho dos pais, como as creches ou os centros pré-escolares. Os outros tipos de serviços de cuidados infantis são referidos como informais, sendo normalmente prestados por familiares, vizinhos, amigos ou *babysitters*. Os serviços formais revelam-se particularmente importantes, pois reduzem a dependência de terceiros para o cuidado dos seus filhos. A escassez de serviços deste tipo exclui um grupo considerável de mulheres de participar do mercado de trabalho, reduzindo também o número de horas de trabalho renumerado das mães empregadas. Para além disso, a falta de flexibilidade de horários de funcionamento nos serviços de cuidados infantis, dificulta a conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal, particularmente para os pais que tem horários de trabalho atípicos como os trabalhos por turnos, por exemplo. (EIGE, 2013b; EIGE, 2015)

Os subsídios para os cuidados infantis são, assim, importantes. A cobertura insuficiente de provisões formais pode levar a uma deterioração do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, colocando em risco as perspetivas de carreira do principal cuidador de crianças que, na maioria das situações, são as mulheres. (EIGE, 2015)

2.1.3. Prestações Familiares

No atual contexto de mudanças demográficas estruturais, o aumento da esperança média de vida e o envelhecimento da população levam a que a tensão entre o trabalho e as responsabilidades de cuidado de longo prazo possam ser agravadas no futuro. Por esse motivo, os governos enfrentam um duplo desafio: devem encorajar a participação das mulheres no mercado de trabalho sem reduzir as taxas de fecundidade dos países. (EIGE, 2015)

Os desafios demográficos acima mencionados coexistem com um número crescente de idosos que necessitam de assistência em várias valências, designadamente, na área da saúde. A prevalência de idosos dependentes impacta negativamente os usos

do tempo das mulheres que, usualmente, são as principais responsáveis pelo cuidado informal não remunerado deste grupo. Apesar do efeito negativo na participação das mulheres no mercado de trabalho, a afetação de tempo relacionados com os cuidados informais de idosos ser menos pronunciada do que a da maternidade, estes ainda constituem, cumulativamente, um grande obstáculo para o fecho do “fosso” de género. (EIGE, 2013b)

Neste aspeto, as prestações familiares desempenham um papel crucial, em particular aquelas que pretendem reduzir o custo económico da gravidez e das responsabilidades de cuidado. As prestações familiares representam transferências da segurança social em dinheiro, pagos mensalmente, destinados a fornecer apoio às famílias, para as compensar parcialmente das despesas incorridas com a subsistência e educação das crianças ou dependentes. Dentro do grupo das prestações sociais mais relevantes em Portugal encontra-se o abono de família, o subsídio familiar a crianças e jovens e o subsídio por assistência de terceira pessoa, entre outros. (EIGE, 2015; DGSS, 2017)

2.2. Incentivos à Natalidade

O comportamento das mulheres relativamente ao mercado de trabalho encontra-se no centro da maioria das explicações para o declínio da taxa de fecundidade nas sociedades industrializadas. A associação entre a fecundidade e a participação da mulher no mercado de trabalho reflete, negativamente, a inconciliabilidade entre o cuidado de crianças e a participação ativa na força de trabalho por parte do cuidador. Por esse motivo, as taxas de fecundidade na maioria dos países do mundo desenvolvido estão abaixo do nível necessário para a reposição da população, apesar de um esforço coletivo dos mesmos na formulação políticas que procuram combater esta tendência. (Brewster & Rindfuss, 2000)

Na União Europeia a taxa média de fecundidade é de 1,6 nascidos vivos por mulher, valor inferior aos 2,1 necessários para sustentar uma população. Dentro do contexto europeu, países como a Suécia, a Finlândia e a Dinamarca encontram-se entre aqueles cujas taxas de fecundidade não diminuíram significativamente nos últimos trinta anos, embora a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado nestes países. Por outro lado, no sul da Europa – Itália, Espanha e Portugal estão dentro do conjunto de países onde as taxas de fecundidade diminuíram

substancialmente, face ao aumento na taxa de participação do mercado de trabalho da mulher. Estes dados comparados sugerem que, em alguns países europeus, as mulheres encontraram formas alternativas de combinar trabalho e o cuidado dos filhos. (Eurostat, 2015)

A maioria dos países tenta combater as tendências demográficas recorrendo a políticas pró-natalistas, que visam reduzir os custos financeiros da criação de filhos no longo prazo. Políticas deste tipo incluem alguns dos mecanismos mencionados previamente, como as licenças de maternidade ou paternidade prolongadas, creches subsidiadas, benefícios fiscais, montantes fixos por bebé, pagamento de prestações contínuas para as crianças, etc. Medidas como estas, orientadas para as famílias, poderão incentivar alguns casais a terem filhos. Contudo, o seu efeito geral sobre a fertilidade é pouco claro e a sua implementação revela-se dispendiosa para o erário público. Os países com as mais fortes taxas de fecundidade são normalmente aqueles onde o apoio económico e social aos pais está integrado na cultura durante um longo período, como é o caso dos países nórdicos. Ainda assim, estes dados não sugerem o abandono dos incentivos monetários à maternidade e paternidade, mas sim que os resultados de políticas deste tipo devem ser interpretados como um objetivo de longo prazo. Tudo isto poderá incitar a uma reflexão sobre novos instrumentos financeiros ainda não muito testados, mais compatíveis com estes objetivos, como por exemplo, assegurar os custos de educação de futuras crianças, assente numa dotação financeira capitalizável, com mobilização apenas aquando da ocorrência de certas despesas de educação futuras. (McDonald-Gibson, 2015; Nações Unidas, 2017b)

3. Os Países Nórdicos, as Políticas Familiares e o Benchmarking

3.1. Opções Metodológicas

O presente trabalho procura realizar uma análise comparativa entre Portugal e os Países Nórdicos – Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia – entre 2000 e 2018, com o propósito de levar a cabo um exercício de *benchmarking*.

O exercício de *benchmarking* corresponde ao processo de identificação das melhores práticas, de um determinado sector, surgindo como uma ferramenta de análise que facilita a medição das diferenças entre organizações ou países. Apesar do *benchmarking* não ser um método utilizado especificamente na avaliação de políticas públicas, pode ser visto como uma ferramenta reveladora dos défices e dos ganhos das mesmas. Obviamente, a análise de políticas públicas é um processo complexo, de carácter multidisciplinar e multidimensional, que envolve muito mais que o estudo de alguns indicadores, requerendo também a consideração de outros fatores, micro e macro, que levam ao bom resultado de certas políticas. (Pastner, 1999; EIGE, 2015)

O grupo de países escolhidos como *benchmark* são precursores na frente da igualdade de género, encontrando-se sempre nos primeiros lugares das listas de instituições internacionais (UN *Gender Equality Index* e EIGE *Gender Equality Index*) e de *rankings* (*World Economic Forum*) que procuram avaliar a magnitude do “fosso” de género a nível mundial³. O UN *Gender Equality Index* mede a igualdade de género em três dimensões do desenvolvimento humano – saúde reprodutiva, poder e estatuto económico – com recurso a cinco indicadores. Por sua vez, o EIGE *Gender Equality Index* utiliza trinta e dois indicadores para avaliar a igualdade de género em seis domínios: trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde. Finalmente, o ranking do *World Economic Forum* mede o “fosso” de género entre homens e mulheres em quatro categorias – participação e oportunidade económica, desempenho educacional, saúde e sobrevivência e poder político – através de catorze indicadores socioeconómicos.

Adicionalmente, os países nórdicos estão enquadrados no regime social-democrata na conhecida tipologia dos Estados de bem-estar de Esping-Anderson (1990) – caracterizado por um elevado grau de institucionalismo, universalismo e igualitarismo

³ Ver o Quadro 1 nos Anexos.

– onde os benefícios sociais são baseados nos direitos de cidadania e financiados por impostos. (Sümer, 2009)

A análise empírica neste estudo pretende fazer uma avaliação da cobertura e generosidade das políticas familiares, com aspetos relevantes na sua ligação com interceção no mercado de trabalho, sobretudo com recurso a indicadores qualitativos respeitantes a: subsídios para serviços de cuidado infantil; licenças de maternidade, paternidade e parental; abonos de famílias e a crianças. Esta análise permitirá determinar as diferenças em enquadramento legislativo/institucional e de desempenho, entre Portugal e os Países Nórdicos na colmatação da desigualdade de género no mercado de trabalho e aspetos conexos.

A metodologia tem como principal fonte empírica a base de dados de *MISSOC* (*Mutual Information System on Social Protection*), que fornece informações sobre legislação, condições e benefícios acerca de sistemas de proteção social. Existirão ainda outras fontes complementares, entre as quais estudos e relatórios de instituições como a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) e a Comissão Europeia, entre outros. Todas estas fontes permitirão a formulação de quadros compreensivos, no âmbito das prestações familiares, que permitirão a análise e identificação do *benchmark* de referência.

3.2. Políticas Familiares nos Países Nórdicos

As abordagens às questões de género por parte do modelo escandinavo têm um foco acrescido em políticas de conciliação do trabalho, da vida familiar e pessoal. Nestes países prevalece um princípio de responsabilidade pública no fornecimento de serviços e subsídios destinados à provisão de cuidados infantis, à paternidade e às crianças. Desta forma, o planeamento, a provisão e o financiamento destes serviços é definido como um dever legislativo dos governos de todos os países nórdicos. O estabelecimento de licenças parentais pagas com altas taxas de compensação também representa uma componente essencial deste modelo. Um bom exemplo do cunho inovador dos países nórdicos foi quando Suécia, na década de setenta, criou a licença parental paga para ambos os pais, tornando-se o primeiro país no mundo a fazê-lo e, com isso, alterou os direitos tradicionais de paternidade e maternidade. (Sümer, 2009)

Atualmente, os países nórdicos fornecem alguns dos “pacotes” mais abrangentes de família e igualdade de género no mundo, que têm o objetivo de estimular o trabalho a

tempo inteiro para ambos os sexos e promover um modelo família de “ganhador duplo - cuidador duplo”. Políticas públicas deste tipo provaram-se eficientes (ver Quadro 2): o fosso de género na participação do mercado de trabalho e a taxa de emprego destes países encontram-se entre os mais baixos da OCDE; as mães são mais propensas a trabalhar do que em outros locais no mundo; as diferenças no número de horas de trabalho são também mais reduzidas entre sexos e os casais tendem a distribuir o trabalho não pago mais equitativamente, em relação à média de outros países da OCDE. (OCDE, 2018a)

3.2.1. Subsídios de Cuidados Infantis

a) Cobertura e Condições

As condições de elegibilidade para subsídios de cuidado infantil limitam-se principalmente a dois fatores: a idade das crianças e a condição de residência dos pais e/ou da criança face ao país onde o benefício é auferido (ver Quadro 3). A Dinamarca é o país onde existem mais restrições a esse nível: obriga a verificação de residência dos pais nos 7 dos últimos 8 anos no país, limita a acumulação do subsídio com outras transferências sociais, estabelecendo um limite máximo de acumulação de subsídios por agregado familiar.

Na Dinamarca são disponibilizados dois tipos de subsídios, com respeito ao cuidado infantil doméstico e a serviços de cuidado privado. Os municípios são quem financia estes serviços, pagando um subsídio de carácter pecuniário aos pais ou diretamente ao provedor do serviço privado. Existe a possibilidade de as crianças serem inseridas em redes de cuidado infantil públicas, onde os pais não pagam taxas, sendo os subsídios pagos às creches e aos jardins de infância nos quais a criança foi inserida.

