



## **MESTRADO**

Gestão de Recursos Humanos

### **TRABALHO FINAL DE MESTRADO**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em

Gestão de Recursos Humanos

AS IMPLICAÇÕES ORGANIZACIONAIS E FAMILIARES DAS  
LICENÇAS DE PARENTALIDADE PARTILHADA: UM ESTUDO  
SOBRE AS PERCEÇÕES DE MULHERES E HOMENS

Cláudia Sofia Reinas Lourenço

Julho – 2019



## **MESTRADO**

Gestão de Recursos Humanos

### **TRABALHO FINAL DE MESTRADO**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em

Gestão de Recursos Humanos

AS IMPLICAÇÕES ORGANIZACIONAIS E FAMILIARES DAS  
LICENÇAS DE PARENTALIDADE PARTILHADA: UM ESTUDO  
SOBRE AS PERCEÇÕES DE MULHERES E HOMENS

Cláudia Sofia Reinas Lourenço

Orientação: Professora Doutora Sara Cristina Falcão  
Gonçalves Casaca Ferreira

Julho – 2019

## **Resumo**

A presente dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos tem como intuito estudar os motivos pelos quais poucos trabalhadores do sexo masculino usufruem dos seus direitos parentais, centrando-se na perceção de condicionalismos e incentivos organizacionais reportados na literatura assim como na realização de entrevistas semiestruturadas e formais com casais que procederam à partilha da licença parental inicial sobre as implicações nas respetivas carreiras profissionais e distribuição do trabalho não pago.

## **Palavras-chave**

Licença Parental Inicial Bonificada; Carreira Profissional; Equilíbrio Trabalho-Família; Trabalho Não Pago; Igualdade de Género; Gestão de Recursos Humanos.

## ***Abstract***

The purpose of this Master's Dissertation in Human Resources Management is to study the reason why few male workers use their parental leave entitlements, focusing on the organizational impediments and incentives reported in literature as well as on semi structured and formal interviews with couples who shared their parental leave entitlement on the implications on their professional careers and unpaid labor distribution.

## ***Key-words***

Shared Initial Parental Leave Entitlement; Professional Career; Work-Life Balance; Unpaid Work; Gender Equality; Human Resources Management.

## Índice

<b>1. Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Enquadramento da problemática.....</b>	<b>2</b>
2.1 <i>Demografia e mercado de trabalho .....</i>	<i>3</i>
2.2 <i>Divisão sexual do trabalho pago e não pago .....</i>	<i>4</i>
<b>3. Enquadramento normativo .....</b>	<b>6</b>
3.1 <i>As licenças parentais – quando surgiram e como evoluíram .....</i>	<i>6</i>
3.2 <i>Evolução dos direitos da paternidade no quadro das políticas públicas portuguesas. 7</i>	
<b>4. Fatores incentivadores do uso da licença parental inicial por parte de homens-pais .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Fatores inibidores do uso da licença parental inicial por parte de homens-pais.....</b>	<b>11</b>
5.1 <i>A perda de rendimentos imprescindíveis ao agregado familiar .....</i>	<i>11</i>
5.2 <i>O grau de resistência de pares e de chefias e os condicionalismos organizacionais. 13</i>	
<b>6. Os benefícios do usufruto dos direitos parentais.....</b>	<b>15</b>
6.1 <i>Benefícios para as organizações.....</i>	<i>16</i>
6.2 <i>Benefícios para a relação de casal e para o desenvolvimento das crianças .....</i>	<i>18</i>
<b>7. Opções Metodológicas.....</b>	<b>19</b>
7.1 <i>Procedimentos e critérios metodológicos .....</i>	<i>19</i>
7.2 <i>Amostra .....</i>	<i>22</i>
<b>8. Análise das entrevistas e discussão dos resultados.....</b>	<b>23</b>
<b>9. Considerações finais e recomendações .....</b>	<b>33</b>
<b>10.Referências Bibliográficas .....</b>	<b>39</b>
<b>11.Anexos .....</b>	<b>42</b>

## 1. Introdução

A partilha da licença parental inicial ainda não está consolidada, tanto na União Europeia como em Portugal. Apesar de terem uma visão mais igualitária sobre a prestação de cuidados e possuírem mais direitos e proteções do que nunca, as taxas de adesão à partilha da licença parental inicial entre o casal tem-se mantido abaixo do esperado. Esta evidência parece encontrar explicação na perpetuação de papéis de género estereotipados sobre o trabalho pago e não pago, na perceção e manifestação de implicações negativas na carreira profissional, e na existência de culturas e práticas organizacionais que reforçam as desigualdades existentes entre homens e mulheres trabalhadores/as (Hearn e Collinson, 1998; Perista, *et al.*, 2016; Wall, *et al.*, 2016; Miyajima e Yamaguchi, 2017).

Esta dissertação tem definida como problemática central a baixa adesão ao gozo da licença parental inicial por parte de homens-pais, propondo-se a explorar as condicionantes e os incentivos organizacionais ao gozo da licença inicial bonificada, assim como demonstrar os benefícios provenientes da implementação de políticas que incentivam a efetivação dos direitos da parentalidade, a igualdade de género e uma melhor conciliação trabalho-família. Estas questões são pertinentes para a Gestão de Recursos Humanos uma vez que permitem aliar dados subjetivos, como perceções e atitudes sobre a partilha da licença e a participação na esfera profissional e familiar, a indicadores organizacionais relativos à motivação e ao envolvimento, que demonstram como as empresas podem beneficiar da igualdade de homens e mulheres e usá-la como uma fonte de vantagem competitiva.

A partir de entrevistas realizadas a 18 mulheres e homens portugueses (nove casais) que partilharam a licença parental inicial, procurou-se estudar quais os fatores que incentivaram o usufruto da licença parental inicial partilhada, como procedeu o casal à

distribuição do trabalho não pago e quais as implicações ao nível da carreira profissional individual e do/a companheiro/a.

## **2. Enquadramento da problemática**

Embora a tendência seja de crescimento na União Europeia e em Portugal, a mobilização por parte do pai para o uso da licença parental inicial tem permanecido abaixo do seu potencial. Os/as trabalhadores/as parecem estar conscientes das implicações negativas que uma ausência prolongada ou um maior absentismo tem na sua carreira profissional.

Assim, se por um lado as mulheres reportam dificuldades em ausentar-se do trabalho, essa experiência parece ser tão ou mais vincada para os homens. As entidades empregadoras assumem que os homens têm poucos ou nenhuns encargos familiares, fazendo com que a sua participação nessa esfera origine a perceção de um menor envolvimento e sustenha implicações negativas na sua carreira e estatuto profissional, à semelhança do que acontece com as suas companheiras (Perista e Lopes, 1999; Kaufman, 2017; Moran e Koslowski, 2019). Como tal, podemos afirmar que existem práticas organizacionais que constituem severos entraves à mobilização dos homens para a participação na esfera familiar, sendo importante reconhecer que esses obstáculos têm como base normas sociais que são perpetuadas, ainda que inconscientemente, pelas empresas e instituições sociais. Por este motivo, este capítulo dedica-se a discutir características da demografia, do mercado de trabalho e da divisão sexual do trabalho pago e não pago em Portugal, assim como as práticas organizacionais que inibem ou incentivam os homens trabalhadores para o uso da licença parental inicial.

## 2.1 *Demografia e mercado de trabalho*

Portugal é um caso peculiar em comparação com outros países europeus – as mulheres tendem a entrar no mercado de trabalho em idades relativamente jovens, e permanecem ou retornam rapidamente a atividades profissionais remuneradas após o nascimento dos filhos (Casaca, 2014). Este fenómeno contrasta com a realidade de outros países europeus em que as mulheres se ausentam durante mais tempo e retornam para ocupar funções em regime de tempo parcial (Chung e van der Horst, 2018). Portugal possui também uma taxa de feminização do mercado de trabalho (a tempo inteiro) que tem vindo a crescer de forma consistente desde a revolução de 1974 (Marques, 2017). Além da sua notória presença no mercado de trabalho, as mulheres portuguesas estão entre as que, na União Europeia, trabalham mais horas semanais e onde o rendimento destas é indispensável para o sustento das suas famílias (Casaca, 2014). O trabalho levado a cabo por homens trabalhadores é igualmente caracterizado por uma continuidade no exercício de uma atividade profissional remunerada em empregos em que se espera o cumprimento de trabalho suplementar, com os homens portugueses a trabalhar, em média, mais 2,1 horas semanais que as suas companheiras (Wall, *et al.*, 2016).

Observando os padrões demográficos das gerações mais jovens, quanto mais escolarizados e detentores de um nível intermédio de rendimentos, mais os casais tendem a adiar a constituição de família e a ter menos filhos devido ao investimento colocado nas suas carreiras, embora seguindo a tendência demográfica da União Europeia desde os anos 90 (Perista e Lopes, 1999; INE, 2014). As condições do mercado de trabalho, a ameaça do desemprego e a conjuntura socioeconómica portuguesa têm afetado, de forma nítida, a disponibilidade de recursos de que as famílias dispõem para ter filhos, sendo que

a estes fatores se aliam as novas atitudes em torno da parentalidade e a potencial perda de rendimentos e segurança profissional (Wall, *et al.*, 2016).

## 2.2 *Divisão sexual do trabalho pago e não pago*

As mulheres têm caminhado no sentido de assumir mais responsabilidades profissionais ao longo das últimas décadas, contudo, os homens não se aproximaram das suas responsabilidades familiares (Friedman e Greenhaus, 2000), originando o fenómeno de ‘*double burden*’: as mulheres passam uma porção muito significativa do seu tempo a realizar trabalho não pago, além de exercerem uma atividade profissional remunerada tão exigente como a dos companheiros (Ferrant, *et al.*, 2014). Um estudo de 2016 realizado em Portugal extraiu conclusões semelhantes ao nível da sobrecarga dual experienciada por mulheres trabalhadoras (Perista, *et al.*, 2016).

Este fenómeno é um possível contribuinte para as diferenças entre homens e mulheres que encontramos no mercado de trabalho ao nível das remunerações, da progressão na carreira e das condições de trabalho (*id.*, *ibid.*), com dois grandes argumentos a serem frequentemente utilizados para explicar a divisão sexual do trabalho: 1) a especialização de papéis, que atribui às mulheres melhores competências de cuidado como extensão da sua fertilidade, atribuindo aos homens o papel de provedor do sustento das famílias, e 2) a necessidade económica, que considera justo que sejam as mulheres a ausentar-se da sua atividade profissional, já que são elas que auferem menos, sem referir, contudo, que os rendimentos inferiores das mulheres e o menor alcance a posições de topo são uma consequência direta e cíclica da sua resposta a responsabilidades familiares.

Refugiando-se nestes dois argumentos, é possível perceber como as práticas organizacionais se tornam normativas e reforçam a desigualdade entre sexos:

“A prática dominante em muitos locais de trabalho é ainda a de reconhecer às mulheres, e prioritariamente a estas, mais necessidades, ou mais responsabilidades, no que diz respeito à articulação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – uma prática que, ao invés de se constituir como um tratamento de privilégio, revela, antes de mais, uma visão estereotipada sobre os papéis de homens e mulheres (...)” (Perista, *et al.*, 2016: 149).

Segundo o estudo de Perista e outros/as autores/as (2016), em que se discutiu o trabalho não pago de pessoas inseridas numa atividade profissional remunerada, as mulheres realizaram, em média, no último dia útil, 4 horas e 17 minutos, ao passo que os homens realizaram 2 horas e 37 minutos de trabalho não pago (Perista, *et al.*, 2016)<sup>1</sup>. É também na faixa etária dos 25 aos 44 anos – idades em que a maioria das mulheres se torna mãe – que o tempo médio de trabalho não pago despendido atinge o seu auge, com as mulheres deste grupo a reportar situações de sobrecarga continuada e maiores sentimentos de injustiça na distribuição de tarefas (*id.*, *ibid.*). São também as mulheres quem mais reporta uma ou mais instâncias de dificuldade em concentrar-se no exercício da atividade profissional por questões familiares<sup>2</sup> e as que mais frequentemente combinam tarefas da esfera profissional e familiar<sup>3</sup>. Os homens, pelo contrário, reportam uma maior satisfação e melhor relação com a companheira e com a criança quando participam mais ativamente no trabalho não pago (*id.*, *ibid.*).

Assim, é possível ver como a mesma pressão institucional e expectativa social que condiciona as oportunidades das mulheres na esfera profissional, atua no sentido oposto

---

<sup>1</sup> Consultar Figura 1 – Tempo médio de trabalho não pago, para pessoas com atividade profissional, no último dia útil, no último sábado e no último domingo, por sexo (horas:minutos), em Portugal.

<sup>2</sup> Consultar Figura 2 - Pessoas que, no ano de 2016, reportaram dificuldades em concentrar-se no trabalho pago devido a responsabilidades familiares, por tipo de agregado familiar com crianças, por sexo (%), em Portugal.

<sup>3</sup> Consultar Figura 3 - Pessoas que residem em agregados domésticos com crianças menores de 15 anos que costumam realizar atividades simultâneas, de natureza familiar e doméstica, quando estão no local de trabalho, por sexo (%), em Portugal.

quando falamos dos seus companheiros, encorajando o ideal do trabalhador masculino sempre disponível, fazendo com que o eventual usufruto da licença parental inicial não seja isento de respostas a solicitações profissionais (Leitão, 2018). Nos casos em que não ocorre mobilização por parte do pai para além do período obrigatório de licença, o que se verifica é o agravamento progressivo das implicações negativas na carreira das mulheres, já que são elas que acarretam a porção mais significativa das responsabilidades familiares.

Assim, pela sua capacidade de agravar ou atenuar os efeitos negativos na esfera profissional, a OCDE reconhece o trabalho não pago como uma atividade económica que contribui para o bem-estar social (Ferrant, *et al.*, 2014), reforçando a ideia de que, embora as esferas familiar e profissional sejam distintas, estas se interpenetram, repercutindo uma na outra as fragilidades do sistema em que coexistem.

### **3. Enquadramento normativo**

#### *3.1 As licenças parentais – quando surgiram e como evoluíram*

As licenças parentais que conhecemos hoje têm a sua génese no Estado-Providência em vigor na Europa do Norte em meados do séc. XIX, tendo sido a Alemanha, em 1883, o primeiro país a implementar as licenças de maternidade (Marques, 2017). Quase um século depois, em 1974, foram criadas, na Suécia, licenças parentais a ser utilizadas por qualquer um dos pais, possibilitando a divisão da licença parental de acordo com as suas necessidades (*id.*, *ibid.*). Não obstante a notável adesão a estas políticas, foi na década de 1990 que se desenvolveram apoios associados à parentalidade, nomeadamente o aumento do período de licença inicial e a sua compensação total ou parcial, fruto da filosofia de apoio social que tinha marcado as décadas anteriores (*id.*, *ibid.*).

O desenvolvimento das políticas de parentalidade tomou, desde então, dois rumos distintos. Ao passo que a Suécia implementou medidas que mobilizavam qualquer um

dos pais e que promoviam ativamente a igualdade de género através de apoios e subsídios, o Reino Unido, à semelhança de outros países europeus, adotou uma orientação mais conservadora, alargando gradualmente o período de licença de maternidade, mas fixando as licenças de paternidade em apenas duas semanas (Kaufman, 2017; Leitão, 2018).

Atualmente, todos os estados-membros da União Europeia oferecem alguma forma de licença parental inicial. Contudo, cerca de 90% dos homens-pais europeus não fazem uso das mesmas (Borg, 2018 cit. in Janta e Stewart, 2018: 4).

### *3.2 Evolução dos direitos da paternidade no quadro das políticas públicas portuguesas*

Em 1976, a lei portuguesa fixou 90 dias de licença de maternidade como um direito das mulheres trabalhadoras. A consagração jurídica das licenças de paternidade, embora com a condição de morte ou incapacidade da mãe, deu-se em 1984 e o primeiro direito à parentalidade do pai entrou em vigor em 1995 com a atribuição de dois dias após o nascimento de uma criança (Wall, *et al.*, 2016).

Em 1999, além da licença parental inicial passar a ser subsidiada pela Segurança Social, foram também concedidos cinco dias úteis facultativos a homens trabalhadores que foram depois alterados para obrigatórios em 2004 (*id.*, *ibid*). O ano de 1999 foi particularmente importante uma vez que foi a primeira vez que o trabalho de cuidado foi reconhecido explicitamente na lei como uma responsabilidade tanto de mulheres como de homens, abrindo o caminho para a igualdade de homens e mulheres (Rêgo, 2012).

O ano 2009 conheceu também grandes mudanças ao nível da terminologia legal utilizada para designar as situações de usufruto – as licenças de “maternidade” e “paternidade” foram alteradas passando a constar os termos “licença parental inicial exclusiva” do pai ou da mãe e “licença parental inicial bonificada” para designar os casos de partilha entre o casal (Wall, *et al.*, 2016).

A licença inicial exclusiva do pai passou de cinco para 10 dias de uso obrigatório com a adição de 10 dias de uso facultativo e este passou também a ter o direito a três dispensas para acompanhar a companheira a consultas pré-natais (*id., ibid.*).

Em 2015, a licença de uso exclusivo do pai foi novamente alargada de 10 para 15 dias de uso obrigatório e 10 dias de uso facultativo, tendo-se sucedido uma alteração, já em 2019, passando os homens-pais a ter 20 dias de licença parental inicial obrigatória e cinco dias de uso facultativo.

Tendo em conta esta evolução das políticas públicas, entre 2008 e 2010 registou-se um aumento significativo do uso da licença parental inicial<sup>4</sup>, como resultado do alargamento do período obrigatório e facultativo da licença inicial exclusiva do pai e da introdução de um bónus de 30 dias remunerados para os casos de partilha (Marques, 2017). É importante referir também que estas medidas foram, na generalidade, bem recebidas pela sociedade civil e foram aprovadas por unanimidade pelos partidos políticos (*id., ibid.*), demonstrando uma atitude progressista por parte da população portuguesa face aos direitos parentais de homens e mulheres.

#### **4. Fatores incentivadores do uso da licença parental inicial por parte de homens-pais**

As diferenças geracionais, o aumento da escolarização e a compensação financeira durante o período de licença parental foram alguns dos fatores sociodemográficos e económicos que demonstraram surtir uma mudança positiva no usufruto da partilha da licença parental inicial (Perista, *et al.*, 2016). Os principais fatores organizacionais incentivadores foram o apoio de pares e de chefias, a transição para vínculos laborais mais seguros e a visibilidade e receção positiva das situações de usufruto (Evertsson, *et al.*, 2018; Moran e Koslowski, 2019).

---

<sup>4</sup> Consultar Quadro 1 – Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005 – 2016), em Portugal.

As diferenças geracionais são um fator variável na mobilização dos homens para as licenças partilhadas. O elevado nível de escolaridade dos indivíduos e os elevados rendimentos estão positivamente associados a uma repartição equitativa da licença parental ao passo que casais com baixos níveis de escolaridade e baixos rendimentos tendem a repartir o trabalho de cuidados de forma mais assimétrica (Perista, *et al.*, 2016).

Ao contrário das gerações mais velhas que tipificam a divisão mais assimétrica do trabalho não pago e partilham crenças mais conservadoras sobre a função social de homens e mulheres, é a população mais jovem e mais escolarizada a que mais promove uma paternidade envolvida e a noção de uma masculinidade cuidadora, não apenas para o bem-estar da criança mas também como uma forma de desconstruir os papéis de género tradicionais e evocar uma presença mais significativa na vida dos/as filhos/as (Wall, *et al.*, 2016). Um estudo de 2018 concluiu também que há uma relação direta entre a repartição equitativa da licença parental e o envolvimento e participação futura do pai na prestação de cuidados, beneficiando todas as crianças no agregado familiar (não só a criança recém-nascida), a relação de casal, e a carreira profissional da mãe (Evertsson, *et al.*, 2018).

As preocupações económicas são igualmente centrais na ponderação do usufruto. O fator mais fortemente exprimido por homens trabalhadores para o não usufruto da licença parental inicial por parte do pai continua a estar associado à sua capacidade de sustentar o agregado familiar. A criação de apoios financeiros age, portanto, como uma força mobilizadora do pai para o gozo da licença parental inicial aliviando, pelo menos parcialmente, a responsabilidade de providência (Perista, *et al.*, 2016).

Por conseguinte, é particularmente importante que a percentagem de compensação seja igual para homens e mulheres de forma a não reforçar a ideia de que a presença de

apenas um dos pais é mais importante que a do outro. Esta medida pode ser vista, inclusive, como um incentivo à natalidade (em conjugação com outros documentos legislativos), já que permite o alívio de dificuldades económicas que os casais possam experienciar durante a sua ausência de uma atividade profissional remunerada.

Também trabalhar com uma entidade empregadora que vê a mobilização para as licenças parentais como um evento positivo é um fator incentivador da mobilização do pai. Um dos principais motivos pelos quais os homens não fazem uso dos seus direitos parentais ou não estruturam o período de licença como gostariam é fruto da sensação de que estão a ir contra a vontade dos seus superiores (Evertsson, *et al.*, 2018). O apoio das chefias é essencial para a mobilização dos homens – quando estas concedem o tempo de licença sem a ocorrência de conflitos e os/as pares mostram apoiar a decisão dos seus colegas, a prospeção de situações de conflito diminui, as instâncias de usufruto aumentam, assim como a satisfação com o trabalho e com as medidas de conciliação trabalho-família. Esta asserção é corroborada por Greenhaus e Powell (2006), que estudaram o “enriquecimento trabalho-família”, tendo concluído que quando as pessoas estão satisfeitas com a sua vida familiar e com as opções de conciliação disponíveis, elas tendem a transportar os efeitos benéficos da esfera familiar para a esfera profissional, resultando no aumento da qualidade de vida no emprego e numa maior produtividade e satisfação no exercício de funções (Greenhaus e Powell, 2006).

De forma semelhante, o aumento da visibilidade de situações de usufruto também tem implicações positivas na mobilização por parte de homens trabalhadores. Quando os trabalhadores do sexo masculino têm conhecimento de outras situações de usufruto na sua empresa e entendem que o período de ausência não originou consequências negativas, mais aptos se consideram para fazer o mesmo quando o momento chegar (Leitão, 2018).

Moran e Koslowski (2019) reportam que também o surgimento de situações-modelo podem ser importantes, na medida em que as chefias e superiores hierárquicos possuem o estatuto e poder dentro das organizações para dar o exemplo aos seus colaboradores (Moran e Koslowski, 2019).

Por fim, os vínculos laborais mais estáveis foram também reportados como sendo incentivadores do usufruto da licença parental inicial por parte de mulheres e homens. A decisão de constituir família está associada a preocupações de cariz económico, logo, faz sentido que os casais elejam a sua situação laboral como um critério importante no momento de ter filhos. A segurança oferecida por vínculos de trabalho sem termo oferece mais estabilidade tanto a homens como mulheres, diminuindo as suas preocupações com a possibilidade de se verem desempregados ou vinculados a contratos suscetíveis a renovação ou que os coloquem em situações mais desfavorecidas (Leitão, 2018; Eurofound, 2019).

## **5. Fatores inibidores do uso da licença parental inicial por parte de homens-pais**

As razões mais indicadas por homens e mulheres europeus para não usufruírem da licença parental são a impossibilidade de se ausentar da atividade profissional por questões financeiras (Comissão Europeia, 2018) e a perceção de um conflito com os pares e chefias (Kaufman, 2017; Moran e Koslowski, 2019)<sup>5</sup>. Outro fator que pode inibir a adesão às licenças parentais iniciais por parte dos homens é a dimensão da empresa em que os trabalhadores estão inseridos.

### *5.1 A perda de rendimentos imprescindíveis ao agregado familiar*

A perda de rendimentos é, sem dúvida alguma, o fator inibidor mais marcante para a mobilização de homens-pais (Kaufman, 2017; Comissão Europeia, 2018; Evertsson, *et*

---

<sup>5</sup> Consultar Figura 4 - Motivos pelos quais homens e mulheres não usufruem da licença parental (% - UE).

*al.*, 2018; Eurofound, 2019). A maioria dos casais opta pelo período de 180 dias de licença partilhada com um corte de 17% na remuneração-base; contudo, os casais com rendimentos mais reduzidos tendem a optar pelo período de licença mais curto (150 dias) durante o qual recebem a totalidade da remuneração (DGSS, 2016; Wall, *et al.*, 2016). Assim, apesar de idealizarem uma distribuição mais igualitária dos cuidados e um maior envolvimento com a criança, a situação económica do casal constitui uma preocupação mais imediata para os homens-pais na ponderação da repartição da licença parental.

Quando foram comparadas as diferenças salariais entre os membros do casal, a amostra de Evertsson, Boye e Erman comprovou precisamente esse fenómeno. Segundo o argumento da necessidade económica, e uma vez que as mulheres auferem, em média, menos que os homens, foram elas que ficaram em casa com a criança enquanto o companheiro regressou à atividade remunerada (Evertsson, *et al.*, 2018). No entanto, o argumento da necessidade económica não se reverteu; tanto Kaufman (2017) como Evertsson e outros autores (2018) demonstraram que, mesmo nos casos em que a mulher tem um salário superior ao do companheiro, são os homens que regressam à atividade profissional remunerada (Kaufman, 2017; Evertsson, *et al.*, 2018). Este dado sugere que estes continuam a identificar-se como os principais responsáveis pela subsistência económica do agregado ao passo que as mulheres têm uma maior probabilidade de usufruir da licença parental inicial mesmo se esta não fosse paga de todo (Comissão Europeia, 2018).

Também os rendimentos de homens trabalhadores tendem a ser mais baixos quando estes usufruem das licenças parentais iniciais, tendo-se concluído que essa redução, embora pouco significativa (entre 1% e 3%) se mantém até cinco anos após o nascimento dos/as filhos/as (Rege e Solli, 2013). Contudo, não é apenas na remuneração que parece

existir uma penalização. Segundo Friedman e Greenhaus (2000), pais que dedicam mais tempo a tarefas domésticas ganham menos, alcançam níveis hierárquicos mais baixos e experienciam menos satisfação com a sua carreira do que homens que obedecem a uma divisão mais desigual do trabalho não pago (Friedman e Greenhaus, 2000).