A Finlândia e a Noruega oferecem esquemas diferentes, mas com o mesmo objetivo: possibilitar às famílias maior autonomia na escolha do regime de cuidado das crianças. A Finlândia disponibiliza subsídios para o cuidado privado e doméstico. Suplementarmente dispõe ainda de outros dois abonos de carácter parcial e flexível destinado a pais que reduziram o seu horário de trabalho para cuidar da criança nos seu primeiros anos de vida. A Suécia, em particular, não dispõe de nenhum subsídio deste tipo, mas estabelece limites legais máximos nas taxas a pagar em serviços de cuidado infantil. A Noruega impõe limites máximos semelhantes, mas, ao mesmo tempo,

oferece às famílias subsídios de carácter pecuniário. Na Noruega, as condições de residência e idade da criança são requisitos para o recebimento destes subsídios.

b) Montantes e Duração do Benefício

Os subsídios são concebidos de formas diferentes entre os países em análise (ver Quadro 3). Na Dinamarca o montante atribuído não depende do rendimento do agregado familiar, mas sim do custo operacional de colocar uma criança num serviço de cuidado do município: não pode superar 85% do custo no caso de cuidados domésticos, enquanto num regime de cuidado privado o subsídio deve representar, no mínimo, 75% do custo. Por outro lado, a Finlândia oferece outro tipo de pacote para os serviços de cuidado: é concedido um subsídio base, de valor fixo, juntamente com um montante adicional, de acordo com o número de crianças no agregado e, em caso de cuidados domésticos, um suplemento de recursos. Em situações onde um dos pais é obrigado a reduzir o seu horário de trabalho para cuidar dos filhos, é concedido um de dois subsídios de prestação fixa.

Em locais como a Noruega e a Suécia são estabelecidos limites legais máximos sobre os valores que os pais devem pagar por serviços de cuidado de crianças. As taxas estão dependentes principalmente de dois fatores: o rendimento e o número de filhos do agregado familiar. Na Suécia, os agregados familiares com rendimentos mensais mais elevados têm obrigatoriamente de pagar a taxa máxima, com a possibilidade de serviços gratuitos (15 horas semanais) no primeiro semestre escolar, quando a criança completa os três anos de idade, para todas as famílias. Na Noruega encontra-se uma disposição semelhante: as famílias de rendimentos mais baixos pagam taxas reduzidas (cerca de 6% do rendimento mensal) pelos serviços, com reduções possíveis desse valor (de 30% a 50%) de acordo com o número de crianças no agregado. Para além disso, o Estado Norueguês oferece ainda subsídios de montante fixo para crianças que não frequentam nenhum tipo creches ou o fazem num horário limitado (máximo de 33 horas).

3.2.2. Licença Maternidade, Paternidade e Parental

a) Cobertura e Condições

Todos os países seleccionados apresentam algumas restrições de elegibilidade no acesso às licenças de maternidade, paternidade e parental (ver Quadro 4).

De forma geral, os países nórdicos mostram uma cobertura alargada, dependente maioritariamente do estatuto de emprego ou residência. A Dinamarca e a Noruega não dispõem de condição de residência, instituindo, ao invés, a elegibilidade apenas para os trabalhadores por conta de outrem, os trabalhadores por conta própria e os desempregados. Inversamente, a Finlândia estabelece a elegibilidade para as licenças parentais por condição de residência no país ou, no caso de não residentes, por vínculo laboral superior ou igual a quatro meses. A Suécia é o único país que aplica tanto o estatuto de residência como o estatuto laboral como requisitos.

A Finlândia e a Noruega são os países que apresentam as condições menos restritivas, exigindo um período de contribuições sociais de 6 meses anteriores ao nascimento da criança. Por outro lado, a Dinamarca e a Suécia exibem condições mais restritivas: a Suécia exige como requisito mínimo um período de contribuições sociais de 8 meses consecutivos para o recebimento de uma prestação superior à mínima; a Dinamarca oferece diferentes tipos de condições para os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, como por exemplo, o número de horas de trabalho nos meses que precedem o período de licença.

Adicionalmente, a Noruega e a Suécia apresentam pacotes sociais suplementares que pretendem auxiliar os pais durante e após o nascimento das crianças. Ambos os países oferecem um benefício pecuniário de gravidez – destinado a mulheres com empregos de risco ou fisicamente exigentes durante a gravidez – com condições de acesso limitadas apenas por vínculo laboral. Por sua vez, a Noruega oferece ainda um subsídio fixo de maternidade e adoção – para mulheres não ativas – onde a única condicionante é a residência da requerente. A Suécia disponibiliza também um outro subsídio, designado como benefício parental temporário, em caso de doença ou morte da criança, que provoque a ausência de um dos pais ao seu emprego.

b) Montantes e Duração do Benefício

Os períodos de licença de maternidade e paternidade, o número de dias ou semanas reservados exclusivamente para a mãe e o pai, respetivamente, têm composições dissemelhantes entre os países (ver Quadro 4).

A Dinamarca (18 semanas) é o país que detém o período mais alargado de licença de maternidade, ao contrário da Suécia que apresenta o período mais reduzido (13 semanas). Em termos de licença de paternidade, o país que concede o maior número

de semanas ao pai é a Noruega (15 semanas) e o menor é a Dinamarca (2 semanas). Por sua vez, a Noruega e a Suécia apresentam iguais períodos de licença maternidade e paternidade, enquanto na Dinamarca (18 e 2 semanas) e na Finlândia (15 e 8 semanas) a duração da licença difere entre a mãe e o pai. Na perspectiva da licença parental, todos os países oferecem o mesmo período de licença aos progenitores. A Suécia (69 semanas) tem o maior tempo de licença parental legalmente concedido entre os países nórdicos e a Finlândia (23 semanas) têm o menor.

Na generalidade, as renumerações das licenças têm por base o rendimento de referência do beneficiário, existindo quase sempre limites máximos ou mínimos que o beneficiário pode auferir. Na Dinamarca os subsídios são compensados a 100% e, mesmo sem direito ao pagamento integral da licença, ou sem seguro de desemprego, as mulheres têm direito a acumular um subsídio de férias, equivalente ao subsídio de maternidade. Na Finlândia todos os subsídios são calculados com base no rendimento do ano anterior, sendo compensados em percentagens diferentes, que aumentam de acordo com incremento do rendimento a 3 níveis: 70%, 40% e 25%.

No caso da Noruega, os subsídios são compensados mensalmente de duas formas: a 100% do rendimento, para 49 semanas de licença; a 80% do rendimento, para 59 semanas de licença. Paralelamente, indivíduos identificados como mães não ativas e mulheres com profissões de risco durante a gravidez, têm direito a subsídios complementares de valor fixo e variável com o rendimento/estatuto profissional, respetivamente. Similarmente à Noruega, na Suécia os subsídios são estabelecidos a 80% do rendimento de referência nas primeiras 56 semanas – sendo estabelecido um valor mínimo diário (benefício mínimo garantido) – e as restantes são pagas pelo valor mínimo diário.

3.2.3. Abonos de Família e Abonos a Crianças

a) Cobertura e Condições

Na maioria dos países do conjunto de *benchmark* em análise – Finlândia, Noruega e Suécia – todos os residentes com crianças são elegíveis para os abonos de família e abonos dirigidos a crianças (ver Quadro 5).

A Dinamarca é o país com mais restrições nesta área de proteção social, exigindo a condicionante adicional de residência e nacionalidade dinamarquesa para a

verificação de elegibilidade no caso do abono de família, enquanto os estrangeiros têm de possuir pelo menos um ano de residência no país. Condicionantes semelhantes aplicam-se à elegibilidade para o abono a crianças e jovens. Adicionalmente, a Dinamarca impõe uma condição de recursos para os rendimentos mais elevados.

b) Montantes e Duração do Benefício

Transversalmente, nos países em estudo, os montantes dos subsídios tendem a ser atribuídos de acordo com dois fatores: o número de filhos presentes no agregado familiar ou a idade da criança (ver Quadro 5). Os subsídios são pagos mensalmente (Finlândia, Noruega e Suécia) e trimestralmente (Dinamarca) aos pais da criança, continuamente, até esta atingir a maioridade ou a idade escolar obrigatória.

Na Dinamarca, Finlândia e Noruega é concedido um abono suplementar, de valor fixo, destinado a pais solteiros. Também na Suécia existe um outro subsídio, reservado a agregados familiares de maior dimensão, que atribui montantes pecuniários às famílias de acordo com o número de filhos.

4. Portugal e a Igualdade de Género

4.1. Políticas Familiares em Portugal

Num estudo publicado pelo Observatório das Famílias e das Políticas de Família (OFAP), em 2016, foi divulgado que o fator do género é umas das questões mais divisivas nas famílias portuguesas, particularmente nas áreas de conciliação entre o trabalho, vida familiar e pessoal. Em alguns sectores da sociedade portuguesa, o estereótipo de que o cuidado de crianças e o trabalho doméstico são deveres exclusivamente femininos ainda persiste, sendo ainda considerável o número de homens e mulheres que acreditam que a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa. (Ramos *et al.*, 2016)

Observando alguns dados estatísticos, é notável que as mulheres continuam a auferir menos de 16%⁴ em ganhos mensais que os homens. Esta disparidade pode ser explicada, em grande parte, por uma maior representação das mulheres em ocupações com salários mais baixos, mesmo que tenham um nível de educação mais elevado do que os homens empregados. De facto, no país a disparidade salarial é maior entre pessoas com qualificações elevadas, pais solteiros e casais com filhos. Em Portugal, cerca de 35% das mães solteiras estão expostas a situações de pobreza, muito mais do que outros grupos desfavorecidos. Dentro de casais com filhos, a taxa de emprego das mulheres é de 72%, enquanto para os homens é de 80%. Similarmente, 87% das mulheres nestas circunstâncias dedicam pelo menos uma hora por dia ao cuidado da sua família⁵, em oposição a 79% dos homens, sendo a diferença entre os géneros ainda mais elevada na faixa etária dos 25-49 anos⁶. Entre mulheres e homens com qualificações mais elevadas, a diferença entre os géneros é mais reduzida do que aquela entre casais com níveis de educação mais baixos. (Comissão Europeia, 2019; EIGE, 2017b)

O sistema público de proteção social em Portugal está organizado em três subsistemas: previdencial, com uma lógica de seguro, solidariedade e proteção familiar. O terceiro subsistema foca-se na cobertura de riscos ligados à família, dependência e invalidez, onde os benefícios dependem dos ganhos/remuneração e de outras necessidades sociais. O abono de família é, em Portugal, a principal prestação

⁴ Valor do EIGE. Na OCDE esse valor é de 14,8%.

⁵ Em média, as mulheres dedicam mais 3,9 horas ao trabalho não pago que os homens. A média da OCDE é de 2,1 horas.

⁶ Cerca de 69% das mulheres cuidam da sua família durante uma ou mais horas por dia, em comparação com apenas 43% dos homens nas mesmas tarefas, nessa faixa etária.

pecuniária no conjunto das prestações por encargos familiares⁷, mas existem outras como os subsídios de maternidade ou paternidade e taxas de cobertura para creches e jardins de infância. (Ferreira, 2008)

4.1.1. Subsídios de Cuidados Infantis

Em Portugal existem serviços de cuidados infantis subsidiados, para crianças residentes com idade inferior a 5 anos (ver Quadro 3). O nível de assistência é dividido por seis escalões. No cálculo da comparticipação familiar pela utilização dos serviços, o agregado familiar é posicionado relativamente ao rendimento médio mensal garantido. Os montantes dependem do rendimento do agregado familiar, das despesas mensais fixas e ainda do número de pessoas que compõem o agregado familiar.

4.1.2. Licença Maternidade, Paternidade e Parental

O período de licença de maternidade e paternidade em Portugal (ver Quadro 4) é composto por 120 ou 150 dias consecutivos, diferenciados pelo regime de compensação. O pai, em Portugal, tem também direito a 20 dias consecutivos, onde 15 dias são reservados exclusivamente para si. A duração da licença é prolongada por 30 dias em caso de licença partilhada. A licença parental pode ainda ser alargada, para o pai, a mãe ou a ambos, alternadamente nos 3 meses seguintes ao termo da licença parental inicial. Adicionalmente, os avós também têm direito a uma licença, de 30 dias consecutivos, após o nascimento dos netos, em caso de impossibilidade dos pais da criança.

As licenças são renumeradas a 100% (120 dias) ou a 80% (150 dias) do salário médio do beneficiário. O valor mínimo do subsídio representa 50% do Indexante de Apoios Sociais (IAS) de referência. Em caso de licença partilhada, é atribuído aos pais 100% ou 83% da sua remuneração média diária, para períodos de licença entre 150 e 180 dias, respetivamente. Por sua vez, o subsídio para assistência aos netos corresponde a 100% ou 65% do salário médio, enquanto a licença parental alargada representa apenas 25% desse montante, respetivamente. Estes dois subsídios têm igualmente valores mínimos atribuídos, determinados consoante o IAS.