Estas evidências confirmam, portanto, a existência de uma penalização nas remunerações e na progressão da carreira que substancia os receios de homens que pensam em usufruir dos seus direitos parentais. Mais ainda, essa diminuição de rendimentos poderá ser mais prolongada do que o reportado se considerarmos que, atendendo a responsabilidades familiares, o trabalhador será visto por superiores como menos dedicado e, como consequência, alvo de aumentos salariais com menor frequência.

## *5.2 O grau de resistência de pares e de chefias e os condicionalismos organizacionais*

Também o grau de resistência por parte das chefias condiciona a ação dos homens – ao contrário do que se passa com as mulheres que se ausentam por motivos de maternidade, os homens não são substituídos no local de trabalho por motivos de licença de nascimento (Kaufman, 2017). Como tal, estes tendem a ver o período de ausência como um acumular de tarefas e responsabilidades ou a transferência desses encargos para os colegas de trabalho. Esta percepção é corroborada por Moran e Koslowski (2019), cuja investigação demonstra que os colegas de trabalho veem a ausência das mães e pais trabalhadores/as como um aumento da sua carga de trabalho e que esta ocorrência é potenciadora de conflitos (Moran e Koslowski, 2019).

Esta percepção negativa é explicada por Miyajima e Yamaguchi, através do fenómeno de ‘‘ignorância pluralista’’ assim apelidado por Katz e Allport (1931), segundo os quais, os membros de um grupo seguem uma regra na qual não acreditam pessoalmente, mas julgam que todos os outros membros do grupo acreditam nela e a

desejam perpetuar (Katz e Allport, 1931 cit. in Miyajima e Yamaguchi, 2017). Os resultados deste estudo demonstraram que, contrariamente ao que é antecipado, os homens sobrestimam as atitudes negativas de colegas e chefias do sexo masculino, julgando-os mais conservadores do que a realidade e fazendo com que prevejam consequências negativas onde potencialmente estas não se manifestarão (*id.*, *ibid.*).

Esta percepção negativa sucede precisamente quando os homens se distinguem do ideal de trabalhador masculino, ganha-pão da família e inserido numa cultura organizacional que valoriza comportamentos, práticas e discursos associados à masculinidade (Hearn e Collinson, 1998). Por outras palavras, as culturas organizacionais são implicitamente um ambiente que associa “ser homem” e “ser produtivo”. Quando um homem planeia fazer algo que desafia esse ideal de masculinidade e produtividade, ele é capaz de prever as consequências negativas desse acontecimento com base no que sucede às mulheres que detêm e respondem aos seus compromissos familiares.

Assim, além do receio de serem vistos como menos comprometidos, as práticas organizacionais geram uma percepção muito mais agravada sobre o período de licença parental inicial, fazendo com os homens prevejam conflitos no anúncio da decisão às suas chefias, mesmo em instâncias em que estas se mostram apologistas da decisão (Kaufman, 2017). Similarmente, se por um lado consideramos que a perda momentânea de rendimentos pode ser assustadora para um casal que tenha começado a constituir família, uma má relação com as chefias e pares é igualmente ameaçadora do desenvolvimento futuro dos trabalhadores de ambos os sexos, visto que pode implicar uma progressão de carreira mais lenta e o prolongamento da perda de rendimentos para lá do que o período de licença parental inicial teria gerado inicialmente.

Outros fatores que são importantes referenciar prendem-se com a dimensão da organização e com a ocupação de funções de responsabilidades ou chefia. Estes dois fatores não são necessariamente inibidores mas são condicionalismos organizacionais na medida em que podem constituir impedimentos, tanto para homens como para mulheres, na altura de se ausentarem. A capacidade que uma organização tem para responder a alterações na sua estrutura é largamente ditada pelos recursos humanos, financeiros e materiais de que esta dispõe. Assim, é possível compreender como empresas de dimensão reduzida têm mais dificuldades em contornar a ausência dos/as seus/suas trabalhadores/as, independentemente do sexo. O mesmo sucede no que diz respeito a posições de grande responsabilidade e liderança, em que o/a trabalhador/a não se sente confortável em ausentar-se devido à relevância das suas competências para a organização, particularmente se não ocupa o cargo de chefia durante um período significativo.

Uma publicação da Eurofound (2019) sobre a mobilização dos pais para a licença parental inicial refere como fator condicionante a dimensão das empresas, ou seja, organizações de maior dimensão têm mais facilidade em conceder o período de licença aos homens-pais, assim como em estruturar esse mesmo período em blocos ou outros arranjos flexíveis, uma vez que lhes é mais fácil redirecionar recursos humanos quando necessário (Eurofound, 2019). Assim, embora a dimensão da empresa em que se exerce uma atividade profissional não seja necessariamente um fator inibidor da vontade de homens-pais, é uma condicionante que pode conduzir à não mobilização.

## **6. Os benefícios do usufruto dos direitos parentais**

O objetivo deste capítulo é demonstrar a importância de desconstruir padrões e normas organizacionais enraizadas que afetam homens e mulheres de forma desproporcional, e como as necessárias alterações ao nível da flexibilização do trabalho

e da conciliação trabalho-família não só não danificam a produtividade, o lucro e o valor social das empresas, como aliás, as beneficiam assim como às famílias dos/as seus/suas trabalhadores/as.

### 6.1 Benefícios para as organizações

A motivação e o compromisso organizacional são importantes componentes na gestão de recursos humanos e na criação de vantagem competitiva. Por este motivo, cabe às organizações encarar o seu papel impulsionador de bem-estar social e transcender a procura de lucro financeiro.

Um estudo de 2017 sobre justiça organizacional demonstrou que os gestores de topo têm preferência por práticas de conciliação trabalho-família quando: 1) estas podem ser aplicadas de igual forma a todos os membros da empresa; 2) quando têm custos reduzidos ou permitem a redução de despesas, e 3) quando conduzem a um maior envolvimento por parte dos/as trabalhadores/as (Been, *et al.*, 2017). Um estudo de 2018 sugere também que há uma relação causal entre empresas que dão mais benefícios e facilidades de conciliação trabalho-família aos/às seus/suas trabalhadores/as e o aumento da motivação e eficiência das suas equipas, assim como do valor das empresas (Fauver, *et al.*, 2018).

Alterar a forma como o uso da licença parental é percecionado e como as práticas organizacionais afetam as organizações é essencial, não só para os recentes pais, mas também para o futuro dos negócios. Alterar a perceção sobre as licenças parentais e tornar iguais os períodos de licença conferidos a homens e mulheres contribuiria, por exemplo, para a diminuição da taxa de absentismo e taxa de *turnover* já que, ao terem a possibilidade de flexibilizar os seus tempos e locais de trabalho, os pais (mas sobretudo a mãe) não teriam de abandonar a atividade profissional para acompanhar as crianças. A implementação de medidas mais igualitárias implicaria também a redução de custos com

processos cíclicos nas organizações, na medida em que o menor abandono da atividade profissional implicaria menos recursos direcionados para a atração, recrutamento, formação e retenção de novos colaboradores (Adema, *et al.*, 2015; Porter, 2015). Não obstante a poupança financeira, a implementação de práticas mais “amigas” dos/as trabalhadores/as originaria também o sentimento de que as empresas fizeram um investimento no momento da sua reinserção, traduzindo-se num maior envolvimento, numa maior satisfação com a carreira profissional e com o posto de trabalho, assim como no reconhecimento do valor da pessoa para o sucesso da organização (Friedman e Greenhaus, 2000; Porter, 2015).

Este aumento na satisfação e no envolvimento está fortemente associado ao clima de trabalho e à cultura organizacional. Na sequência de argumentar que as chefias representam uma força poderosa nas empresas (Kaufman, 2017; Moran e Koslowski, 2019), o que se pode constatar é que a existência de legislação e políticas organizacionais não chegam para ultrapassar as desigualdades existentes se os/as colaboradores/as não sentirem que a cultura organizacional realmente os/as incentiva para tais comportamentos. Em suma, a perceção de sensibilidade para com as necessidades dos/as trabalhadores/as é tão importante como a existência de políticas que visam a mudança comportamental (Friedman e Greenhaus, 2000).

Assim, se a ausência do trabalho durante o uso das licenças parentais passasse a ser repartida o mais equitativamente possível entre homens e mulheres, isto beneficiaria as organizações já que tanto pais como mães teriam o seu posto de trabalho mais protegido de situações de substituição e precariedade, regressariam ao trabalho mais motivados/as e produtivos/as, sentindo que a empresa investiu neles/as e no bem-estar das suas famílias ao invés de impor represálias ao nível da sua carreira profissional (Adema, *et al.*, 2015).

## 6.2 Benefícios para a relação de casal e para o desenvolvimento das crianças

Vários estudos comprovaram que a participação do pai e a partilha das responsabilidades de cuidado entre os membros do casal tem resultados positivos e duradouros no desenvolvimento físico e cognitivo das crianças, na relação de casal e na relação de ambos os pais com a criança (Porter, 2015; Janta e Stewart, 2018).

Do ponto de vista afetivo, não é só a criança que beneficia da presença prolongada do pai. Tal como a mãe, é quando aquele está sozinho com o bebé que aprende a responder às suas necessidades, sendo precisamente essa responsabilização que se considera ser incentivadora de uma masculinidade cuidadora (Leitão, 2018). Também a relação de casal sai beneficiada de uma maior participação do homem na esfera familiar: além de permitir um maior equilíbrio na divisão do trabalho não pago, diminuindo a sobrecarga experienciada sobretudo por mulheres, os casais reportam que o período de licença parental inicial é imperativo para a criação de novos hábitos de partilha de responsabilidades (Wall, *et al.*, 2016). Estes resultados positivos foram reportados no primeiro estudo sobre a paternidade realizado em Portugal (Perista e Lopes, 1999), sendo testemunhados mais recentemente pelas pessoas que constituíram a amostra de Wall e outros autores (2016). Neste estudo, tanto homens como mulheres concordaram que a partilha da licença parental inicial contribui para o bem-estar da criança, beneficia a empregabilidade de ambos (mas especificamente a da mãe), permite uma melhor conciliação das responsabilidades de cuidado e reduz a ocorrência de conflitos entre o casal (*id.*, *ibid.*).

Conforme discutido no capítulo sobre os fatores incentivadores do uso da licença parental inicial, o nível de escolaridade e os rendimentos auferidos afetam não só as intenções de homens-pais de efetivar os seus direitos parentais, como também de o fazer

de forma mais igualitária (Wall, *et al.*, 2016). Esses fatores parecem resultar de uma maior sensibilidade paterna e de um maior envolvimento nas interações que desenvolvem com os/as filhos/as; no entanto, esse envolvimento produz resultados que se estendem para lá do laço afetivo. A este respeito, um estudo de 2018 demonstrou como as interações entre criança e pai resultam num mais rápido desenvolvimento de áreas como a linguagem, inteligência emocional e sociabilidade das crianças, que por sua vez se traduzem em pontuações mais altas em testes de cognição, sugerindo que o maior envolvimento de ambos os progenitores e o nível de escolaridade do pai têm implicações positivas no desempenho escolar dos/as filhos/as (Cabrera, *et al.*, 2018).

Através destas evidências, é possível ver como a experiência da parentalidade não deve ser vista apenas como uma perda de lucro e produtividade para as organizações, mas sim como um investimento que promove a igualdade de género nos locais de trabalho e conduz a uma maior satisfação e envolvimento de homens e mulheres trabalhadores/as em ambas as esferas das suas vidas. Em conjugação com algumas práticas organizacionais já mencionadas, inseridas numa cultura organizacional que demonstra apoiar os seus colaboradores, a igualdade de circunstâncias perante a parentalidade é uma estratégia que surte efeitos positivos e duradouros tanto para as organizações, ao nível de vantagem competitiva irreplicável, como para os casais e para as crianças, ao nível das suas relações e desenvolvimento futuro.

## **7. Opções Metodológicas**

### *7.1 Procedimentos e critérios metodológicos*

Tendo já discutido quais os fatores inibidores e incentivadores da mobilização de homens-pais para a licença parental inicial e como as práticas e culturas organizacionais

têm o potencial de beneficiar as empresas e as famílias, este capítulo destina-se a explicitar as opções metodológicas utilizadas para a recolha de dados empíricos.

À exceção de Evertsson, Boye e Erman (2018), que estudaram a divisão da prestação de cuidados entre casais suecos que partilharam a licença parental inicial e cujo estudo foi a fonte de inspiração para a escolha da técnica de entrevista, pouco se tem escrito sobre a realidade que as famílias vivenciam durante e após o período dessas licenças e as implicações desse usufruto noutras esferas da sua vida, sobre questões como quais as circunstâncias que levaram os casais a partilhar a licença? Como é que esse usufruto mudou a perceção de cada um sobre as suas responsabilidades profissionais e familiares? Como avaliam as implicações dessa decisão na sua vida profissional e na do/a companheiro/a?

De forma a responder a estas questões, foram realizadas entrevistas formais e semiestruturadas com os dois membros de nove casais portugueses. Estas recaíram sobre as suas perceções acerca dos papéis de género, a respetiva organização do trabalho não pago, a perceção das suas chefias e pares, e o seu grau de satisfação quanto ao uso da licença parental inicial. Procurou-se perceber também que fatores inibidores ou incentivadores foram ponderados pelos casais e como o nascimento dos filhos alterou a sua progressão de carreira com base na sua resposta a responsabilidades familiares.

Foram considerados três critérios de seleção de pessoas a entrevistar: 1) ambos os membros do casal estarem inseridos numa atividade profissional remunerada aquando o nascimento dos/as filhos/as; 2) o casal ter usufruído da licença parental inicial bonificada, e 3) o nascimento da(s) criança(s) tenha ocorrido entre 2009, ano em que foi introduzida a licença parental bonificada e 2018, de forma a registar perceções e acontecimentos com duração e intensidade relevantes para esta averiguação.

Aplicou-se o método de amostragem não-probabilística em bola de neve, uma vez que a triagem de pessoas a entrevistar derivou de um contacto prévio com casais que tinham partilhado a licença parental inicial, que depois possibilitou o contacto com outros casais que obedeciam aos mesmos critérios.

Foram realizadas 18 entrevistas com cada membro dos nove casais participantes, tendo o homem e a mulher sido entrevistados em separado. O raciocínio por detrás da separação do casal foi evitar a contaminação das opiniões e perceções que cada sujeito tinha sobre a sua experiência de usufruto, as implicações na sua carreira profissional e na do/a companheiro/a, assim como na perceção de justiça e satisfação com a esfera profissional e familiar.

Uma vez que a técnica de entrevista pertence ao método qualitativo, foram introduzidos alguns itens avaliados através de escalas de Likert, que foram depois utilizados para uma análise quantitativa descritiva, nomeadamente, o grau de satisfação, o grau de sobrecarga e a percentagem de participação nas tarefas de trabalho doméstico e de prestação de cuidados.

As entrevistas foram realizadas entre 13 de março e 10 de maio de 2019, na região da Grande Lisboa, tendo o áudio sido gravado com recurso a um gravador e depois transcrito de forma a proceder à análise do conteúdo das entrevistas. Decorreram perto dos locais de trabalho ou na residência dos/as entrevistados/as, com uma duração média de 30 minutos. Todos os participantes assinaram um formulário de consentimento informado sobre os objetivos da presente investigação, assegurando assim a sua autorização para utilizar os dados recolhidos. Os seus nomes, os nomes dos/as seus/suas filhos/as e das empresas nas quais estavam inseridos/as durante o uso da licença parental inicial bonificada foram alterados ou omitidos de forma a garantir o seu anonimato.

## 7.2 Amostra

Foram entrevistadas um total de 18 pessoas com idades entre os 24 e os 46 anos. Oito casais estavam em união de facto/matrimonial e um casal estava separado/divorciado. Sete pessoas concluíram um Bacharelato/Licenciatura, cinco pessoas obtiveram o grau de Pós-graduação/Mestrado, cinco pessoas concluíram o Ensino Secundário e uma pessoa concluiu a escolaridade com o 9º ano.

Destas 18 pessoas, dezasseis tinham um contrato sem termo e duas pessoas tinham um contrato a tempo certo (uma destas duas pessoas trabalhava também a recibos verdes). Assim, todos os homens entrevistados tinham vínculos efetivos ao passo que apenas mulheres se encontravam em situações laborais mais precárias.

O tipo de horário de trabalho também apresentou algumas diferenças: nove pessoas tinham um horário fixo, quatro pessoas trabalhavam por turnos, outras três em regime de isenção de horário e apenas duas pessoas, ambas do sexo masculino, usufruíam de horário flexível. Os/as entrevistados/as foram também questionados acerca das suas horas de trabalho suplementar, tendo-se apurado que trabalhavam entre 0 a 16 horas semanais além do seu normal horário de trabalho.

Apurou-se também a dimensão da empresa em que os/as entrevistados/as estavam inseridos à data do gozo da licença parental inicial: nove pessoas trabalhavam em empresas de grande dimensão, sete trabalhavam em pequenas empresas, duas trabalhavam numa empresa de média dimensão e uma pessoa trabalhava numa microempresa<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> As denominações ‘‘grande’’, ‘‘média’’, ‘‘pequena’’ e ‘‘micro’’ empresa foram aplicadas com base na informação presente no Diário da República Portuguesa referente à dimensão das empresas portuguesas (Decreto-lei n.º 372/2007, de 6 de novembro).

Cinco entrevistados/as trabalhavam no setor público e 15 no setor privado (duas pessoas exerciam profissões em ambos os setores). Tendo procurado agregar os/as participantes em grupos profissionais, três entrevistados/as estavam inseridos em profissões no ramo da Informática e quatro entrevistados/as pertenciam ao sub-grande grupo 23 – Professores<sup>7</sup>. Os/as restantes entrevistados/as estavam dispersos/as em grupos profissionais associados às vendas, operadores e técnicos intermédios, restauração, banca e prestação de serviços de segurança e de proteção de menores.

Os rendimentos individuais mensais brutos dos/as entrevistados/as situaram-se entre os 600€ e mais de 2.100€ apresentando um vasto intervalo de rendimentos auferidos pelos/as participantes<sup>8</sup>. Não obstante, é importante denotar que eram apenas mulheres a ocupar os dois escalões de rendimentos mais baixos e zero mulheres a alcançar a categoria mais alta de rendimentos, ao passo que, pelo contrário, nenhum homem entrevistado tinha um salário mensal bruto inferior ao salário médio nacional.

Contabilizando também o trabalho de prestação de cuidados, sete casais tinham apenas uma criança a cargo e dois casais tinham duas crianças a seu cuidado. A idade das crianças a cargo situou-se entre um ano e os sete anos de idade.

## **8. Análise das entrevistas e discussão dos resultados**

Este capítulo tem como objetivo apresentar a análise das entrevistas e discutir semelhanças e diferenças entre homens e mulheres e entre os casais participantes.

Dos nove casais entrevistados, cinco casais fizeram a partilha de seis meses de licença parental inicial, sendo que o pai ficou com o sexto mês (Casais C, F, G, H e I).

---

<sup>7</sup> As denominações profissionais utilizadas tiveram como base a Classificação Portuguesa das Profissões 2010, tendo-se utilizado os códigos referentes ao sub-grande grupo de profissões (INE, 2011).

<sup>8</sup> Os salários mínimo e médio nacionais utilizados partiram de dados da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho digno em Portugal (OIT, 2018).

Dois casais usufruíram de uma licença alargada de sete meses para a mãe e um mês para o pai (Casais B e D), um casal usufruiu de quatro meses para a mãe e um mês exclusivo do pai (Casal E), e um casal dividiu a licença com três meses para cada pessoa (Casal A).

Relativamente aos motivos que conduziram ao uso da licença inicial bonificada, as razões invocadas pelos casais que constituíram a amostra desta dissertação podem ser colocadas num espectro instrumental-cuidador (Leitão, 2018). Todos/as os/as participantes se posicionaram de acordo com uma motivação cuidadora: os homens invocaram o desejo de passar tempo com a criança e de tirar alguma sobrecarga à mãe. As mulheres invocaram a importância da presença do pai na criação de um laço emocional com a criança e no estabelecimento de uma rotina em que ambos participavam ativamente. As mulheres, contrariamente à natureza cuidadora que lhes é atribuída, foram as que mais invocaram motivações instrumentais, nomeadamente, a possibilidade de voltar para o trabalho mais aliviadas pelo facto de o pai ficar com a criança durante o último mês, o corte pouco significativo nos rendimentos e razões de saúde.

O grau de satisfação dos/as entrevistados/as foi medido através de uma escala de Likert de 5 valores – Nada satisfeito/a; Pouco satisfeito/a; Neutro/a; Satisfeito/a, e Muito satisfeito/a. A maioria dos/as entrevistados/as avaliou-se como “Muito satisfeito/a” ou “Satisfeito/a” ao nível da sua realização pessoal (7 de 9 casais) e ao nível da relação de casal (8 de 9 casais) depois do uso da licença parental inicial bonificada. Nos itens referentes à relação com chefias e pares, os/as entrevistados/as mostraram-se “Satisfeitos/as” ou “Muito satisfeitos/as”, apesar de algumas avaliações serem neutras. Nos dois casos em que a avaliação das chefias e pares foi negativa, correspondendo aos valores “Pouco satisfeito/a” ou “Nada satisfeito/a”, esta resultou, no caso de Ivo, do aumento da carga de trabalho, e no caso de Helena, de um clima organizacional

competitivo e pouco solidário, que vieram depois justificar as avaliações neutras ao nível da satisfação com as suas condições de trabalho. Os/as restantes participantes avaliaram as suas condições de trabalho como satisfatórias ou muito satisfatórias (10 de 18 participantes).

A maioria dos casais avaliou positivamente o desempenho do/a companheiro/a ao nível da divisão do trabalho não pago (5 de 9 casais). Não se tendo verificado avaliações negativas neste item, os casais com avaliações neutras afirmaram que, embora tenha ocorrido uma diminuição da satisfação após o uso da licença, esse fenómeno não é necessariamente negativo – aliás, as dificuldades experienciadas após o nascimento da criança eram, na sua ótica, parte de um período de ajustamento na relação com a criança e com o/a companheiro/a.

Aos serem questionados/as sobre os efeitos positivos ou negativos percecionados na sua carreira profissional, a vasta maioria dos/as entrevistados/as afirmou não ter sido alvo de alterações ao nível da progressão na carreira, nos salários, prémios e bónus auferidos, e nas responsabilidades e funções atribuídas (14 participantes). Contudo, houve casos em que a situação laboral se alterou. Abel, o elemento masculino do Casal A, foi o único entrevistado que foi promovido (para uma posição de chefia), com o esperado aumento salarial após o nascimento do filho. Bárbara, o elemento feminino do Casal B, afirmou que o período alargado de licença constituiu a perda de novas oportunidades dentro da empresa e que o bónus que teria recebido em exercício de funções foi inexistente. Já Helena, o elemento feminino do Casal H, foi afetada negativamente uma vez que o uso da licença parental inicial a desqualificou de uma oportunidade de mobilidade horizontal à qual tinha concorrido, por falta de tempo de serviço. Assim, foram apenas elementos do sexo feminino a experienciar consequências negativas ao

nível da carreira profissional, ao passo que os/as restantes entrevistados/as não sofreram quaisquer efeitos negativos.

O aumento da motivação e do comprometimento com o trabalho após o regresso ao exercício de funções foi uma das averiguações que surtiu respostas diferentes por parte de ambos os sexos: nove entrevistados/as não se sentiram mais motivados/as ou comprometidos/as quando regressaram ao trabalho mas as justificações para tal tomaram direções distintas. Ao passo que os motivos invocados pelas mulheres estavam associados ao cansaço e aos sentimentos de culpa por não estarem com a criança, os homens afirmaram mais frequentemente que o nascimento dos/as filhos/as tinha alterado as suas prioridades, tendo o trabalho passado para segundo plano. Contrariamente, foram oito os/as participantes que afirmaram ter-se sentido mais motivados/as ou comprometidos/as com o trabalho, novamente, com justificações bidirecionais: as mulheres invocaram que o seu comprometimento era fruto do seu desejo de voltar ao trabalho e da sensação de alívio por saberem que o pai estava em casa com a criança, ao passo que os seus companheiros afirmaram que o nascimento dos/as filhos/as reforçou o seu compromisso com o trabalho, podendo dizer-se que esse evento aumentou a sua identificação com o papel de provedor do sustento das famílias:

*‘Existe um maior grau de comprometimento e responsabilidade...porque já temos as crianças a nosso encargo, já não posso olhar para o trabalho como ‘se me chatear com isto vou-me embora e arranjo outro’, há um compromisso maior.’*  
(César, 38 anos, Técnico de Montagem)

Com base nas justificações das recentes mães, podemos ver também como o bónus de 30 dias tem o potencial de aliviar a sensação de *stress* durante o regresso ao trabalho remunerado, na medida em que cria uma fase de transição em que a criança fica com o pai em vez de ir para um infantário:

*“(...) é uma ajuda para nós [mães] e pelo facto do pai estar presente permitir criar laços com o nosso filho. E quando regressamos ao trabalho ficamos completamente seguras porque sabemos que eles conseguem dar conta da situação.”* (Dália, 32 anos, Farmacêutica)

Dos/as 18 entrevistados/as, apenas um homem e uma mulher afirmaram que a presença da mãe era mais importante que a do pai. O fator da amamentação foi a principal razão pela qual a mãe foi considerada indispensável nos primeiros meses de vida, mesmo nos casos em que o pai também dava o biberão. Os/as restantes participantes consideraram que o pai era tão importante como a mãe na medida em que o período de licença inicial constituía uma “educação para o cuidado” através da criação de um laço emocional com a criança e de uma rotina de apoio mútuo entre o casal:

*“(...)foi um período de educação porque passámos de ‘tu’ para ‘nós’, como quem diz ‘tu também tens duas mãos’ (...) no sentido de o educar, e explicar-lhe que eu não nasci ensinada e que se eu consigo, ele também consegue!”* (Carla, 41, Bancária)