⁷ Para leitura adicional, ver Leitão (2019), um relatório publicado pela OFAP que monitoriza o desenvolvimento das principais políticas de família entre 2016 e 2017 em Portugal.

4.1.3. Abonos de Família e a Crianças

Em Portugal todas as crianças residentes, ou em situação equiparada, têm direito a receber abono de família (direito individual), correspondendo ao sistema de proteção universal compulsório para todos os habitantes (ver Quadro 5). Uma outra condição de elegibilidade é o rendimento de referência familiar – com base no indexante de apoios sociais – e o valor do património imóvel do requerente.

As prestações mensais são determinadas com base no rendimento de referência da família, composição do agregado familiar e a idade da criança: cinco níveis de remuneração dependentes do índice de apoio social de referência, IAS.

5. Portugal e os défices face ao Benchmark

5.1. As Melhores Práticas em Políticas de Familiares

Os cuidados infantis são organizados de forma diferente entre os países em estudo, com distintas condições de elegibilidade e de atribuição de subsídios. Um dos elementos comuns a todos os esquemas de cuidados infantis públicos são o seu modo de financiamento, através de receitas dos municípios ou pelo Estado. Este método de financiamento assegura que os preços pagos pelos pais sejam não-significativos e altamente subsidiados. Contudo, o alto nível de descentralização nestes países significa também que políticas nacionais estão sujeitas a diferentes formas de implementação, tornando a sua comparação um processo mais complexo, ou porventura não comparável em certos casos. Todas estas características reclamam uma análise mais *qualitativa* do *benchmark*, com maior grau de ponderação na cobertura, no cariz e na incidência dos subsídios, ao invés da generosidade dos montantes.

Notoriamente, quase todos os países nórdicos oferecem algum tipo de subsídio para o cuidado doméstico de crianças pequenas às famílias que não usam creches subsidiadas por impostos. Pelo contrário, a Suécia, para além dos serviços municipais subsidiados, simplesmente estabelece limites nas taxas máximas que os pais devem pagar por serviços privados de cuidado, não disponibilizando nenhum subsídio de cariz monetário. Contudo, a não existência de um subsídio para cuidados domiciliários não deve ser visto como uma configuração puramente negativa, já que estes tipos de subsídios podem criar, perversamente (face ao objetivo da redução das desigualdades de género), um maior incentivo para as mães de ausentarem dos seus empregos. Observe-se a este respeito o caso da Finlândia, o país que disponibiliza um maior leque de opções para o cuidado infantil doméstico, onde a percentagem de crianças inscritas em serviços de cuidado é a mais baixa entre os países nórdicos. Apenas 45% das crianças com 1 e 2 anos de idade estão inscritas em creches⁸, faixa etária para a qual o subsídio de cuidado doméstico ainda está em efeito. Apesar disso, estes subsídios podem ser úteis no auxílio à transição do término da licença parental e a matriculação da criança num serviço de cuidado profissionalizado. (Nordic Council of Ministers, 2018)

⁸ Para objeto de comparação: na Dinamarca a percentagem corresponde a 89%, na Noruega a 82% e na Suécia a 70%.

A base de dados da OCDE apresenta informações acerca dos valores pagos pelos pais antes de quaisquer benefícios ou descontos em serviços de cuidado infantil⁹ (ver Quadro 6). Dentro do grupo selecionado de países, a taxa média paga por duas crianças num serviço deste tipo equivale a 7% do salário médio familiar na Suécia e 10% na Noruega. Na Dinamarca e Finlândia as taxas são mais elevadas, 13% e 16%, respetivamente. Ainda assim, as comparações entre as taxas devem ser efetuadas com cuidado, pois o Estado muitas vezes fornece apoio financeiro aos pais por vários meios alternativos. As famílias, usualmente, têm direito a apoios financeiro complementares – outros benefícios pecuniários, descontos e reduções de impostos – que resultam na diminuição dos custos líquidos dos serviços de cuidado infantil. Nas famílias monoparentais e de baixos rendimentos, estes apoios são muito mais significativos, sendo a quantia sustentada por estas famílias bastante menor que a taxa “normal”. Na Suécia e na Noruega a taxa média líquida paga por um serviço deste tipo corresponde a 5% e 7% do salário médio do agregado, respetivamente. Os valores são menores quando transpostos para famílias monoparentais: 2% na Suécia e 0% na Noruega. (OCDE, 2017).

Na Noruega as reduções nas taxas devem-se maioritariamente à provisão de subsídios para o cuidado de crianças em creches privadas e às 20 horas grátis semanais oferecidas a famílias de baixo rendimento. Na Suécia, o apoio aos pais é fornecido indiretamente, uma vez que os custos dos serviços de cuidado infantil são contabilizados aquando o cálculo de outros benefícios. Assim, estas subvenções visam assegurar uma distribuição mais justa nas transferências de cuidados infantis entre o Estado e as famílias (justiça social e promoção do bem-estar). Dado isto, as configurações presentes na Noruega e na Suécia refletem um regime alargado e abrangente de planeamento de cuidados infantis, produzindo talvez, ponderados os vários aspetos, os melhores sistemas deste género entre o grupo de países analisado. Sendo, então, os dois esquemas utilizados como comparador de referência para a avaliação do *benchmark*.

Na avaliação das licenças de maternidade, de paternidade e parental, é importante ter em consideração alguns aspetos determinantes para a identificação das melhores práticas nesta área, entre as quais se podem destacar: a igualdade na

⁹ Dados relativos a uma família com dois filhos inscritos num serviço de cuidado com idades entre 2 e 3 anos. OCDE (2017).

distribuição das licenças (maternidade e paternidade), a existência de quotas obrigatórias para os pais, o período de duração e nível de compensação das licenças.

No que se refere ao período de duração das licenças, a Suécia, seguida pela Noruega, são os sistemas que disponibilizam o maior número de semanas para ambos os pais. Para além disso, estes dois países possuem uma “quota do pai” extensa, que, devido ao seu carácter obrigatório¹⁰, assegura que uma determinada porção da licença seja gozada exclusivamente pelo pai. Entre os países em estudo, é também na Suécia e na Noruega onde existe a distribuição mais igualitária do período de licenças: a mãe e o pai têm direito ao mesmo número de semanas para cuidar dos filhos recém-nascidos. Por outro lado, no domínio da compensação económica das licenças (ver Quadro 7) verifica-se que a Dinamarca e a Noruega detêm as taxas de remuneração das licenças mais elevadas (100%) – são os países mais “generosos” neste aspeto. Nos outros países do grupo, as licenças não são remuneradas na totalidade, existindo sempre uma perda relativa de 20% e 30% referente à remuneração média do progenitor caso este se encontrasse numa situação de trabalho regular durante a duração da licença.

Assim sendo, pode-se atestar que a Suécia e a Noruega oferecem os melhores pacotes de paternidade dentro dos países nórdicos. As diferenças entre estes dois países prendem-se com a duração das licenças – maior duração na Suécia – e remuneração das mesmas – taxa mais elevada na Noruega. Pelo que o fator determinante na identificação do *benchmark* envolve a cobertura de necessidades. Neste aspeto ambos os países oferecem cobertura relativamente alargada de benefícios de maternidade e paternidade. No entanto, a Noruega dispõe de algumas condições de elegibilidade mais restritivas, como seja o requisito da atividade da mãe (estar empregada, ser estudante ou estar em atividades equivalentes), para o pai poder usufruir de um período de licença superior ao que é para si reservado por lei. Estas disposições legais refletem-se mais tarde na percentagem de licença parental gozada pelo pai na Noruega, 19%, comparativamente 28% na Suécia¹¹. Por essas razões, a Suécia supera a Noruega nas matérias de licença de maternidade, de paternidade e parental, apresentando-se como o país mais abrangente e generoso no âmbito da promoção igualdade de género dentro do lar – incentivando a mãe e o pai a dividir o seu tempo igualmente – e no mercado de trabalho –

¹⁰ Se o pai não utilizar a sua quota toda a família perde o direito às semanas de licença reservadas.

¹¹ Em relação à totalidade dos dias de licença parental usados no ano de 2016. Ver *Nordic Council of Ministers* (2018) relativamente aos dados estatísticos citados.

possibilitando a sua autossuficiência económica através de elevadas taxas de compensação.

Similarmente ao caso das licenças de maternidade, de paternidade e parental, os abonos de família e a crianças devem ser analisados de acordo com a generosidade, influência redistributiva das prestações (progressivas/regressivas), a duração do recebimento (limites de idade) e a cobertura legal de necessidades para os diferentes perfis familiares (pais solteiros/custódia partilhada/casais). Os limites de idade mostram pouca variação entre os países, pelo que não serão decisivos na determinação do *benchmark*. O mesmo acontece na cobertura das necessidades, já que, de uma forma geral, todos os tipos de famílias são abrangidos por lei. Desta forma, as prestações pecuniárias serão o indicador principal na averiguação do modelo de abonos familiares de referência. Vale apenas denotar que a medição direta da generosidade, particularmente entre os grupos mais desfavorecidos, torna-se difícil por causa das variações do salário mínimo a nível sectorial dentro dos países¹², exigindo então um análise fundamentada maioritariamente no rendimento médio.

Transversalmente, os abonos são atribuídos de forma progressiva através de quantias fixas, somente dependentes do número de crianças presentes no agregado familiar. Considerando um casal, em que os pais recebem o equivalente ao salário médio nacional (ver Quadro 8), pode-se constatar que a Dinamarca é o país mais generoso, com os abonos de familiares a representarem entre 4% e 6% do rendimento mensal dos pais. Esta generosidade deve-se ao atual esquema de atribuição de benefícios no país: divergindo do tradicional abono de família, existe um abono para crianças e jovens de nível mais generoso, onde o montante recebido pelos pais deriva da idade da criança (carácter regressivo).

Ainda dentro do parâmetro de generosidade, é notável que todos os países pagam um suplemento pecuniário fixo às famílias monoparentais, com a exceção da Suécia. Neste aspeto a Noruega regista o aumento mais significativo, relativamente às prestações normais (ver Quadro 9). Os montantes atribuídos aos pais solteiros são duas vezes superiores aos valores concedidos a casais com o mesmo número de filhos, *ceteris paribus*, numa concretização do critério de discriminação positiva. No entanto, a Noruega não é o local onde existe a maior generosidade com as famílias monoparentais.

¹² Os salários mínimos na Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega são estabelecidos através de acordos coletivos de trabalho a nível sectorial.

As diferentes combinações do abono de família, do abono a crianças e jovens com suplemento monoparental, asseguram que as prestações recebidas pelos pais solteiros representam pelo menos 7% e 9% do salário médio mensal na Dinamarca (ver Quadro 10). A respeito de tudo o que foi acima mencionado, é incontroverso considerar a Dinamarca como *benchmark* no campo dos abonos familiares. As condições restritivas de acesso, mencionadas nos capítulos anteriores, representam os únicos aspetos de relevo em que a Dinamarca é “penalizada” relativamente aos outros países nórdicos. Mesmo assim, estas limitações são compreensíveis, dado o generoso pacote de benefícios disponível para os pais, não sendo, pois, suficientes para desconsiderar a Dinamarca como o “padrão de ouro” nesta área.