Em 16 casos, os casais classificaram a reação das chefias perante o anúncio da partilha da licença como “Positiva” ou “Natural”, ou seja, que a notícia foi bem recebida por parte dos superiores hierárquicos ou já tinha sido naturalizada nas empresas por via de casos antecedentes. Bárbara (Casal B) e Hélio (Casal H) foram os dois casos em que a notícia foi mal recebida. No caso de Bárbara, a sua ausência colidiu com um grande fluxo de trabalho que fez com que a chefia agisse de forma “insensível”. No caso de Hélio, a chefia pressionou-o para não usufruir da licença parental inicial por falta de recursos humanos, tentando mesmo responsabilizá-lo pela procura do seu substituto para que este não fizesse uso dos seus direitos:

*“Não gostaram muito. Deram-me os parabéns e foi tudo muito bonito, mas quando chegou o momento de gozar a licença perguntaram-me umas trinta vezes se não era possível adiar, adiar, adiar...”* (Hélio, 36 anos, Motorista/Segurança)

No que diz respeito à reação dos/as pares, foram 12 os/as entrevistados/as que avaliaram a reação dos pares como sendo “Positiva” ou “Natural”, com duas pessoas a reportar alguma surpresa face à partilha da licença porque os/as colegas de trabalho não estavam informados sobre os seus direitos parentais. Houve também três casos em que a reação dos pares foi negativa – para Dália (Casal D) e Hélio (Casal H), o trabalho por turnos gerou o aumento da sobrecarga para os colegas, ao passo que Helena (Casal H) sentiu que os pares não foram compreensivos com a inevitabilidade de esta se ausentar, devido ao clima hostil presente na organização em que trabalhava. Abel (Casal A) foi o único entrevistado que classificou a sua experiência em relação aos colegas de trabalho como sendo mista. Os colegas homens receberam a notícia de forma positiva e talvez até com alguma surpresa devido ao facto deste e da companheira, Ana, terem repartido a licença com três meses para cada um. Já as colegas do sexo feminino reagiram de forma negativa – ao invés de apoiarem a sua mobilização, sentiram que este estava a retirar à mãe um tempo que lhe pertencia inquestionavelmente:

*“(...) sinto que os meus pares do sexo masculino viram todo o processo com alguma piada e até se calhar com um bocadinho de inveja (...). Do lado das colegas do sexo feminino, a reação foi um bocadinho diferente. (...) Sentiram de alguma forma que eu estava a limitar a possibilidade da mãe usufruir daquele tempo.”* (Abel, 37 anos, Diretor de Sistemas de Informação e Distribuição)

Quando questionados/as acerca de quem pensavam que o nascimento de uma criança afetava mais ao nível da carreira profissional, 17 entrevistados/as afirmaram ser a mãe a mais prejudicada, referindo aspetos como os intervalos destinados à amamentação, a expectativa social de que seja a mulher a ausentar-se do trabalho para a

prestação de cuidados e o decréscimo na produtividade que isso causa, originando instâncias de discriminação face às mulheres que, mesmo não sendo mães, vivem na sombra desse potencial:

*“(…) para já, o período de ausência é maior para a mulher do que para o homem. E quando uma empresa tem um homem e uma mulher para contratar e olha para ela, vai dizer ‘bem, ela está em altura de ter um filho’ e já sabem que vão estar 6 meses sem ela…”* (Gustavo, 37 anos, Programador/Informática)

Inês, a única participante que deu uma resposta em contrário – que era o pai o mais prejudicado – viu a questão de maneira diferente, ou seja, que embora as mulheres sejam prejudicadas na carreira profissional, o seu absentismo é visto com alguma indulgência porque se lhes reconhecem essas responsabilidades familiares. Contrariamente, os homens sentem essas implicações negativas na carreira quando assumem responsabilidades tidas como “femininas”, quebrando com o ideal de trabalhador masculino e provedor do sustento das famílias:

*“Entende-se melhor que uma mulher fique em casa do que um homem. Ainda há aquela mentalidade de que a mulher pode ficar em casa para cuidar das crianças mas o homem tem que ir trabalhar.”* (Inês, 31 anos, Empregada de Mesa)

Os/as entrevistados/as foram também questionados acerca de situações em que tivessem sentido que estavam a ser tratados de forma diferente ao nível das suas relações interpessoais profissionais. Quinze participantes não experienciaram qualquer diferença no seu tratamento em contexto de trabalho ou que os/as companheiros/as tivessem reportado algo semelhante. Contudo, houve dois casos em que os/as participantes foram afetados. César (Casal C) referiu que a companheira não foi alvo da redução no IRS pelo facto de ter crianças a cargo uma vez que o seu ficheiro pessoal não foi atualizado durante alguns anos. Dália (Casal D) afirmou ter suportado acusações, por parte de colegas de

trabalho, de ser privilegiada em relação aos mesmos quando o seu horário por turnos foi alterado para acomodar a fase de amamentação após o nascimento do filho.

A questão referente à perceção de justiça procurou saber como os/as participantes se autoavaliavam em função da sua participação nas tarefas domésticas e na prestação de cuidados. Foram três os casais em que ambos os constituintes declararam ter uma partilha igualitária das tarefas domésticas. Quatro homens autoavaliaram-se como fazendo menos do que a justa parte das suas responsabilidades domésticas, tendo as suas companheiras, por sua vez, respondido que faziam mais do que a quantidade justa desses encargos. As mulheres dos casais G e H afirmaram fazer mais do que o justo, embora os respetivos companheiros tenham afirmado fazer a quantidade justa de trabalho não pago.

Relativamente à prestação de cuidados, os casais declararam, no geral, ser mais igualitários no tempo despendido com cinco casais a declarar fazer a quantidade justa de prestação de cuidados. As mulheres do Casal C e H autoavaliaram-se como fazendo mais do que o justo ao passo que os respetivos companheiros declararam fazer a porção igual da prestação de cuidados. Por sua vez, apenas um homem (Casal I) e uma mulher (Casal A) declararam fazer menos que a quantidade justa do cuidado infantil embora por razões diferentes: Ivo continuou a trabalhar ao passo que a companheira escolheu interromper a atividade profissional depois do gozo da licença para cuidar da filha a tempo inteiro. No caso de Ana, que trabalhava em regime de isenção de horário, afirmou que o facto de o companheiro ter um horário flexível sem horas de trabalho suplementar facilitou a maior participação do companheiro na vida do filho, algo que não lhe era tão fácil fazer.

Tendo em consideração a questão de perceção de justiça, tornou-se claro que os homens tenderam a ser, no caso desta amostra, mais participativos na prestação de cuidados, assumindo a motivação cuidadora que dá primazia ao bem-estar da criança

(Leitão, 2018), mas menos participativos na vertente da organização do lar, continuando a remeter a maior porção dessas responsabilidades para as companheiras.

Complementando a questão anterior, mas medida numa escala quantitativa, as pessoas foram entrevistadas acerca da frequência com que se sentiam injustiçados/as ou sobrecarregados/as com a divisão do trabalho não pago. As respostas obedeceram a uma escala Likert de cinco pontos: Nunca; Raramente; Às vezes; Frequentemente, e Sempre. Todos os homens responderam que “Nunca” ou “Raramente” se sentiam injustiçados com a divisão do trabalho não pago, à exceção de Hélio que, tal como a ex-companheira de quem estava separado, trabalhava por turnos, justificando assim o posicionamento de ambos no valor “Às vezes”. No caso das mulheres, o panorama foi diferente: cinco mulheres disseram sentir-se injustiçadas “Às vezes” e uma mulher pontuou-se no valor “Raramente”. Apenas duas mulheres disseram nunca se sentir sobrecarregadas; convém referir que ambas dispunham de ajuda doméstica contratada, fator esse que pode justificar a avaliação de menor sobrecarga em relação às restantes mulheres que compuseram a amostra. Uma mulher afirmou sentir-se “Sempre” injustiçada e/ou sobrecarregada uma vez que sentiu ser a única encarregada pelas atividades extracurriculares e questões de saúde do filho, além dos demais encargos de organização do lar.

A existência de redes de apoio formais (amas; jardins de infância) e/ou informais (amigos; avós/avôs) mereceu também uma averiguação no processo de entrevista. Seis casais não dispunham de qualquer tipo de rede de apoio durante o período de licença parental inicial. Dois casais dispunham, muito pontualmente, de ajuda por parte das avós da criança e o Casal H, em que tanto o homem como a mulher trabalhavam por turnos, dispunham com alguma regularidade da ajuda das respetivas mães. Estes acontecimentos corroboram a asserção de Perista e outros/as autores/as (2016) de que existe uma

matrilinearidade da prestação de cuidados, ou seja, que estes, quando não completamente desempenhados pelas mães e pais, são remetidos para as mulheres com quem partilham laços consanguíneos (Perista, *et al.*, 2016).

A última questão da entrevista era semelhante à pergunta sobre a perceção de justiça dos/as entrevistados/as embora com o objetivo de saber de que forma os homens e as mulheres se autoavaliavam quanto à sua participação em cada um dos itens da tabela. A tabela foi adaptada da publicação de Perista e outros autores, uma vez que continha itens que estavam mais ou menos fortemente associados a homens e mulheres (Perista, *et al.*, 2016) e foram medidos através de uma escala percentual de 5 pontos: 0%; 25%; 50%; 75%, e 100% de participação. Salvo raras exceções, o que é possível constatar quando comparadas as autoavaliações de cada membro dos casais, é que estes tenderam a avaliar-se de forma a refletir uma igual distribuição da prestação de cuidados ou a indicar que estas recaíam mais sobre a mãe. O panorama foi algo diferente, contudo, quando olhamos para os itens acerca das tarefas domésticas – apesar de haver itens em que os casais afirmaram haver uma distribuição equitativa das responsabilidades, essa ocorrência tornou-se mais escassa, ao passo que a abundância de situações em que o trabalho doméstico recaía mais sobre a mulher persistiu.

Outra observação é que à medida que as tarefas domésticas se tornavam mais fortemente associadas a noções de masculinidade e provedoria económica (reparações, pagar as contas do agregado familiar, fazer o IRS), maior era a participação dos homens com múltiplas instâncias de tarefas unicamente desempenhadas por estes. Já a limpeza da roupa, uma tarefa que continua a ser fortemente remetida para as mulheres (Perista, *et al.*, 2016), foi a que mais registou avaliações de participação inteiramente ou quase inteiramente desempenhada por mulheres.

## 9. Considerações finais e recomendações

Um dos objetivos desta dissertação foi precisamente o de olhar para o uso das licenças parentais de forma diferente – não a partir das consequências negativas que as mulheres sofrem na sua carreira profissional quando se ausentam da sua atividade remunerada (reconhecendo, no entanto, estas situações de discriminação como um problema real nos locais de trabalho), mas sim a partir da baixa adesão às licenças de parentalidade por parte de homens-pais, por percecionarem que as normas sociais e as culturas organizacionais estão contra eles quando tentam quebrar com o seu papel tradicional de provedor do sustento das famílias.

Considerando que os/as participantes pertencem a uma variedade de profissões no setor público e privado e detêm qualificações e vínculos laborais que podem explicar algumas das diferenças verificadas ao nível das condições de trabalho e das opções de conciliação trabalho-família, os resultados da análise das entrevistas foram ao encontro das conclusões de estudos referenciados ao longo desta dissertação.

Para a grande maioria dos homens entrevistados, o desejo de ser um cuidador presente e envolvido, de acompanhar a mãe e a criança durante um período de ajustamento e o desejo de proteger a empregabilidade da mãe foram os motivos mais vinculados para a mobilização para a licença parental partilhada. Tendo em conta que quase todos/as os/as entrevistados/as afirmaram que a mãe é a mais prejudicada na carreira profissional e que todos os/as entrevistados/as referiram motivações cuidadoras para a mobilização, os casais com rendimentos mais baixos tenderam a associar a presença do pai e a educação para o cuidado com a manutenção do emprego da mãe e com o evitamento da perda de rendimentos mas não optaram por períodos de licença mais curta que outros casais com condições laborais mais favorecidas. Já os casais com rendimentos mais altos e situações

laborais mais estáveis optaram, por vezes, por usar licenças parentais alargadas ou por distribuir o período exclusivo de cada progenitor de forma mais igualitária devido a convicções pessoais – convém referir, no entanto, que o recurso às licenças parentais alargadas não resultaram de planos ponderados antecipadamente mas sim de motivos associados à saúde da mãe. Ainda assim, a mobilização para uma licença parental mais longa ou para diferentes arranjos na divisão da mesma pareceu estar assente no pressuposto de uma maior segurança do vínculo laboral e na boa relação com pares e chefias que permitiu ao casal tomar a decisão de prolongar/restruturar a licença.

É importante verificar que a maioria das pessoas entrevistadas não considerou ter sido afetada negativamente na sua situação profissional; contudo, a porção da amostra que foi alvo de consequências negativas reportou situações de perda de rendimentos e oportunidades, um efeito negativo na progressão de carreira e falta de receptividade por parte de colegas de trabalho e chefias. Talvez por receio da manifestação ou do prolongamento destas consequências negativas na carreira profissional dos homens entrevistados, apesar das motivações cuidadoras estarem claramente presentes, estes tenderam a cumprir com as expectativas sociais que lhes foram incumbidas.