5.2. A Distância entre Portugal e o Benchmark

Em Portugal, as crianças podem ser integradas em creches administradas por entidades privadas, entidades públicas ou instituições particulares de solidariedade social (IPSS). Os pais recebem apoio financeiro indireto em serviços de cuidado infantil fornecidos por IPSS graças à existência de acordos de cooperação, permitindo também o acesso prioritário a estes serviços para crianças de famílias de baixo rendimento. As taxas pagas pela família são variáveis, todavia nunca ultrapassam 35% do rendimento *per capita* mensal do agregado familiar. Na Noruega a situação é semelhante, existindo uma taxa máxima de 6%, sobre rendimentos anuais inferiores a 54.961 euros (aproximadamente o salário médio anual), limitado pelo teto máximo estabelecido (300 euros) por um serviço a tempo inteiro. Similarmente, na Suécia as taxas máximas variam entre 1% e 3%. As diferenças de provisão destes serviços entre os países são mais bem explicadas pela análise da despesa pública alocada para os cuidados infantis. Em 2015 Portugal a despesa pública em educação infantil correspondia a 0,4% do PIB, enquanto na Noruega e na Suécia os gastos totais atingiam 1,3% e 1,6% do PIB, respetivamente. (OCDE, 2018e; OCDE, 2019)

Superficialmente, estas informações parecem indicar que Portugal se encontra muito distante da Noruega e da Suécia em matéria de cuidados infantis, porém a presença de benefícios sociais suplementares (subsídios, descontos e reduções de impostos) refletem um panorama diferente. Em Portugal estes apoios devem-se principalmente a reduções proporcionadas por crédito fiscal de 30% da coleta com

despesas educacionais das famílias (limite de 800 euros por agregado). Segundo a OCDE (ver Quadro 6) os custos líquidos de utilização destes serviços são bastante semelhantes nos três países. Depois ser registado o apoio financeiro do Estado, o custo real representa cerca de 6%, 7% e 5% do salário médio familiar, em Portugal, na Noruega e na Suécia, respetivamente. Nas famílias monoparentais os custos correspondem a 1%, 0% e 2% do salário médio familiar. (OCDE, 2018e; OCDE, 2019)

No domínio do *benchmark* em licenças de maternidade, de paternidade e parental, a duração máxima das licenças é maior na Suécia em relação a Portugal, 480 dias e 150¹³ dias, respetivamente. Similarmente à Suécia, em Portugal é também aplicada uma “quota do pai”, obrigando o pai a usufruir um número obrigatório de dias da licença, após o nascimento da criança. Neste aspeto a Suécia também dispõe de um distribuição mais igualitária do período das licenças – 90 dias para o pai e para a mãe – enquanto que em Portugal a licença de maternidade tem uma duração superior à licença de paternidade¹⁴. A respeito da renumeração das licenças, Portugal é relativamente mais “generoso” que a Suécia na sua compensação durante o período completo da licença parental (ver Quadro 7). A perda relativa, em Portugal, referente à renumeração média do progenitor caso este se encontrasse numa situação de trabalho regular durante a duração da licença, é no máximo, de 20%. Na Suécia essa percentagem corresponde uma queda de cerca de 30% do rendimento médio. A diferença substancial na duração licença parental – três vezes superior na Suécia – também significa que o regime de compensação sueco não pode ser tão generoso quanto o português. Ainda assim, se compararmos a remuneração para o mesmo período de licença parental inicial (150 dias), verificamos que as taxas de compensação das licenças não diferem entre os dois países.

As principais diferenças entre Portugal e a Suécia passam pela forma de construção dos esquemas de licenças. Na Suécia existe uma maior preocupação com a duração e igualdade na distribuição das licenças. A renumeração das mesmas, embora também importante, tem um peso menor. Em Portugal, pelo contrário, a prioridade é a compensação das licenças, sendo encorajado que o pai e a mãe tirem um menor período de licença, para serem mais bem compensados, estimulando o regresso aos seus empregos o mais rapidamente possível. De modo distinto, na Suécia, existe também um

¹³ Em alguns casos de partilha da licença pelos progenitores esse período pode ser alargado para 180 dias, no máximo.

¹⁴ Em Portugal as licenças de maternidade e paternidade são designadas parental inicial exclusiva da mãe e do pai, respetivamente.

desincentivo para o gozo da totalidade da licença imediatamente e consecutivamente¹⁵. De facto, nos dois países, é notável a grande adesão por parte do pai à licença parental (ver Quadro 11), existindo uma distribuição de beneficiários quase igualitária entre os géneros. Contudo, em Portugal, a percentagem de dias de licença usufruídos pelos homens representa apenas 18% da totalidade da licença parental. Na Suécia esse valor corresponde a 28%, o que revela a importância de uma “quota do pai” de duração extensa e equiparada à da mãe. A posição da mulher no mercado trabalho também é relevante neste aspeto, em Portugal, se a mãe for inativa não está elegível para o recebimento da licença parental inicial. Isto significa que o pai não pode usufruir da licença parental para além da sua quota obrigatória. Por outro lado na Suécia a mãe, independentemente da sua condição de trabalho, tem direito a tirar licença parental a um valor de compensação mínimo. O mesmo se aplica para o pai. (Wall *et al.*, 2016)

Em Portugal os benefícios do abono de famílias estão dependentes do rendimento familiar, do número e da idade das crianças no agregado. Isto significa que o montante de pecuniário das prestações recebidas varia bastante de acordo com o escalão do IAS: famílias no primeiro escalão têm direito a receber prestações mais elevadas, enquanto que no quarto e quinto escalão as famílias recebem prestações mais baixas ou não têm direito de recebimento, característico de um sistema progressivo. Por sua vez, na Dinamarca, todas as famílias têm direito a receber um benefício fixo, consoante a idade da criança, independente do seu rendimento anual¹⁶. Isto significa que em Portugal é dada uma maior ponderação às famílias de menores rendimentos do que na Dinamarca.

Porém, esses aspetos não indicam necessariamente que Portugal seja mais generoso na atribuição dos benefícios familiares às famílias de maior carência económica. No âmbito das famílias monoparentais é observável que as prestações recebidas pelos pais solteiros representam, em média, apenas 5%¹⁷ do seu rendimento mensal em Portugal (ver Quadro 10). Na Dinamarca constituem 7% e 9% do seu rendimento. Pelo que, apesar da maior incidência dos abonos nas famílias mais pobres, os montantes auferidos em Portugal ainda se encontram bastante abaixo do *benchmark* de referência.

¹⁵ Na Suécia os pais podem usufruir da licença parental até aos 12 anos da criança.

¹⁶ Quando o rendimento anual excede os 104.805 € o valor do abono corresponde a 2% do rendimento.

¹⁷ Para o efeito de comparação foi utilizada a prestação correspondente ao 4º escalão de rendimento, no qual se enquadra um indivíduo que recebe o salário médio nacional em Portugal.

Conclusão

O posicionamento de Portugal em relação ao *benchmark* de referência difere nas três dimensões das prestações familiares. O país encontra-se bem posicionado em matéria de cuidados infantis, mas apresenta défices relevantes no âmbito das licenças parentais e dos abonos a crianças e jovens.

Os serviços de cuidado infantil são uma área de particular destaque para Portugal, devido às taxas significativamente reduzidas que os pais pagam por esses serviços. Existe, de facto, um grande reforço social nesse sentido, dado que as creches são uma das formas de conciliar a conclusão do período de licença parental e o regresso da mulher ao mercado de trabalho. No entanto, é necessário registar a dificuldade em inscrever crianças em serviços de apoio à infância mais baratos, devido às diferenças na cobertura nacional destes serviços. Aqui, talvez, Portugal poderia beneficiar da aplicação de um modelo semelhante ao norueguês de *cash-for-care*, disponível para cuidados infantis no lar ou em serviços privados. Esta última configuração poderia ser muito útil, sobre a forma de subsídios, pagos diretamente aos pais, em casos onde exista falta de cobertura local.

A divisão igualitária do trabalho doméstico ou do cuidado dos filhos deve ser vista como um dos objetivos, pois somente quando são dadas iguais oportunidades aos homens para a partilha das responsabilidades de cuidado é que as mulheres estão livres para participar mais fortemente na força de trabalho. As licenças de maternidade com elevadas taxas de compensação e flexibilidade na duração continuam a ser importantes, mas apenas se lhe for atribuído o mesmo peso das licenças de paternidade, como na Suécia. Em Portugal a licença parental inicial, apesar de bem remunerada, não oferece incentivos significativos para o pai gozar mais tempo de licença do que o obrigatório por lei. Um foco acrescido no aumento do período de licença parental exclusiva ao pai melhoraria bastante a distribuição de responsabilidades de cuidado entre os casais. Igualmente, a ausência de vínculo laboral não deveria constituir um obstáculo no acesso às licenças.

Os abonos de família e a crianças são a área da proteção social onde Portugal demonstra um maior défice relativamente ao *benchmark*. Os abonos, para além de serem pouco generosos, estão ligados a condições de recursos e restrições de idade, centrando-se nos grupos sociais com maiores necessidades económicas. Na Dinamarca estes

abonos têm um carácter mais universal, abarcando um grande número de beneficiários. Este facto, aliado ao maior grau de generosidade das prestações, para as crianças mais novas, pode permitir aos pais encontrarem formas alternativas de cuidado, de carácter formal ou informal, até estas atingirem a idade escolar obrigatória, não prejudicando a reentrada das mães dinamarquesas no mercado de trabalho. No mesmo âmbito da Dinamarca, Portugal poderia olhar para estes abonos como prestações complementares, que poderiam ser importantes na colmatação das dificuldades de cobertura dos serviços infantis acima mencionadas. O reforço destas prestações poderia também constituir uma forma de investimento económico a longo prazo, por parte do Estado, no futuro das crianças, surgindo assim como uma espécie de incentivo à natalidade.

Obviamente, dado o clima económico atual na Europa e em Portugal, seria uma tarefa difícil e dispendiosa investir simultaneamente em todas as dimensões das políticas familiares mencionadas neste trabalho, devido à obvia pressão sobre a despesa pública social na gestão orçamental e, portanto, na sustentabilidade das finanças públicas. As políticas simplesmente destinadas às mulheres podem perpetuar normas e estereótipos sociais desatualizados, que impedem uma maior igualdade género no mercado de trabalho – as mulheres, independentemente do seu estatuto social ou de trabalho, são mais propensas a participar dos cuidados dos filhos que os homens. Por esse motivo, as medidas que são consideradas progressistas, em termos de igualdade de género, são aquelas que procuram alterar o comportamento e mentalidade dos indivíduos. Apesar das grandes alterações na organização das políticas familiares, o modelo de família em Portugal está mais próximo de um esquema “ganhador duplo - cuidador *único*” invés do modelo nórdico de “ganhador duplo - cuidador *duplo*”, dominante no *benchmark*. As prioridades para a aproximação de Portugal ao *benchmark* em igualdade de género devem, por isso, concentrar-se essencialmente em medidas que incentivem um maior envolvimento dos homens no cuidado das crianças, como a extensão da licença parental para o pai e o alargamento das condições de acesso para ambos os sexos.

Bibliografia

- BREWSTER, K. L., & RINDFUSS, R. R. (2000). Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual review of sociology*, 26(1), 271-296.
- COMISSÃO EUROPEIA (2014). *Gender pay gap in EU countries based on SES*.
- COMISSÃO EUROPEIA. (2010). *Access to healthcare and long-term care: Equal for women and men? Final Synthesis Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- COMISSÃO EUROPEIA. (2018). *Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
- COMISSÃO EUROPEIA. (2019). *Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.
- CONNELL, R. W. (2005). Work/Life Balance, Gender Equity and Social Change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369-383.
- DIPRETE, T. A., & BUCHMANN, C. (2013). *The rise of women: The growing gender gap in education and what it means for American schools*. Russell Sage Foundation.
- DIREÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL. (2017). *Evolução dos montantes das prestações familiares: encargos familiares, deficiência e dependência – de 1997 a 2017*.
- EAGLY, A. H., & STEFFEN, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 735.
- EIGE (2013a). *A study of collected narratives on gender perceptions in the 27 EU Member States*. Luxemburgo. Disponível em: eige.europa.eu/sites/default/files/documents/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf
- EIGE. (2013b). *Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action: Women and the Economy Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market – Final Report 2011*. Vinilus. Disponível em: eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0213042enc_002.pdf

- EIGE. (2014). Consultation meeting on Good Practices in the area of reconciliation of work, family and private life. Vilnius.
- EIGE. (2015). Supporting reconciliation of work, family and private life Good Practices. Luxemburgo. Disponível em: eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf
- EIGE. (2016a). Gender in employment. Luxemburgo. Disponível em: eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0216898enn_pdfweb_20170124124440.pdf
- EIGE. (2016b). *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Report*. Disponível em: eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf
- EIGE. (2017a). *Gender, skills and precarious work in the EU*. Disponível em: eige.europa.eu/resources/tipubpdfmh0217250enn_pdfweb_20170503163908.pdf
- EIGE. (2017b). Índice de Igualdade de Género 2017: Portugal. Disponível em: eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20181369_mh0218187ptn_pdf.pdf
- EIGE. (2019). Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Main findings. Disponível em: eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0517042enn.pdf
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- EUROSTAT. (2015). Demography Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponível em: ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6917833/KE-BM-15-003-EN-N.pdf/
- FERREIRA, L. (2008). Persistent Poverty: Portugal and the Southern European Welfare Regime, *European Societies*, 10:1, 49-71. Disponível em: doi.org/10.1080/14616690701419470

- GORNICK ET AL. (2009). Parental leave policies in 21 countries: Assessing generosity and gender equality.
- GREGORY, A., & MILNER, S. (2009). Work–life balance: A matter of choice?. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13.
- INGLEHART, R., NORRIS, P., & WELZEL, C. (2002). Gender equality and democracy. *Comparative sociology*, 1(3), 321-345.
- LEITÃO, M. (2019). *Principais Desenvolvimentos das Políticas de Família em Portugal – Relatório 2016-2017*. Observatório das Famílias e das Políticas de Família. Lisboa.
- MARINI, M. M., & FAN, P. L. (1997). The gender gap in earnings at career entry. *American Sociological Review*, 588-604.
- MCDONALD-GIBSON, C. (2015, Junho). The Far-Right Has Capitalized on the West’s Population Problem. These Policies Could Help. Disponível em: time.com/5291439/west-population-problem-white-nationalists-policies/
- NAÇÕES UNIDAS. (2015). *The World's Women 2015: Trends and Statistics*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. Sales No. E.15.XVII.8.
- NAÇÕES UNIDAS. (2016). Progress of the world’s women 2015-2016: transforming economies, realizing rights. New York: United Nations, 2015.
- NAÇÕES UNIDAS. (2017a). Gender Inequality Index. Disponível em: hdr.undp.org/en/composite/GII
- NAÇÕES UNIDAS. (2017b). World Fertility Report 2015. Disponível em: un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/fertility/wfr2015/worldFertilityReport2015.pdf
- NORDIC COUNCIL OF MINISTERS. (2018). Shared and paid parental leave: The Nordic Gender Effect at Work. Dinamarca. doi.org/10.6027/ANP2018-779
- OCDE. (2017). Public Policies for Families and Children – Childcare Support. Disponível em: oecd.org/els/soc/PF3_4_Childcare_support.pdf

- OCDE. (2018a). *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. OCDE Publishing, Paris.
- OCDE. (2018b). *The OECD Tax-Benefit Model for Denmark - Description of Policy Rules for 2018*. Disponível em: oecd.org/els/soc/TaxBEN-Denmark-2018.pdf
- OCDE. (2018c). *The OECD Tax-Benefit Model for Finland - Description of Policy Rules for 2018*. Disponível em: oecd.org/els/soc/TaxBEN-Finland-2018.pdf
- OCDE. (2018d). *The OECD Tax-Benefit Model for Norway - Description of Policy Rules for 2018*. Disponível em: oecd.org/els/soc/TaxBEN-Norway-2018.pdf
- OCDE. (2018e). *The OECD Tax-Benefit Model for Portugal - Description of Policy Rules for 2018*. Disponível em: oecd.org/els/soc/TaxBEN-Portugal-2018.pdf
- OCDE. (2018f). *The OECD Tax-Benefit Model for Sweden - Description of Policy Rules for 2018*. Disponível em: oecd.org/els/soc/TaxBEN-Sweden-2018.pdf
- OCDE. (2019). *Public Policies for Families and Children – Public Spending on Childcare and Early Education*. Disponível em: oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2019). *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all*.
- PASTNER, U. (1999). *Benchmarking gender equality – Austria*. Vienna, FORBA—Forschungs-und Beratungsstelle Arbeitswelt/Brussels, European Commission Group of Experts “Gender and Employment”, EC Equal opportunities Unit (DG V).
- RAMOS, V. ATALAI, S. CUNHA, V. (2016). *Vida Familiar e Papéis de Género: Atitudes dos Portugueses em 2014*. Observatório das Famílias e das Políticas de Família. Lisboa.
- SÜMER, S. (2009). *European Gender Regimes and Policies: Comparative Perspectives*. Ashgate Publishing Limited.
- WALBY, S. (1997). *Gender transformations*. Routledge.

WALL, K., CUNHA, V., ATALAIA, S., RODRIGUES, L., CORREIA, R., CORREIA, S. V., & ROSA, R. (2016). Livro Branco. Homens e igualdade de género em Portugal.

WORLD ECONOMIC FORUM. (2018). The Global Gender Gap Report 2018. Disponível em: weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

YEANDLE, S. (2008). *Policy for a Change: local labour market analysis and gender equality*. Policy Press.

Bases de Dados

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA – INE. (ine.pt/)

MUTUAL INFORMATION SYSTEM ON SOCIAL PROTECTION – MISSOC. (missoc.org/)

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO – OCDE.
(oecd.org/els/soc/benefits-and-wages/data/)

(oecd.org/els/family/database.htm#publicpolicy)

PORDATA – BASE DE DADOS PORTUGAL CONTEMPORÂNEO. (pordata.pt/)

STATBANK DENMARK. (statbank.dk/)

STATISTICS FINLAND. (stat.fi/)

STATISTICS NORWAY. (ssb.no/)

STATISTICS SWEDEN. (scb.se/)

Legislação

PORTARIA N.º 196-A/2015 DE 1 DE JULHO. Diário da República - 1.ª série. Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Lisboa.

Anexo I – Quadros da Igualdade de Género nos Países Nórdicos

Quadro 1 - Ranking dos Países Nórdicos de acordo com o seu desempenho no campo da desigualdade de género.

	<i>Ranking</i>		
	World Economic Forum (2018)	UN Gender Inequality Index (2017)	EIGE Gender Equality Index (2017)
Dinamarca	14	2	2
Finlândia	4	8	3
Noruega	2	5	-
Suécia	3	3	1
Portugal	37	19	21

Fonte: EIGE; Nações Unidas; World Economic Forum. Elaboração da Autora.

Quadro 2 – Diferenças de género nos Países Nórdicos e a OCDE, 2017.

	Participação no Mercado Trabalho (%)	Taxa de Emprego (%)	Salário Médio (%)	Trabalho Não Pago (Horas Diárias)
Dinamarca	8,1%	7,9%	5,3%	0,9
Finlândia	5,4%	4,7%	17,7%	1,3
Noruega	5,3%	4,5%	7,1%	1
Suécia	4,9%	4,2%	7,3%	0,8
OCDE	17,1%	16,2%	13,5%	2,1

Fonte: OCDE. Elaboração da Autora

Obs.: A diferença salarial entre homens e mulheres corresponde à diferença entre os salários médios masculinos e femininos, divididos pelos salários dos homens. O trabalho não pago inclui: tarefas domésticas, cuidar de membros da família; cuidado infantil e outras atividades não remuneradas.

Anexo II – Quadros de Proteção Social – Prestações Familiares

Quadro 3 - Subsídios para Serviços de Cuidado Infantil

I. Subsídios para Serviços de Cuidado Infantil					
Dinamarca	Princípios	Elegibilidade	Condições	Benefícios	
	Serviços de Cuidado Infantil Gratuitos ou Subsidiados				
	<p>Todas as crianças na Dinamarca devem ter a oportunidade de frequentar uma creche.</p> <p>Quando uma criança é admitida numa creche, a autoridade local concede um subsídio para os custos relacionados, enquanto os pais pagam uma comparticipação.</p>	<p>Crianças entre 24 semanas e idade escolar obrigatória.</p> <p>Os municípios podem fixar limites de idade.</p>	<p>Os subsídios não são pagos diretamente aos pais, mas à creche para a qual a criança foi inserida.</p>	N/A	
	Subsídio de Cuidado Infantil Doméstico				
	<p>Financiamento por impostos. Cada município decide o(s) subsídio(s) a conceder aos pais que não usufruem de serviços de cuidado infantil privados.</p>	<p>Crianças entre as 24 semanas e idade escolar obrigatória.</p> <p>Os municípios podem fixar limites de idade.</p>	<p>Os pais devem: ter residido na Dinamarca durante 7 dos últimos 8 anos e falar dinamarquês a um nível proficiente para apoiar o desenvolvimento da linguagem da criança.</p> <p>Não acumulação possível com o rendimento resultante de transferências sociais.</p> <p>Um agregado familiar pode receber um máximo de 3 subsídios, o montante total não pode exceder a taxa diária máxima do benefício de maternidade.</p>	<p>Não pode exceder 85% dos custos operacionais líquidos de uma criança colocada em uma creche no município.</p>	
Subsídio de Cuidado Infantil Privado					
<p>Financiamento por impostos. Pago pelos municípios aos pais de crianças que para o cuidado das crianças optam por serviços privados.</p> <p>Esquemas privados de cuidados infantis são uma oferta fora do fornecimento público local, com base num acordo bilateral entre os pais e o regime privado de cuidado.</p> <p>A autoridade local deve conceder um subsídio financeiro aos pais.</p>	<p>Crianças entre 24 semanas e idade escolar obrigatória.</p> <p>Os municípios podem fixar limites de idade.</p> <p>Subsídios disponíveis para todos os pais, independentemente de estarem empregados.</p>	<p>O contrato privado deve ser aprovado pelo município.</p> <p>O município deve supervisionar o regime privado e aprovar se mais de duas crianças, com menos de 14 anos, nele se encontrarem inseridas.</p>	<p>O subsídio deve representar pelo menos 75% do custo operacional líquido mais barato, calculado por local, numa creche pública.</p> <p>Não pode exceder 75% dos custos comprovados pelos pais.</p>		

I. Subsídios para Serviços de Cuidado Infantil

	Princípios	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Finlândia	<p>Todas as crianças (com idades entre os 10 meses e os 6 anos) têm direito a serviços de cuidados infantis financiados pelos municípios.</p> <p>Os municípios são obrigados a fornecer serviços de cuidado a crianças aos seus residentes.</p> <p>As famílias pagam taxas pelos serviços fornecidos pelo município. As taxas são reguladas pela lei e subsidiadas de acordo com o tamanho e rendimento do agregado familiar.</p> <p>Famílias que cuidam de seus filhos em casa ou através de um regime privado têm direito a benefícios pecuniários.</p>	Abono de Cuidado Infantil Doméstico		
		Famílias que cuidam de crianças, menores de 3 anos de idade, em casa ou de outro modo, como alternativa serviços disponibilizados pelos municípios.	Famílias que cuidam de crianças, menores de 3 anos de idade, em casa ou de outro modo, como alternativa serviços disponibilizados pelos municípios.	Base (338,34 €) + Irmão com menos 3 anos (101,29 €) ou Irmão entre 3 e 6 anos (65,09 €) + Suplemento de Recursos (181,07 €) por mês
		Abono de Cuidado Infantil Privado		
		Famílias que organizam o cuidado das crianças em serviços particulares.	O subsídio é pago diretamente ao provedor do serviço.	<p>Mais 20 horas por semana:</p> <p>Base (172,25 €) + Suplemento (144,85 €) por mês e criança</p> <p>Menos de 20 horas por semana:</p> <p>Base (63,38 €) + Suplemento (50% Taxa) por mês por criança</p>
		Abono Parcial de Cuidado Infantil		
		Um dos pais reduziu o seu horário de trabalho para, no máximo, 30 horas semanais, durante os dois primeiros anos de escolaridade da criança.	Pago a um dos pais que tenha reduzido o seu horário de trabalho para, no máximo, 30 horas semanais, durante os dois primeiros anos de escolaridade da criança	96,89 € por mês.
		Abono de Cuidado Flexível		
Um dos pais que participa de forma ativa no cuidado da criança (menos de 3 anos) e reduziu o seu horário de trabalho para, no máximo, 30 horas semanais.	Pago a um dos pais que participa de forma ativa no cuidado da criança (menos de 3 anos) e reduziu o seu horário de trabalho para, no máximo, 30 horas semanais.	<p><u>O pai trabalha menos de 22,5 horas por semana ou não excede 60% do horário de trabalho a tempo inteiro:</u></p> <p>241,19 € por mês</p> <p><u>O pai trabalha mais de 22,5 horas por semana ou entre 60 e 80% do horário de trabalho a tempo inteiro:</u></p> <p>160,80 € por mês</p>		