As mulheres são também as que menos auferiam: estas estão nos dois escalões mais baixos de rendimentos e nenhuma se situa na categoria mais alta fixada no guião de entrevista. Esta constatação parece resultar não só de uma situação laboral mais precária mas também de uma perceção de menor disponibilidade para o trabalho remunerado dada a existência de responsabilidades familiares (Ferrant, *et al.*, 2014).

Relativamente à vida familiar, apesar do reconhecimento de mais responsabilidades familiares serem imputadas às mulheres, nenhuma entrevistada dispunha de medidas de

flexibilização do horário de trabalho ou do local de trabalho, um facto algo surpreendente tendo em conta que dois homens dispunham dessa opção.

Outra realização foi o facto de o período bonificado de licença utilizado pelo pai permitir a existência de um período de transição para as mães quando estas regressaram ao trabalho, favorecendo a sua produtividade e motivação. Ainda assim, os casais com rendimentos mais baixos, vínculos laborais mais precários e horários de trabalho sujeitos a alterações eram, na generalidade, os menos satisfeitos com as suas condições de trabalho e com a relação com as chefias, tipificando também a asserção de Perista e outros autores (2016) sobre a divisão mais desigual do trabalho não pago (Perista, *et al.*, 2016).

Esta divisão sexual do trabalho manteve-se uma vez que os homens entrevistados eram mais participativos na prestação de cuidados, reforçando o seu ideal masculino e cuidador, mas não eram necessariamente mais participativos na organização do lar e nas tarefas domésticas, reforçando simultaneamente a ideia da mulher como a principal responsável pelas demais responsabilidades da vida doméstica.

Em conclusão, as entrevistas demonstraram, na sua generalidade, a existência de um progresso em direção à maior adesão às licenças parentais por parte de homens pais e à repartição mais igualitária das responsabilidades familiares e de cuidado, reconhecendo simultaneamente o papel da agência individual para o gozo das licenças de parentalidade partilhada e a importância de práticas de recursos humanos e culturas organizacionais sensíveis à proteção da parentalidade e da conciliação trabalho-família.

Reconhecendo que as necessidades familiares e pessoais dos/as trabalhadores/as têm implicações no desempenho organizacional, foi importante discutir os fatores incentivadores e inibidores da vontade de homens-pais para uma maior participação na

esfera familiar assim como demonstrar que a sua presença conduz a benefícios dentro e fora dos contextos laborais.

Para as organizações, estes benefícios prendem-se com indicadores organizacionais como a motivação e o comprometimento dos/as seus/suas colaboradores/as, a retenção e desenvolvimento de recursos humanos com competências valiosas e irreplicáveis, o aumento do valor social e financeiro dos negócios e a redução de despesas com processos cíclicos (Adema, *et al.*, 2015; Porter, 2015; Fauver, *et al.*, 2018). Todos estes indicadores são potenciais fontes de vantagem competitiva, e tendo em consideração que há benefícios bidirecionais da aplicação de políticas e práticas mais igualitárias e amigas dos trabalhadores, considera-se vantajosa a retenção de trabalhadores/as com elevado desempenho na organização, especialmente se esses/as trabalhadores/as se mostrarem motivados, envolvidos e produtivos como resultado de práticas organizacionais que facilitam a conciliação entre as suas responsabilidades familiares/pessoais e profissionais.

Para as famílias, estes benefícios estão mais fortemente associados à melhoria da relação de casal, ao desenvolvimento das crianças e à participação ativa de ambos os progenitores na vida dos/as seus/suas filhos/as (Porter, 2015; Cabrera, *et al.*, 2018; Janta e Stewart, 2018), mas ainda assim igualmente importantes para as organizações quando ponderamos a transposição desses benefícios familiares e pessoais para o desempenho profissional desses/as trabalhadores/as, como exemplificado pelo conceito de enriquecimento trabalho-família (Greenhaus e Powell, 2006).

Esta discussão é valiosa não apenas na medida em que aborda o estado da arte na gestão do capital humano, mas também do ponto de vista da efetivação dos direitos parentais – a existência de direitos por si só não é suficiente para garantir a sua aplicação na vida quotidiana (Monteiro e Domingos, 2013). O mesmo sucede nas organizações, ou

seja, se homens e mulheres trabalhadores/as não sentirem que têm as condições reunidas para fazer uso desses direitos como fruto de culturas e discursos organizacionais que inibem o gozo dos seus direitos parentais, a adesão a esses direitos permanecerá baixa e o progresso em direção à paridade de homens e mulheres continuará a ser lento.

Por este motivo, é importante propor recomendações que acelerem a igualdade de circunstâncias entre homens e mulheres e que incentivem a adoção de comportamentos e atitudes anti-discriminatórias, tanto de homens ou mulheres, independentemente da esfera em que estes desejem estar mais presentes.

Em primeiro lugar, é essencial que a licença parental inicial tenha durações iguais entre homens e mulheres e que esta seja intransferível e exclusiva de cada um dos pais (Ferrant et al., 2014; Perista, *et al.*, 2016; Wall, *et al.*, 2016), não apenas para habilitar ambos os progenitores para a prestação de cuidados mas também como uma medida assertiva de combate à discriminação no acesso ao emprego digno e no trabalho. A esta medida anexa-se outra igualmente importante: que, sendo os períodos de licença parental inicial iguais para homens e mulheres, estes sejam compensados financeiramente em igual medida, ou seja, que independentemente de quem se ausente de uma atividade profissional remunerada, a compensação será exatamente a mesma.

Relativamente ao papel das organizações, é necessário que a gestão seja orientada para a responsabilidade social e igualdade de género, através da implementação de medidas como a identificação de trabalhadores/as com responsabilidades familiares específicas, a criação de medidas de flexibilização dos tempos de trabalho e de conciliação trabalho-família (assim como o respeito pelos períodos de descanso dos/as trabalhadores/as), a promoção de uma maior participação dos/as trabalhadores/as em

diálogos sobre a sua avaliação de desempenho e planeamento de carreira, e por fim, a criação de planos para a igualdade (Casaca, *et al.*, 2016).

Concluindo, o investimento em políticas que têm em vista a paridade de homens e mulheres deve ser visto como um reconhecimento de que a prosperidade socioeconómica e o sucesso das organizações advêm da melhoria da qualidade de vida no emprego e do equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera familiar e pessoal.

## 10. Referências Bibliográficas

- Adema, W., Clarke, C., e Frey, V. (2015). Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 172. Publicações OCDE, Paris
- Been, W., Lippe, T., Dulk, L., Guerreiro, M., Mrčela, A., e Niemistö, C. (2017). European top managers' support for work-life arrangements. *Social Science Research*. 65, 60-74
- Borg, A. (2018). *Work-life Balance: Public hearing: Work-life balance for parents and carers*. Apresentação no Parlamento Europeu, Bruxelas
- Cabrera, N., Volling, B. e Barr, R. (2018). *Fathers Are Parents, Too! Widening the Lens on Parenting for Children's Development*. *Child Development Perspectives*, 12 (3), 152-157
- Casaca, S. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*. 72, 31-52
- Casaca, S. (2014). A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida. *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, Coimbra, Almedina/Fundação Económicas, 355-380
- Casaca, S., Perista, H., Torres, A., Correia, C., Quintal, E. e São João, P. (2016). Projeto Igualdade de Género nas Empresas – *Break Even* – Guia para a Promoção de Igualdade entre Homens e Mulheres. *Instituto Superior de Economia e Gestão em parceria com o CESIS, CIEG e STK*, 1-225
- Chung, H., e van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71 (1), 47-72
- Comissão Europeia. (2018). *Flash Eurobarometer 470 – Work-Life Balance*. Publications Office of the European Union, Luxemburgo
- Direção-Geral da Segurança Social. (2016). *Proteção Social na Parentalidade. Maternidade, Paternidade e Adoção*. DGSS, Portugal
- Eurofound. (2019). *Parental and paternity leave – Uptake by father*. Publications Office of the European Union, Luxemburgo

- Evertsson, M., Boye, K., e Erman J. (2018). Fathers on call? A study in the sharing of care work between parents in Sweden. *Demographic Research*, 39 (2), 33-60
- Fauver, L., McDonald, M., e Taboada, A. (2018). Does it pay to treat employees well? International evidence on the value of employee-friendly culture. *Journal of Corporate Finance*, 50, 84-108
- Ferrant, G., Pesando, L., e Nowacka, K. (2014). Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. *OECD Development Centre*
- Friedman, S. e Greenhaus J. (2000). *Work and Family – Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront life Choices*. Oxford University Press, Reino Unido
- Greenhaus, J. e Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92
- Hearn e Collinson. (1998). Men, Masculinities, Managements and Organisational Culture. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 2, 210-222
- Instituto Nacional de Estatística. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*. Lisboa, Portugal
- Instituto Nacional de Estatística. (2014). *Inquérito à Fecundidade 2013*. Instituto Nacional de Estatística em parceria com a Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa, Portugal
- Janta, B., e Stewart, K. (2018). *Paternity and parental leave policies across the European Union. Assessment of current provision*. Publications Office of the European Union, Luxemburgo
- Katz, D., e Allport, F. (1931). *Students' Attitudes: A Report of the Syracuse University Research Study*. New York, Craftsman Publishing
- Kaufman, G. (2018) Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave. *Community, Work and Family*. 21 (3), 310-325
- Leitão, M. (2018) Homens em licença parental inicial partilhada. A perspetiva do pai e da criança. (Tese de Doutoramento). Universidade de Lisboa
- Marques, S. (2017). *Estado de bem-estar e igualdade de género: O desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal no período 1976-2009*. (Tese de Doutoramento). Universidade de Lisboa

- Miyajima, T., e Yamaguchi, H. (2017). I Want to but I Won't: Pluralistic Ignorance Inhibits Intentions to Take Paternity Leave in Japan. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-12
- Monteiro, R. e Domingos, L. (2013). O Sentido do Direito à Conciliação. Vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 73, 59-77
- Moran, J., e Koslowski, A. (2019). Making use of work-family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving. *Community, Care and Family*, 22 (1), 111-128
- Organização Internacional do Trabalho. (2018). Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação. *Bureau* Internacional do Trabalho, Génova, Suíça
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., e Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em parceria com o Centro de Estudos para a Intervenção Social, Lisboa
- Perista, H., e Lopes, M. (1999). *A Licença de Paternidade – um direito novo para a promoção da igualdade*. Centro de Estudos para a Intervenção Social, Lisboa
- Porter, M. (2015). Combating gender inequality at home and at work: Why the International Labour Organization should provide for mandatory paid paternity leave. *The George Washington International Law Review*. 203-243
- Rege, M., e Solli, I. (2013). The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography*, 50, 2255-2277
- Rêgo, M. (2012). Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências. *Ex æquo*, 25, 29-44
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S., e Rosa, R. (2016). *LIVRO BRANCO – Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa

#### **Outras referências consultadas:**

- Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro, Diário da República Portuguesa, Portugal (acedido a 21.2.2019) [online] – disponível em:  
[https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/629439/details/normal?p\\_p\\_auth=WohaA9yQ](https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/629439/details/normal?p_p_auth=WohaA9yQ)

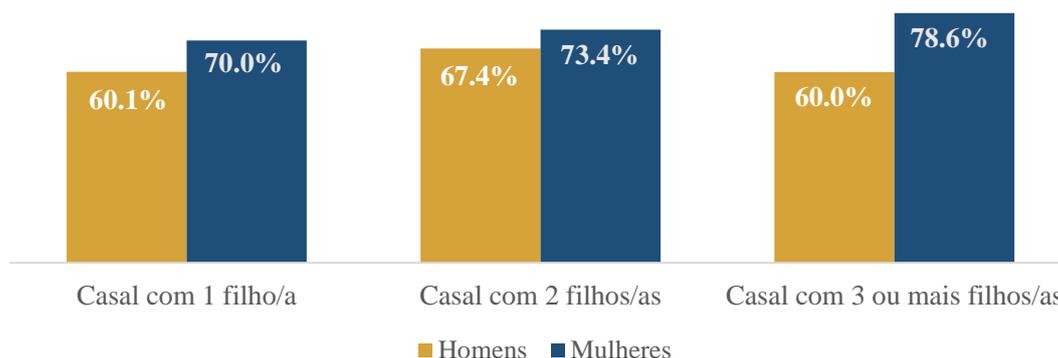
## 11. Anexos

Figura 1 – Tempo médio de trabalho não pago, para pessoas com atividade profissional, no último dia útil, no último sábado e no último domingo, por sexo (horas: minutos), em Portugal.



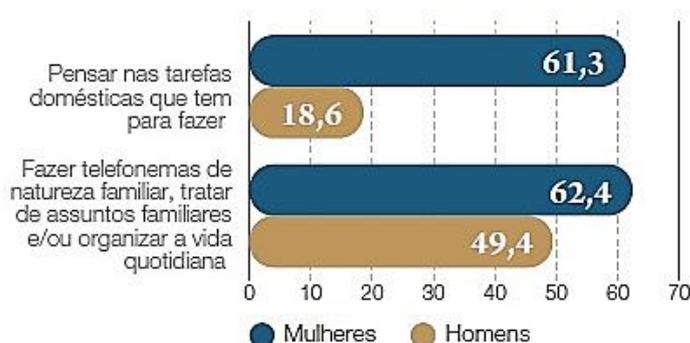
Fonte: Perista, *et al.*, 2016: 69.