I. Subsídios para Serviços de Cuidado Infantil

	Princípios	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Noruega	Abono de Cuidado Infantil Privado			
	<p><i>Cash-for-care-benefit</i> mensal.</p> <p>Prestação universal, não vinculada a recursos e financiada por impostos.</p>	<p>Crianças com idade entre os 1 e os 2 anos.</p> <p>Crianças adotadas dentro da idade escolar primária (seis anos). Para crianças adotadas, a prestação pode ser paga até um ano após o final do período de licença parental.</p>	<p>Pago aos pais.</p> <p>Residência na Noruega (a criança e o beneficiário). Não utilização ou uso limitado de creches subsidiadas pelo Estado.</p> <p>O beneficiário do subsídio deve ter no mínimo 5 anos como membro do <i>National Insurance Scheme</i> (NIS). Quando a criança vive com ambos os pais, ambos os pais devem ter sido membros do NIS por 5 anos.</p>	<p>Os montantes de subsídio dependem do número de horas semanais que a criança passa na creche.</p> <p><u>Não frequenta uma creche:</u></p> <p>752 € por mês.</p> <p><u>Frequenta uma creche:</u></p> <p><u>8 horas:</u> 602 € por mês</p> <p><u>9 – 16 horas:</u> 452 € por mês</p> <p><u>17 – 24 horas:</u> 301 € por mês</p> <p><u>25 – 32 horas:</u> 152 € por mês</p> <p><u>Mais de 33 horas:</u> Sem direito</p>
	Serviços de Cuidado Infantil Gratuitos ou Subsidiados			
<p>Preços limitados por taxas máximas.</p>	<p>A participação no jardim de infância é voluntária.</p>	<p>As crianças que atingem 1 ano até ao final de agosto no ano da inscrição têm direito a um lugar no jardim de infância de agosto.</p> <p>As crianças que atingirem 1 ano em setembro, outubro ou novembro do ano de inscrição, terão direito a um lugar até o final do mês em que completarem um ano de idade.</p> <p>As crianças que atingirem 1 ano em dezembro ou no ano seguinte não terão direito a um lugar na creche até o mês de agosto seguinte.</p> <p>Crianças menores de 1 ano de idade podem obter um lugar no jardim de infância com base nas decisões do serviço de assistência social à criança ou do serviço de saúde do município.</p>	<p>Limite máximo de 300 € euros por um serviço a tempo inteiro.</p> <p><u>Rendimento anual inferior a 54.961 €:</u></p> <p>Taxa máxima de 6% sobre o rendimento familiar (lugar no jardim de infância a tempo inteiro), limitado pelo teto máximo.</p> <p><u>Reduções para irmãos:</u></p> <p><u>2ª Criança:</u> 30%</p> <p><u>3ª ou mais Crianças:</u> 50%</p> <p><u>Crianças entre 2 a 5 anos e rendimento anual inferior a 54.994 €:</u></p> <p>20 horas grátis de jardim de infância por semana para as crianças.</p>	

I. Subsídios para Serviços de Cuidado Infantil

	Princípios	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Suécia	<p>Serviços de cuidado a crianças subsidiados.</p> <p>A taxa a pagar depende do rendimento do agregado familiar e do número de crianças que estão dentro e fora de serviços de cuidado.</p>	N/A	N/A	<p>Limite máximo da taxa a pagar (taxa máxima):</p> <p><u>1º filho:</u> 3% do rendimento mensal, até 147 €;</p> <p><u>2º filho:</u> 2% do rendimento mensal, até 98 €;</p> <p><u>3º filho:</u> 1% do rendimento mensal, até 49 €;</p> <p><u>4º filho:</u> isento de pagamento</p> <p>Os agregados familiares com um rendimento mensal bruto igual ou superior a 4.885 € têm de pagar a taxa máxima.</p> <p>Jardim de infância/pré-escola gratuito no semestre de outono do ano em que a criança completar três anos de idade. É gratuito por 15 horas por semana ou 525 horas por ano.</p>
Portugal	Existem serviços subsidiados.	<p>Crianças entre os 3 meses e os 5 anos.</p> <p>Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS).</p>	<p>Escalões indexados à Renumeração Mínima Mensal Garantida (RMMG):</p> <p><u>1º Escalão:</u> RMMG < 30%</p> <p><u>2º Escalão:</u> 30% < RMMG < 50%</p> <p><u>3º Escalão:</u> 50% < RMMG < 75%</p> <p><u>4º Escalão:</u> 75% < RMMG < 100%</p> <p><u>5º Escalão:</u> 100% < RMMG < 150%</p> <p><u>6º Escalão:</u> RMMG > 150%</p>	<p>Percentagem sobre o rendimento per capita:</p> <p><u>1º Escalão:</u> 15%</p> <p><u>2º Escalão:</u> 22,5%</p> <p><u>3º Escalão:</u> 27,5%</p> <p><u>4º Escalão:</u> 30%</p> <p><u>5º Escalão:</u> 32,5%</p> <p><u>6º Escalão:</u> 35%</p> <p>A taxa é reduzida em 20% se mais de uma criança usar o mesmo serviço.</p>

Fontes: Mutual Information System on Social Protection – MISSOC (2018); OCDE (2018); Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social – MESS (2015).

Quadro 4 - Licença Maternidade, Paternidade e Parental

II. Licença Maternidade, Paternidade e Parental		
Elegibilidade	Condições	Benefícios
<p>Trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores por conta própria e desempregados são elegíveis para receber prestações em dinheiro durante a licença maternidade, de paternidade, parental e de adoção.</p> <p>Não há disposições especiais para outros tipos de família.</p>	<p><u>Trabalhadores por conta de outrem</u></p> <p>Horário de trabalho de pelo menos 160 horas, nos últimos 4 meses anteriores, e 40 horas de trabalho por mês, em pelo menos, 3 meses;</p> <p>OU</p> <p>Com direito a benefícios do seguro de desemprego ou similares;</p> <p>OU</p> <p>Pessoas que no último mês tenham completado um curso de formação profissional, por um período de pelo menos 18 meses;</p> <p>OU</p> <p>Alunos num curso de formação profissional regulamentado por lei;</p> <p>OU</p> <p>Pessoas em um "trabalho flexível" com um empregador privado ou público.</p> <p><u>Trabalhadores por conta própria</u></p> <p>Atividade profissional de pelo menos 18½ horas em média semanal durante um mínimo de 6 meses nos últimos 12 meses, dos quais 1 mês precede imediatamente a licença;</p> <p>OU</p> <p>Comprovativo de subsídio de salário flexível (trabalhadores por conta própria que têm um emprego flexível na sua própria empresa).</p>	<p>Duração da Licença</p> <p><u>Licença de Maternidade:</u> 4 semanas antes do nascimento e 14 semanas após o parto, onde apenas as primeiras 2 semanas pós-parto são obrigatórias.</p> <p><u>Licença de Paternidade:</u> 2 semanas contínuas dentro das 14 semanas após o nascimento.</p> <p><u>Adoção:</u> No estrangeiro, 4 semanas antes da adoção da criança. Possibilidade adicionar até 4 semanas de licença; Na Dinamarca, 1 semana antes da adoção da criança. Possibilidade adicionar até 1 semana de licença.</p> <p>14 semanas depois da adoção da criança, um dos pais adotivos de cada vez. O outro pai: 2 semanas contínuas dentro de 14 semanas disponíveis;</p>
	Flexibilidade e Transferibilidade	
	<p><u>Licença Parental:</u> 32 semanas após a 14ª semana. Este período pode ser partilhado pelos pais ou adiado. Deve ser usufruído antes do 9º aniversário da criança. Se um dos pais regressar ao emprego, a tempo parcial, a licença poderá prolongada proporcionalmente.</p>	
	Prestações	
	<p><u>Trabalhadores por conta de outrem:</u></p> <p>Cálculo com base nas horas diárias durante o período de licença e o salário por hora, nos 3 meses anteriores. O máximo de 577 € por semana ou de 15,60 € por hora (37 horas por semana).</p> <p><u>Trabalhadores por conta própria:</u></p> <p>Cálculo com base nos rendimentos da atividade profissional, com referência nos valores máximos acima mencionados.</p> <p><u>Taxa de Renumeração:</u> 100%</p>	
	Subsídio de Férias	
	<p>As mulheres que não têm direito ao pagamento integral durante a licença de maternidade e sem seguro de desemprego têm direito a acumular a um subsídio de férias. O subsídio é pago no ano seguinte tendo por referência o período de 1 de maio a 30 de abril. Corresponde ao montante do subsídio de maternidade. O direito de acumulação é condicionado aos 12 meses de emprego antes do parto.</p>	

II. Licença Maternidade, Paternidade e Parental

	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Finlândia	<p>Todos os residentes.</p> <p>Os trabalhadores não residentes e por conta própria que trabalham na Finlândia há pelo menos 4 meses são também abrangidos.</p>	<p>A mãe e o pai devem ter cumprido prazo de garantia na Finlândia de pelo menos 180 dias imediatamente antes da data prevista do parto.</p> <p>Em caso de adoção, aplica-se a mesma condição.</p>	Duração da Licença
			<p>Licença de maternidade: 105 dias consecutivos, 30-50 dos quais antecedem a data prevista do parto. Em caso de adoção, os pais não são elegíveis para licença de maternidade.</p> <p>Licença de paternidade: de 54 dias. O pai pode usufruir de 1-18 dias de licença de paternidade após o nascimento da criança durante a licença maternidade e parental. O pai pode usufruir da restante licença de paternidade após a licença maternidade e parental. Em um caso de adoção, o pai é elegível para licença de paternidade.</p> <p>Licença parental: imediatamente após a licença maternidade por 158 dias, para a mãe ou pai. No caso de múltiplos nascimentos, são adicionados 60 dias a esse período para cada criança adicional. Em caso de adoção de uma criança com menos de 7 anos de idade, a licença parental tem um máximo de 200 dias ou 234 dias a partir do primeiro dia útil seguinte ao dia em que a criança nasceu.</p> <p>Subsídio especial de maternidade: pago durante a gravidez, em base individual, se a mãe estiver exposta a substâncias químicas, radiação ou uma doença infecciosa no seu emprego. O subsídio não afeta a duração da licença maternidade.</p>
			Flexibilidade e Transferibilidade
			<p>A mãe ou o pai podem tirar licença parental.</p>
			Prestações
			<p>Prestação mínima de 24,64 € por dia</p> <p>Todas as licenças são calculadas com base no rendimento do ano anterior. São pagas por dias úteis e equivalem: 70% do salário diário para rendimentos anuais inferiores 37.167 €; 40% do salário diário para rendimentos anuais entre 37.167 € e 57.183 €; e 25% do salário diário para rendimentos anuais superiores a € 57.183.</p> <p>Nos primeiros 56 dias úteis da licença de maternidade, o subsídio de maternidade e o subsídio especial de maternidade representam 90% do salário diário para rendimentos anuais inferiores a 57.183 € e 32.5% para rendimentos superiores a este nível.</p> <p>Em um caso de adoção, o valor da prestação e os limites máximos são os mesmos.</p>

II. Licença Maternidade, Paternidade e Parental

	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Noruega	Benefício Parental de Nascimento e Adoção		
	<p>Trabalhadores por conta própria e de outrem.</p> <p>Desempregados: desde que tenham trabalhado pelo menos 6 dos 10 meses anteriores ao início do período do benefício.</p> <p>Períodos de recebimento de certos benefícios como subsídios de doença ou desemprego, bem como benefícios de natureza parental recebidos anteriormente são equivalentes a ter estado empregado, neste âmbito.</p>	<p>Ter trabalhado pelo menos 6 dos 10 meses imediatamente anteriores ao dia em que o período de benefício começa.</p> <p>Períodos de recebimento de certos benefícios como subsídios de doença ou desemprego, bem como benefícios de natureza parental recebidos anteriormente são equivalentes a ter estado empregado, neste âmbito.</p> <p>As mesmas condições aplicam-se aos pais adotivos</p>	Duração da Licença
			<p>Quota da Mãe: 15 semanas são reservadas para a mãe. 3 das semanas de devem ser usufruídas antes do parto pela mãe. As primeiras 6 semanas após o nascimento estão incluídas nas semanas da mãe.</p> <p>Quota do Pai: 15 semanas são reservadas para o pai.</p> <p>Licença Parental: O período máximo de licença é de 49 semanas ou 59 semanas, com remunerações diferentes. A licença pode ser obtida 12 semanas antes do parto. Dentro do limite da taxa escolhida, a mãe e o pai podem usufruir dos benefícios graduais simultaneamente;</p>
			Flexibilidade e Transferibilidade
			<p>Para que o pai possa tirar a licença fora do período de 15 semanas para si reservadas, a mãe deve estar a trabalhar ou a seguir um regime educacional, em horário integral, aprovado publicamente ou outros programas de tempo integral aprovados na legislação;</p> <p>Quando uma mãe não ativa é estudante ou está impedida de cuidar da criança por causa de uma doença. O período máximo de licença do pai é, nestes casos, de 40 semanas ou de 50 semanas, com diferentes remunerações.</p> <p>Além das 9 semanas reservadas para a mãe, a licença parental pode também ser usufruída a tempo parcial até três anos após o parto.</p>
			Prestações
			<p>O período máximo de licença é de 49 semanas a uma taxa de 100% ou 59 semanas a uma taxa de 80%;</p> <p>Máximo anual de 6 vezes o montante básico (61.357 €). O benefício é pago mensalmente.</p>
	Subsídio Fixo de Maternidade e Adoção		
	<p>Mães não ativas.</p> <p>Direito a Subsídio Parental e Subsídio de Maternidade também em caso de adoção.</p>	<p>Residência.</p>	Prestações
Benefício Pecuniário de Gravidez			
<p>Mulheres grávidas trabalhadoras por conta de outrem ou por conta própria.</p>	<p>Empregos de alto risco ou fisicamente exigentes durante a gravidez.</p>	Prestações	
		<p>100% do salário a partir do 17º dia para trabalhadores por conta de outrem, 100% da base de rendimento a partir do 17º dia para <i>freelancers</i> e 75% a partir do 17º dia para trabalhadores por conta própria.</p> <p>Um suplemento, de seguro voluntário, está disponível para os trabalhadores por conta própria, para cobrir uma taxa de 100%.</p>	

II. Licença Maternidade, Paternidade e Parental

	Elegibilidade	Condições	Benefícios	
Suécia	<p>Todos os residentes, trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria.</p> <p>As mesmas condições aplicam-se a outros tipos de família.</p>	Benefício Pecuniário de Gravidez		
		<p>Mulheres com empregos fisicamente exigentes nos últimos 60 dias antes do nascimento da criança;</p> <p>OU</p> <p>Durante períodos em que a mulher é proibida de trabalhar durante a gravidez de acordo com a lei do ambiente de trabalho (não pode ser transferida para outro posto).</p>	Duração da Licença	
			<p>Pagável durante o período de licença, entre o 60º e o 11º dia antes do parto. Se uma mulher for proibida de trabalhar, o benefício pecuniário da gravidez pode ser pago por mais de 50 dias.</p>	
			Prestações	
				<p>O benefício corresponde a cerca de 80% do salário, com um limite máximo de 7,5 vezes o valor do preço base (35.103 €).</p>
		Benefício Parental		Duração da Licença
		<p>Para receber o subsídio parental acima de 26 € por dia, os pais devem ter assegurado um subsídio por doença superior 19 € durante pelo menos 8 meses consecutivos antes do parto. Este requisito aplica-se aos primeiros 180 dias após o recebimento do benefício.</p> <p>Os restantes dias são pagos como de auxílio-doença ou como uma taxa fixa. Existe ainda o direito a 90 dias a um nível mínimo.</p> <p>Disponível até a criança completar: 8 anos (nascimentos antes de 1 de janeiro de 2014) ou 12 anos (nascimentos depois de 1 de janeiro de 2014).</p>	<p>Quota da Mãe: 90 dias reservados. Obrigatório que as mulheres tirem duas semanas de licença de gravidez antes ou depois do parto.</p> <p>Quota do Pai: 90 dias reservados.</p> <p>Licença Parental: 480 dias completos (240 para cada pai). 90 desses dias são reservados para cada pai, enquanto os restantes podem ser transferidos para o outro pai.</p> <p>Famílias com nascimentos múltiplos têm direito a licença parental adicional (180 dias suplementares para cada criança).</p> <p>As mesmas provisões aplicam-se aos pais adotivos.</p>	
			Flexibilidade e Transferibilidade	
			<p>Quando o pai ou a mãe recebem benefício parental parcial têm direito de reduzir suas horas de trabalho.</p> <p>Os pais podem tirar licença durante período contínuo ou em vários blocos.</p> <p>Podem ser usufruídos até 30 dias de licença remunerada, simultaneamente por ambos os pais, até que a criança atinja um ano.</p> <p>Os dias podem ser transferidos entre os pais (com exceção de 90 dias reservados para cada pai e mãe)</p> <p>As mesmas provisões aplicam-se aos pais adotivos.</p>	
			Prestações	
<p>390 dos 480 dias são pagos de acordo com a taxa de prestações pecuniárias de doença (80%), sendo o mínimo 26 € por dia (benefício mínimo garantido). Os restantes 90 dias são pagos 19 € por dia.</p> <p>O subsídio parental corresponde a de cerca de 80% do salário, com um limite máximo de 10 vezes o valor do preço base (46.803 €)</p>				

II. Licença Maternidade, Paternidade e Parental

II. Licença Maternidade, Paternidade e Parental			
	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Suécia	<p>Todos os residentes, trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria.</p> <p>As mesmas condições aplicam-se a outros tipos de família.</p>	<p>Se a criança estiver doente e um dos pais tiver de se ausentar do emprego para cuidar da mesma;</p> <p>OU</p> <p>Os pais tiverem de se abster do seu emprego devido à morte do filho, antes de este completar 18 anos. A prestação pode ser paga durante 120 dias por criança, por ano. Pode ser pago por ambos os pais durante o mesmo período;</p> <p>OU</p> <p>O progenitor que não deu à luz, nos primeiros dez dias após o nascimento da criança pode receber um benefício temporário.</p> <p>O mesmo se aplica no caso da adoção.</p>	Benefício Parental Temporário
			Duração da Licença
			<p>Máximo de 60 dias anuais, por criança com idade inferior aos 12 anos. Este benefício pode também, em alguns casos, ser pago a uma criança até aos seus 21 anos.</p> <p>O progenitor que não deu à luz tem direito a 10 dias de benefício em relação ao parto. Esses dias podem, em situações especiais, ser atribuídos a outra pessoa que não o pai.</p>
			Prestações
			<p>O benefício corresponde a cerca de 80% do salário, com um limite máximo de 7,5 vezes o valor do preço base (35.103 €)</p> <p><u>Licença temporária relacionada com o nascimento ou a adoção de uma criança (até a data de nascimento da criança):</u></p> <p>O benefício corresponde a cerca de 80% do salário, com um limite máximo de 7,5 vezes o valor do preço base (35.103 €). Pago aos pais por 10 dias em conexão com o parto.</p>
Portugal	Elegibilidade	Condições	Benefícios
	<p>Trabalhadores por conta própria e de conta de outrem.</p> <p>Possibilidade de seguro voluntário para determinados grupos.</p>	<p>Pelo menos 6 meses de afiliação com remuneração registada.</p>	<p style="text-align: center;">Duração da Licença</p> <p><u>Licença parental inicial exclusiva da mãe:</u> Até 30 dias de licença voluntária antes do parto e 6 semanas de licença obrigatória após o parto. Estes períodos fazem parte da licença parental inicial.</p> <p><u>Licença parental inicial exclusiva do pai:</u> Licença obrigatória de 15 dias, dos quais 5 dias devem ser usufruídos consecutivamente imediatamente após o nascimento e 5 dias durante os 30 dias subsequentes. Após este período, uma licença voluntária de 10 dias consecutivos ou não, a serem usufruídos durante a licença parental inicial da mãe.</p> <p><u>Licença por adoção:</u> Corresponde, à licença parental inicial e à licença parental alargada.</p> <p><u>Licença em situação de risco clínico durante a gravidez:</u> Tempo necessário para prevenir a ocorrência do risco.</p> <p><u>Licença para interrupção da gravidez:</u> Um período entre 14 e 30 dias.</p>

II. Licença Maternidade, Paternidade e Parental

	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Portugal	<p>Trabalhadores por conta própria e de conta de outrem.</p> <p>Possibilidade de seguro voluntário para determinados grupos.</p>	<p>Pelo menos 6 meses de afiliação com remuneração registada.</p>	Flexibilidade e Transferibilidade
			<p>Licença parental inicial: 120 ou 150 dias consecutivos de licença, de acordo com a escolha dos pais, exceto a licença reservada para a mãe. O período entre 120 e 150 dias pode ser usufruído simultaneamente pelo pai e pela mãe. Quando cada um dos progenitores goza sozinho pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, acresce um bónus de 30 dias ao período de licença (150 ou 180 dias). No caso de múltiplos nascimentos, 30 dias extra por criança.</p> <p>Licença parental alargada: Concedida à mãe, ao pai ou a ambos os progenitores, alternadamente, nos 3 meses imediatamente a seguir ao termo da licença parental inicial ou da licença parental prolongada dos outros filhos.</p> <p>Faltas para assistência a netos: Concedido aos avós até 30 dias consecutivos após o nascimento dos netos que residem na mesma casa, cujo pai ou mãe tenham menos de 16 anos. Substituindo os pais, no caso de assistência urgente para os netos menores ou de outra idade, caso o neto tenha uma deficiência ou sofra de uma condição crónica. Em caso de doença ou acidente: até ao final da licença a que ainda tinham direito.</p>
			Prestações
			<p>Licença parental inicial (120 dias), licença parental inicial exclusiva do pai, licença por adoção, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença para interrupção da gravidez: Abono diário de 100% do salário médio diário (bónus de Natal e feriados não são levados em conta).</p> <p>Valor mínimo diário: 50% do valor diário do IAS de referência. 435,76 € mensalmente.</p> <p>Licença parental inicial (150 dias): Subsídio diário de 80% do salário médio diário.</p> <p>Licença partilhada (150 ou 180 dias): 100% ou 83% do salário médio diário, respetivamente.</p> <p>Subsídio Parental Alargado: Subsídio diário de 25% do salário médio diário.</p> <p>Subsídio por riscos específicos: Subsídio diário de 65% do salário médio diário.</p> <p>Subsídio para assistência a netos: Subsídio diário de 100% ou 65% do salário médio diário, caso se tratar de cuidados relacionados com o parto ou com um neto com deficiência ou cronicamente doente, respetivamente.</p> <p>Valor mínimo diário dos subsídios: 80% de 1/30 do IAS; 40% de 1/30 deste montante para o subsídio parental alargado.</p>

Fontes: Mutual Information System on Social Protection – MISSOC (2018); OCDE (2018).