Figura 2 - Pessoas que, no ano de 2016, reportaram dificuldades em concentrar-se no trabalho pago devido a responsabilidades familiares, por tipo de agregado familiar com crianças, por sexo (%), em Portugal.



Adaptado de Perista, *et al.*, 2016: 117.

Figura 3 - Pessoas que residem em agregados domésticos com crianças menores de 15 anos que costumam realizar atividades simultâneas, de natureza familiar e doméstica, quando estão no local de trabalho, por sexo (%), em Portugal.



Fonte: Perista, *et al.*, 2016: 153.

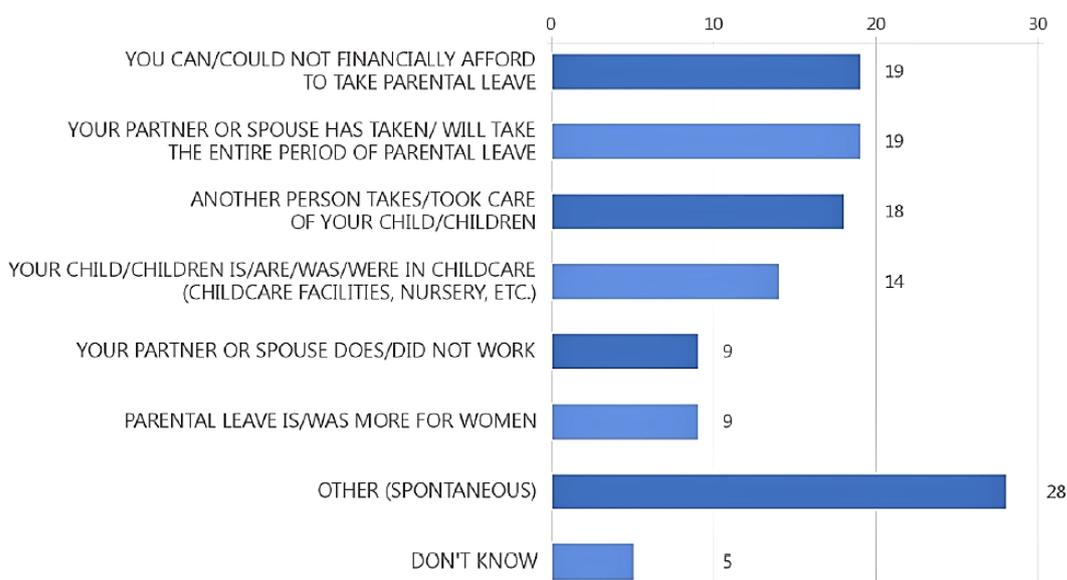
Quadro 1 – Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2016), em Portugal.

Anos	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Crianças nascidas**	109399	102492	104594	99491	101381	96856	89841	82787	82367	85500	87126
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	42982	45687	45973	53278	58069	61604	56289	51547	50283	55445	58638
(% no total de crianças nascidas)	39,3%	44,6%	44,0%	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%
(% no total das licenças das mulheres)	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	67,3%	70,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	32945	37552	38442	44447	49823	52283	48661	45165	44799	49672	51528
(% no total de crianças nascidas)	30,1%	36,6%	36,8%	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%
(% no total das licenças das mulheres)	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	60,1%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413	551	577	8593	19711	20528	20430	20128	20623	23542	26329
(% no total de crianças nascidas)	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%
(% no total das licenças das mulheres)	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76125	75297	75128	85085	86242	86941	76409	71175	68056	72992	77228
(% no total de crianças nascidas)	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,1%	89,8%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental*				3945	7100	6601	6869	6639	6333	6567	6253
(% no total de crianças nascidas)	---	---	---	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%
(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)	---	---	---	17,9%	33,3%	35,2%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental*			7257	22094	21300	18742	18436	17551	16981	16981	16571
(% no total de crianças nascidas)	---	---	6,9%	22,2%	21,0%	19,4%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%

Fonte: Instituto de Informática, IP; Instituto da Segurança Social, IP; INE / Cálculos próprios  
 Nota: Um/a beneficiário pode ter lançamento por mais de uma das situações anteriores, estando uma vez contabilizado/a em cada uma dessas situações  
 \*Esta medida apenas existe desde 2008; o/a mesmo/a beneficiário/a pode ter tido processamento em mais de um benefício, pelo que tal constrangimento deverá ser tido em conta na utilização e análise dos dados.  
 \*\* Fonte: INE, IP

Fonte: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [online] – disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html>.

Figura 4 - Motivos pelos quais homens e mulheres não usufruem da licença parental inicial na União Europeia (%)



\* Os/as inquiridos/as podiam seleccionar até 2 opções.

Fonte: Flash Eurobarometer 470 – Work-Life Balance, 2018: 63.

Ilustração 1 - Termo de Consentimento Informado



**Termo de Consentimento Informado**

Assunto: Pedido de autorização para a realização de entrevistas com vista à elaboração de uma dissertação para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos.

Eu, Cláudia Sofia Reinas Lourenço, venho por este meio solicitar a colaboração para a realização de uma entrevista, a fim de complementar o estudo de investigação, no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos do ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa.

O estudo, intitulado “Perceções sobre Implicações Organizacionais e Familiares das Licenças de Parentalidade Partilhada em Portugal” tem como objetivo principal averiguar quais os fatores organizacionais inibidores e incentivadores do gozo das licenças parentais (bonificadas) pelos homens pais, tendo orientação da Professora Doutora Sara Falcão Casaca.

Pretende-se averiguar quais os motivos que conduziram ao gozo da licença parental inicial, os efeitos positivos e negativos desse usufruto a vários níveis (vida familiar, carreira profissional, relação com pares e chefias), assim como atitudes referentes aos papéis de homens e mulheres na sociedade e a divisão do trabalho não pago. Como tal, a parte empírica deste trabalho foca-se na realização de entrevistas a casais portugueses que partilharam a licença parental inicial.

As entrevistas são gravadas, mediante concordância com a presente informação, utilizando a investigadora um gravador e o áudio recolhido será analisado posteriormente. Caso deseje fazê-lo, o/a entrevistado/a pode requisitar uma cópia transcrita da entrevista para fins de revisão ou esclarecimento. Os nomes do/a entrevistado/a (assinante), do/a companheiro/a e dos/as filhos/as assim como de quaisquer empresas ou entidades empregadoras mencionadas serão omissos ou alterados de forma a garantir o anonimato dos/as participantes.

Ao assinar este formulário, o/a assinante aceita voluntariamente a realização da entrevista e declara que leu e compreende o objetivo e métodos para a realização da mesma assim como o tipo de questões que lhe serão colocadas.

Assinatura:

\_\_\_\_\_  
 Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ (Dia/Mês/Ano)

Ilustração 2 - Guião da Entrevista (pg. 1)

**Caracterização da amostra**

**1. Estado civil**

Casado/a	
União de facto	
Separado/a ou Divorciado/a	

**2. Idade das pessoas entrevistadas**

Homem \_\_\_\_\_  
 Mulher \_\_\_\_\_

**3. Nível de instrução dos membros do casal**

	Homem	Mulher
Menos que o 3º ciclo do ensino básico (9º ano; 5ª de liceu)		
3º ciclo (9º ano; 5º de liceu)		
Ensino Secundário (12º ano)		
Pós-secundário não superior		
1º ciclo de Estudos do Ensino Superior (Bacharelato e/ou Licenciatura)		
Pós-graduação/Mestrado		
Doutoramento		

**4. Setor, profissão e vínculo contratual dos membros do casal**

**Homem:** Setor público  Setor privado  \_\_\_\_\_

**Mulher:** Setor público  Setor privado  \_\_\_\_\_

	Homem	Mulher
Contrato sem termo (efetivo)		
Contrato a tempo certo (a prazo)		
Contrato a termo incerto (a prazo, sem duração definida)		
Contrato com uma empresa de trabalho temporário (ETT)		
Outra situação. Qual?		

**5. Horas de trabalho semanais efetivas face às contratualmente previstas**

Homem \_\_\_\_/\_\_\_\_; Mulher \_\_\_\_/\_\_\_\_;

Ilustração 3 - Guião da Entrevista (pg. 2)

6. Dimensão da empresa na qual trabalha

	Homem	Mulher
Microempresa (< 10 pessoas)		
Pequena empresa (< 50 trabalhadores)		
Média empresa (< 250 trabalhadores)		
Grande empresa (+ 250 trabalhadores)		

7. Tipo de horário de trabalho

	Homem	Mulher
Fixo		
Flexível		
Por turnos		
Outro. Qual?		

8. Número e idade de crianças a cargo do casal

Idade	0-3 anos	4-6 anos	7-12 anos	13-17 anos	18 ou mais anos
Número de crianças a cargo					

9. Rendimento mensal individual bruto no momento do uso da licença parental

	Homem	Mulher
600 € ou menos (salário mínimo nacional)		
Entre 600 € e 884 € (até ao salário médio nacional)		
Entre 885 € e 1.200 €		
Entre 1.200 € e 1.500 €		
Entre 1.500 € e 1.800 €		
Entre 1.800 € e 2.100 €		
+ 2.100 €		

Ilustração 4 - Guião da Entrevista (pg. 3)

**Guião de Entrevista**

**Grupo I – Justificações sobre a utilização da licença bonificada**

- A. Qual o período de licença partilhada e que tempo foi exclusivo de cada um?
- B. Que motivos levaram à partilha da licença?
- C. Qual é o grau de satisfação referente ao período de licença bonificada? Porquê?

Grau de satisfação	Antes	Depois
Consigno mesmo/a		
Com a relação de casal		
Com a chefia		
Com os pares		
Com as condições de trabalho (horário, vínculo laboral, carga de trabalho, responsabilidades e funções atribuídas)		
Com a divisão das tarefas domésticas e relativas à prestação de cuidados		

(Escala: 1- Nada satisfeito; 2 – Pouco satisfeito; 3 – Neutro/Igual; 4 – Satisfeito; 5 –Muito satisfeito)

**Grupo II – Perceções sobre o período de licença**

- A. Acha que o uso da licença parental bonificada teve efeitos negativos ou positivos:
  - 1. Na sua progressão de carreira;
  - 2. Nos salários, prémios e bónus auferidos;
  - 3. Nas funções e responsabilidades atribuídas;
- B. Sentiu-se mais motivado/a e/ou comprometido/a quando regressou ao trabalho por ter partilhado a licença bonificada?
- C. Considera que a presença do pai é tão importante como a presença da mãe nos primeiros tempos de vida da criança recém-nascida? Porquê?

Ilustração 5 - Guião da Entrevista (pg. 4)

**Grupo III – Impacto percecionado na atividade profissional**

- A. Como reagiu a chefia perante o anúncio da partilha da licença parental? Houve negociação da decisão?
- B. Como reagiram os pares perante o anúncio da partilha da licença parental?
- C. Considera que o impacto na carreira após o nascimento de uma criança é igual para homens e para mulheres?
- D. Considera que a partilha da licença parental afetou a progressão na carreira, as remunerações e o tratamento do/a companheiro/a? E a sua?

**Grupo IV – Organização e atitudes para com o trabalho não-pago**

- A. Considera que faz mais, menos, ou a quantidade justa das tarefas domésticas?
- B. Considera que faz mais, menos, ou a quantidade justa da prestação de cuidados?
- C. Com que frequência se sente injustiçado/a e/ou sobrecarregado/a com a carga de trabalho doméstico e de prestação de cuidados?

Homem	Mulher

(Escala: 1 – nunca; 2 – raramente; 3 – às vezes; 4 – frequentemente; 5 – sempre)

- D. Disponha de redes de apoio formais ou informais durante e após o período de licença?

Ilustração 6 - Guião da Entrevista (pg. 5)

E. Atendendo à organização das tarefas domésticas e relativas ao cuidado entre ambos, que porção das seguintes tarefas e responsabilidades considera levar a cabo?