Quadro 5 - Abono de Família e Crianças

III. Abono de Família e Crianças				
	Princípios	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Dinamarca	Regime universal. Financiado por impostos. Abrange todos os residentes que pagam contribuições, de acordo com a idade da criança e rendimento da família	Abono de Família		
		Apenas residentes com Nacionalidade dinamarquesa, ou estrangeiros com 1 ou 3 anos de residência na Dinamarca. Os restantes requerimentos são iguais aos do Abono de Crianças e Juventude.	A criança deve residir na Dinamarca. Solteiro. Atribuído até aos 18 anos.	Pago <u>trimestralmente.</u> Abono de Família: 190 € por cada criança. Abono de Família Extra: 194 €
		Abono de Crianças e Juventude		
		Residentes com pelo menos 6 meses de residência ou emprego na Dinamarca nos 10 anos anteriores a cada prestação. Se o requerente residir na Dinamarca há menos de 6 anos, o montante da prestação depende do período de residência ou de emprego.	A criança deve residir na Dinamarca. O progenitor com a autoridade parental deve pagar impostos na Dinamarca, de acordo com a lei de tributação na fonte. Pago principalmente à mãe. Alternativamente, ao pai que detém a custódia da criança, ou ao pai com quem a criança reside em situações onde os pais não vivem juntos. Atribuído até aos 17 anos.	Pago <u>trimestralmente, por cada criança:</u> Entre 0 - 2 anos: 605 € Entre 3 - 6 anos: 479 € Entre 7 - 14 anos: 377 € Entre 15 - 17 anos: 126 € , por mês. O abono é reduzido para famílias de elevado rendimento. Quando o rendimento anual excede os 104.805 € o valor do abono corresponde a 2% do rendimento. Para casais, a redução é de 2% do rendimento anual de cada cônjuge que excede 104.805 €.
III. Abono de Família e Crianças				
	Princípios	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Finlândia	Abono de Família			
	Prestação de taxa fixa. Financiada por impostos. Para crianças residentes na Finlândia.	Pais residentes ou responsáveis por crianças.	A criança deve residir na Finlândia. Atribuído até ao 17º aniversário.	Mensalmente: Primeiro filho: 94,88 €; Segundo filho: 104,84 €; Terceiro filho: 133,79 €; Quarto filho: 153,24 €; Quinto filho e cada criança subsequente: 172,69 € O montante para cada criança de pais solteiros é complementado por 53,30 € .

III. Abono de Família e Crianças				
	Princípios	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Noruega	Abono de Família			
	Esquema universal. Financiados por impostos que oferece uma prestação fixa para todas as crianças.	Todos os residentes. As mesmas disposições aplicam-se a diferentes tipos de famílias.	A criança deve residir na Noruega. Atribuído até aos 18 anos.	Por cada criança: 102 € Sem variação com a idade. Com exceção de um suplemento destinado a pais solteiros, com filhos menores de 3 anos, de 70 €. O pai solteiro também tem direito a receber um abono de família adicional, equivalente à presença de mais uma criança no agregado.
III. Abono de Família e Crianças				
Suécia	Regime obrigatório e universal. Financiados por impostos. Abrange todos os pais residentes e crianças.	Todos os residentes. As mesmas disposições aplicam-se a diferentes tipos de famílias.	A criança deve residir na Suécia. Se a criança abandonar a Suécia por um período inferior a seis meses, o abono de família ainda será pago. (Este limite não se aplica se o país de destino pertencer à UE / EEE ou à Suíça). As prestações começam a ser pagas no mês seguinte ao do nascimento da criança. Terminam no trimestre do ano em que a criança atinge os 16 anos de idade. Se a criança atingir os 16 anos de idade e continuar a estudar, é pago um abono de família alargado à criança.	Benefícios
				Abono de Família
				108 € por mês e criança. Se os pais tiverem a custódia conjunta de uma criança, o abono de família deve ser pago por metade a cada pai, no caso de os pais não terem notificado quem será o beneficiário. Se os pais indicarem numa notificação conjunta quem deve ser o beneficiário, o abono é pago ao beneficiário designado. Se a criança vive com ambos os pais alternadamente, o abono é pago por metade para cada pai, caso o pai que deseje parte do abono certifique a probabilidade de que acomodação existe. O abono é pago a apenas um dos pais se a criança residir apenas com um deles ou no caso do outro pai não conseguir participar na custódia da criança por motivos de ausência, doença ou qualquer outra razão por um longo período.
Suplemento a Famílias Grandes				
				Segundo filho: 15 € Terceiro filho: 75 € Quarto filho: 179 € Quinto filho e cada criança subsequente: 129 €

III. Abono de Família e Crianças				
	Princípios	Elegibilidade	Condições	Benefícios
Portugal	<p>Sistema de proteção universal compulsório para todos os habitantes.</p> <p>Financiado por impostos, com benefícios dependendo do rendimento familiar, número e idade das crianças.</p> <p>Direito individual da criança, vinculado à residência.</p>	Todas as crianças residentes.	Abono de Família para Crianças e Jovens	
			<p>Criança residente em Portugal ou em situação equiparada à de residente de acordo com a legislação.</p> <p>Rendimento de referência familiar não superior a 1,5 vezes o IAS de referência ou 2,5 do IAS quando se trata de crianças com menos de 36 meses ou filhos de pais solteiros</p> <p>Valor do património do requerente e do agregado familiar não superior a 240 vezes o IAS;</p> <p>Crianças isoladas que vivem numa instituição de apoio social sem fins lucrativos</p> <p>A criança não deve ter nenhuma atividade profissional, não incluindo trabalhos de estudantes durante as férias escolares.</p> <p>Até aos 16 anos.</p> <p>Se a criança continuar os estudos ou num treino vocacional, os limites de idade são estendidos para 18, 21 ou 24 anos, de acordo com o nível de estudos. Prolongamento de 3 anos em caso de doença ou acidente certificado por um médico.</p> <p>Para crianças com deficiência, o limite é de 24 anos. Extensão de 3 anos para aqueles no ensino superior.</p>	<p>1º Escalão: Rendimento de referência até 0,5 vezes o IAS x 14:</p> <p>Crianças com até 12 meses: € 148,32</p> <p>Crianças com 12 a 36 meses € 110,77</p> <p>Crianças com mais de 36 meses: € 37,08</p> <p>2º Escalão: Rendimento de referência entre 0,5 e 1,0 vezes a IAS x 14:</p> <p>Crianças com até 12 meses: 122,43 €</p> <p>Crianças com 12 a 36 meses € 91,43</p> <p>Crianças com mais de 36 meses: 30,61 €</p> <p>3º Escalão: Rendimento de referência entre 1,0 e 1,5 vezes a IAS x 14:</p> <p>Crianças com até 12 meses: 96,32 €</p> <p>Crianças com 12 a 36 meses € 73,12</p> <p>Crianças com mais de 36 meses: 27,71 €</p> <p>4º Escalão: Rendimento de referência entre 1,5 e 2,5 vezes superior ao do IAS x 14:</p> <p>Crianças até 36 meses: 38,31 €</p> <p>5º Escalão: Rendimento de referência familiar superior a 2,5 vezes a IAS x 14:</p> <p>Sem direito.</p> <p>Um segundo filho resulta num suplemento para cada criança com idade entre os 12 e os 36 meses de:</p> <p>1º Escalão: 147,85 €</p> <p>2º Escalão: 122,04 €</p> <p>3º Escalão: 100,83 €</p> <p>A partir do terceiro filho:</p> <p>1º Escalão: 184,93 €</p> <p>2º Escalão: 152,65 €</p> <p>3º Escalão: 128,54 €</p> <p>Em casos de pais solteiros os subsídios são aumentados em 35%.</p>

Fontes: Mutual Information System on Social Protection – MISSOC (2018); OCDE (2018).

Anexo III – Quadros do Benchmark

Quadro 6 – Custos de serviços de cuidado infantil para uma família com dois filhos, em percentagem do salário médio, 2015.

	Taxas Brutas (em % Salário Médio)	Taxas Líquidas (em % Salário Médio)	
		Casais	Pais Solteiros
Dinamarca	13%	11%	0%
Finlândia	16%	24%	15%
Noruega	10%	7%	0%
Suécia	7%	5%	2%
Portugal	26%	6%	1%

Fonte: OCDE.

Obs.: Referente a crianças com idades entre 2 e 3 anos.

Quadro 7 - Compensação monetária durante a totalidade do período de licença de um indivíduo a receber o salário médio, 2018.

	Taxa Compensação (%)	Remuneração Durante a Licença	Remuneração Normal	Diferença (%)
Dinamarca	100%	42 970,31 €	42 970,31 €	0%
Finlândia	70%	10 563,00 €	15 090,00 €	-30%
Noruega	100%	52 757,13 €	52 757,13 €	0%
	80%	53 716,35 €	67 145,44 €	-20%
Suécia	80%	34 336,29 €	50 194,29 €	-31%
Portugal	100%	4 533,20 €	4 533,20 €	0%
	80%	4 533,20 €	5 666,50 €	-20%

Fonte: MISSOC; PORDATA; Statbank Denmark; Statistics Finland; Statistics Norway; Statistics Sweden. Elaboração da Autora.

Obs.: Salário de referência em valores brutos.

Quadro 8 - Compensação monetária durante o período de recebimento do abono de família e a crianças para casais com um filho, 2018.

	Idade da Criança	Prestação Mensal	Prestação Mensal (em % do Salário Médio Mensal)
Dinamarca	0 - 2	201,67 €	6%
	3 - 6	159,67 €	4%
	7 - 14	125,67 €	4%
	15 - 17	126,00 €	4%
Finlândia	0 - 17	94,88 €	3%
Noruega	0 - 18	102,00 €	2%
Suécia	0 - 16	108,00 €	3%
Portugal	0 - 3	38,31 €	3%

Fonte: MISSOC; PORDATA; Statbank Denmark; Statistics Finland; Statistics Norway; Statistics Sweden. Elaboração da Autora.

Obs.: Salário de referência em valores brutos. Em Portugal foi utilizada a prestação correspondente ao 4º escalão de rendimento.

Quadro 9 - Diferença percentual entres o abonos de família e a crianças atribuídos a casais e pais solteiros com um filho, 2018.

	Idade da Criança	Prestação Mensal		Diferença (%)
		Casais	Pais Solteiros	
Dinamarca	0 - 2	201,67 €	330,00 €	64%
	3 - 6	159,67 €	288,00 €	80%
	7 - 14	125,67 €	254,00 €	102%
	15 - 17	126,00 €	254,33 €	102%
Finlândia	0 - 17	94,88 €	148,18 €	56%
Noruega	0 - 3	102,00 €	274,00 €	169%
	3 - 18	102,00 €	204,00 €	100%
Suécia	0 - 16	108,00 €	108,00 €	0%
Portugal	0 - 3	38,31 €	51,72 €	35%

Fonte: MISSOC. Elaboração da autora.

Obs.: Na Suécia só existe um suplemento para pais solteiros caso o pai responsável não pagar subsídio de manutenção. Em Portugal foi utilizada a prestação correspondente ao 4º escalão de rendimento.

Quadro 10 - Compensação monetária durante o período de recebimento do abono de família e a crianças para famílias monoparentais com um filho, 2018.

	Idade da Criança	Prestação Mensal		Prestação Mensal (em % do Salário Médio Mensal)
		Abono de Família e Crianças	Suplemento de Pais Solteiros	
Dinamarca	0 - 2	201,67 €	128,33 €	9%
	3 - 6	159,67 €	128,33 €	8%
	7 - 14	125,67 €	128,33 €	7%
	15 - 17	126,00 €	128,33 €	7%
Finlândia	0 - 17	94,88 €	53,30 €	5%
Noruega	0 - 3	172,00 €	102,00 €	6%
	3 - 18	102,00 €	102,00 €	4%
Suécia	0 - 16	108,00 €	0,00 €	3%
Portugal	0 - 3	38,31 €	13,41 €	5%

Fonte: MISSOC; PORDATA; Statbank Denmark; Statistics Finland; Statistics Norway; Statistics Sweden. Elaboração da Autora.

Obs.: Salário de referência em valores brutos. Na Suécia só existe um suplemento para pais solteiros caso o pai responsável não pagar subsídio de manutenção. Em Portugal foi utilizada a prestação correspondente ao 4º escalão de rendimento.

Quadro 11 – Distribuição e duração da licença parental por sexo, em percentagem, 2016.

	Beneficiários de Licença Parental (em % dos beneficiários totais)		Duração da Licença Parental (em % dos dias totais)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Suécia	45%	55%	28%	72%
Portugal	45%	55%	18%	82%

Fonte: INE; Nordic Council of Ministers. Elaboração da autora.