	Tarefas	Homem		Mulher	
		Durante	Depois	Durante	Depois
<b>Cuidado de dependentes</b>	Acordar e deitar a(s) criança(s)				
	Dar banho e vestir a(s) criança(s)				
	Levar à creche/escola				
	Levar a consultas médicas				
	Dar refeição/biberão				
	Brincar, falar				
<b>Tarefas domésticas</b>	Preparação de refeições (cozinhar, lavar a louça)				
	Cuidar da roupa (lavar, engomar)				
	Fazer as compras domésticas				
	Aspirar/lavar o chão				
	Serviços administrativos (pagar as contas, fazer o IRS)				
	Reparações (de automóveis, bricolage, canalização)				

(Escala: 0%; 25%; 50%; 75%; 100%)

Quadro 2 – Caracterização sociodemográfica dos/as entrevistados/as

Casais	Data Entrevista	Idade	Sexo	Estado civil	Habilitações	Nº e Idade Filhos/as
Casal A	13-03-19	37	H	União de facto	Pós-graduação/Mestrado	1 (4 anos)
	18-03-19	36	M		Pós-graduação/Mestrado	
Casal B	08-04-19	36	H	União matrimonial	Pós-graduação/Mestrado	1 (7 anos)
	21-03-19	36	M		Bacharelato/Licenciatura	
Casal C	27-03-19	38	H	União de facto	Ensino Secundário	2 (3 e 7 anos)
	25-03-19	41	M		Ensino Secundário	
Casal D	26-03-19	37	H	União matrimonial	Bacharelato/Licenciatura	1 (1 ano)
	29-03-19	32	M		Pós-graduação/Mestrado	
Casal E	26-03-19	41	H	União matrimonial	Pós-graduação/Mestrado	1 (5 anos)
	28-03-19	37	M		Bacharelato/Licenciatura	
Casal F	30-03-19	42	H	União matrimonial	Bacharelato/Licenciatura	1 (3 anos)
	27-03-19	46	M		Bacharelato/Licenciatura	
Casal G	30-03-19	37	H	União matrimonial	Bacharelato/Licenciatura	1 (2 anos)
	30-03-19	35	M		Bacharelato/Licenciatura	
Casal H	12-04-19	36	H	Separado/Divorciado	Ensino Secundário	2 (2 e 5 anos)
	14-04-19	41	M		9º ano	
Casal I	10-05-19	24	H	União de facto	Ensino Secundário	1 (1 ano 6 meses)
	10-05-19	31	M		Ensino Secundário	

Cláudia Lourenço | As Implicações Organizacionais e Familiares das Licenças de Parentalidade Partilhada: Um estudo sobre as perceções de mulheres e homens

Quadro 3 – Caraterização profissional e laboral dos/as entrevistados/as

Casais	Sexo	Setor de Atividade	Vínculo Laboral	Tipo de horário	Profissão	Profissão CPP Sub-grande grupo	Dimensão da Empresa	Rendimento mensal bruto
Casal A	H	Privado	Sem termo/Efetivo	Flexível	Diretor de Sistemas de Info. e Distrib.	26 - Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	Pequena empresa	mais de 2.100 €
	M	Privado	Sem termo/Efetivo	Isenção de horário	HR Business Partner	24 - Especialista em recursos humanos	Grande empresa	Entre 1.800 e 2.100 €
Casal B	H	Privado	Sem termo/Efetivo	Isenção de horário	Programador (Informática)	25 - Outros analistas e programadores, de software e aplicações	Pequena empresa	mais de 2.100 €
	M	Privado	Sem termo/Efetivo	Por turnos	Supervisora de Equipa (Aviação)	24 - Especialistas em vendas, marketing e relações públicas	Grande empresa	Entre 1.800 e 2.100 €
Casal C	H	Privado	Sem termo/Efetivo	Fixo	Técnico de Montagem	81 - Operadores de instalações fixas e máquinas	Grande empresa	Entre 885 e 1.200 €
	M	Privado	Sem termo/Efetivo	Fixo	Bancária	42 - Caixa bancário e similar	Grande empresa	Entre 1.200 e 1.500 €
Casal D	H	Privado	Sem termo/Efetivo	Fixo	Programador (Informática)	25 - Outros analistas e programadores, de software e aplicações	Pequena empresa	Entre 1.200 e 1.500 €
	M	Privado	Sem termo/Efetivo	Por turnos	Farmacêutica	22 - Farmacêutico	Micro empresa	Entre 885 e 1.200 €
Casal E	H	Público e Privado	Sem termo/Efetivo	Fixo	Professor	23 - Professor	Grande empresa	Entre 1.200 e 1.500 €
	M	Público	A tempo certo	Fixo	Professora	23 - Professor	Grande empresa	Entre 600 e 884 €
Casal F	H	Privado	Sem termo/Efetivo	Isenção de horário	Técnico de Engenharia Eletrónica	31 - Técnicos e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio	Média empresa	Entre 1.800 e 2.100 €
	M	Público	Sem termo/Efetivo	Fixo	Professora	23 - Professor	Grande empresa	Entre 1.500 e 1.800 €
Casal G	H	Privado	Sem-termo/Efetivo	Flexível	Programador (Informática)	25 - Outros analistas e programadores, de software e aplicações	Pequena empresa	Entre 1.200 e 1.500 €
	M	Público e Privado	A tempo certo + recibos verdes	Fixo	Professora	23 - Professor	Grande empresa + pequena empresa	Entre 1.500 e 1.800 €
Casal H	H	Privado	Sem termo/Efetivo	Por turnos	Motorista (Segurança)	54 - Pessoal dos serviços de protecção e segurança	Pequena empresa	Entre 885 e 1.200 €
	M	Público	Sem termo/Efetivo	Por turnos	Auxiliar de Serviços de Acolhimento	53 - Auxiliar de cuidados de crianças	Grande empresa	Até 600 €
Casal I	H	Privado	Sem termo/Efetivo	Fixo	Operador de Logística	43 - Empregado de armazém	Média empresa	Entre 885 e 1.200 €
	M	Privado	Sem termo/Efetivo	Fixo	Restauração	51 - Empregados de mesa e bar	Pequena empresa	Até 600 €

Figura 5 – Habilitações dos/as entrevistados/as por sexo

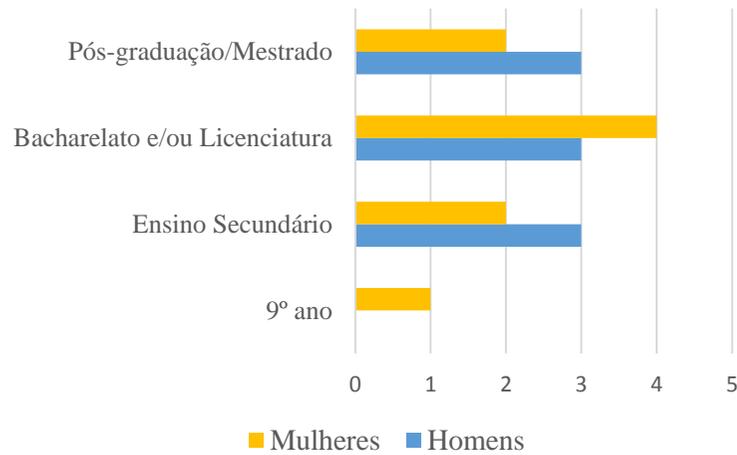


Figura 6 – Rendimentos mensais brutos dos/as entrevistados/as por sexo

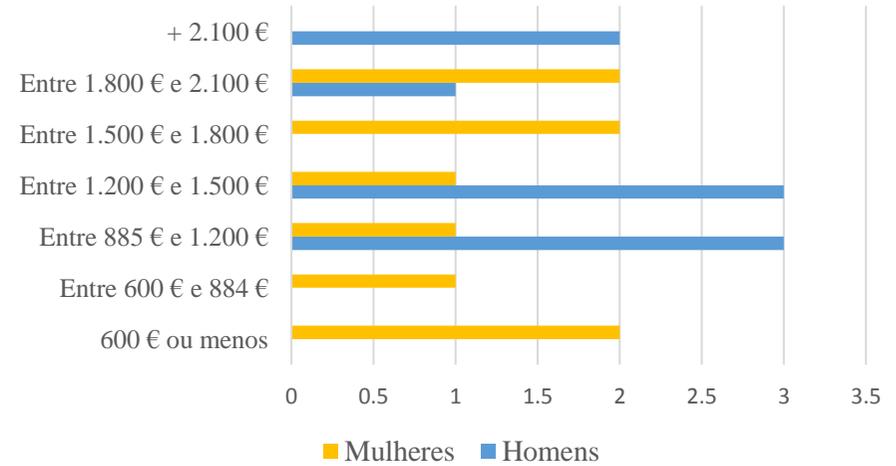


Figura 7 – Tipo de vínculo laboral dos/as entrevistados/as por sexo

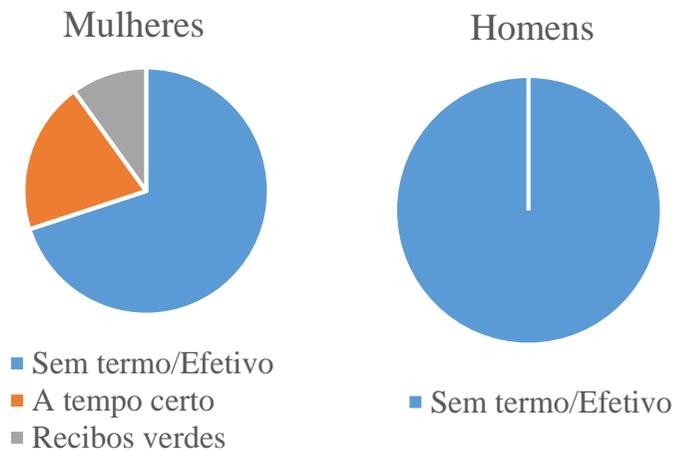
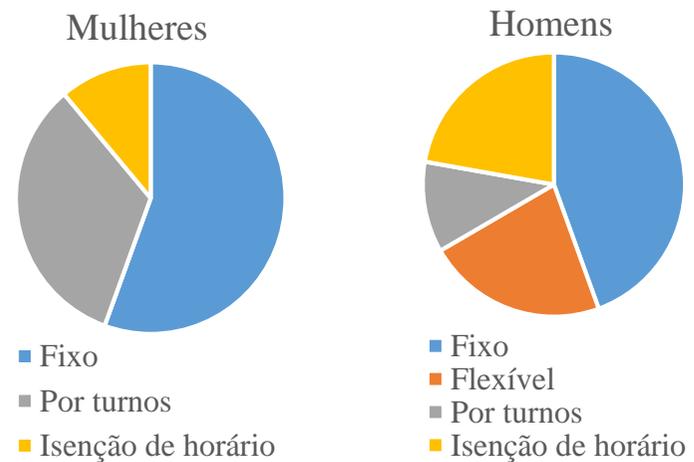


Figura 8 – Tipo de horário laboral dos/as entrevistados/as por sexo



Quadro 4 – Motivos que conduziram à partilha da licença parental inicial

Casais	Homem	Mulher	Disparidade na narrativa?	Motivação cuidadora?	Motivação instrumental?
A	Relação muito igualitária - a divisão igualitária das responsabilidades foi natural.	Dado adquirido que iriam partilhar da forma o mais igualitária possível. Tinham empregos em que sentiram que não iriam ser prejudicados.	-	H + M	M
B	Seria interessante passar algum tempo sozinho com a criança e aliviar o fardo para a mãe.	Passar mais tempo com o filho e conseguir descansar (licença alargada; esgotamento).	Fator saúde da mãe	H + M	M
C	Criança estar + tempo em casa antes de ir para um infantário.	Fator económico (poder ter mais um mês com um pequeno corte na remuneração). Importante o pai estar sozinho com a criança.	Infantário vs. Ficar sozinho com a criança	H + M	M
D	Maneira de estar sozinho com o bebé e/ou todos juntos (mulher tirou férias)	Acompanhar a criança o + tempo possível. Fator económico (compensava + ficar em casa do que ir para uma creche (caro)).	-	H + M	M
E	Passar tempo com a criança. Ajudar a mulher em casa para ela também poder descansar.	Criar um laço com ambos os pais e passar tempo com a criança nos primeiros meses.	-	H + M	-
F	Criar um laço emocional com o bebé e estabelecer uma presença paterna.	Importante criar laço emocional com o bebé. Segurança da mãe saber que o pai ia estar mais um mês em casa com a criança.	-	H + M	-
G	Importante estabelecer um laço emocional com a criança.	Direitos e deveres iguais apesar da dependência da criança com a amamentação.	-	H + M	-
H	Receio da parceira ficar prejudicada por estar tanto tempo ausente.	Achou importante o pai também acompanhar a criança.	Receio de represálias vs. Estabelecer um laço com a criança	M	H
I	Compensava ficar em casa uma vez que não tinham corte na remuneração + desejo de acompanhar a criança e a mãe.	Cansaço + apoio do companheiro nos primeiros meses.	-	H + M	H+M

Quadro 5 – Grau de satisfação dos casais após o usufruto da licença parental inicial bonificada, por item e por sexo

	Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Consigo próprio	Muito satisfeito	Muito satisfeita	Neutro	Neutra	Muito satisfeito	Muito satisfeita	Muito satisfeito	Muito satisfeita	Muito satisfeito	Muito satisfeita
Relação de casal	Muito satisfeito	Muito satisfeita	Satisfeito	Satisfeita	Muito satisfeito	Muito satisfeita	Muito satisfeito	Muito satisfeita	Satisfeito	Muito satisfeita
Relação com as chefias	Satisfeito	Neutra	Satisfeito	Muito satisfeita	Satisfeito	Neutra	Satisfeito	Satisfeita	Neutro	Satisfeita
Relação com os pares	Satisfeito	Muito Satisfeita	Muito satisfeito	Muito satisfeita	Satisfeito	Satisfeita	Muito satisfeito	Satisfeita	Neutro	Muito Satisfeita
Condições de trabalho	Satisfeito	Satisfeita	Satisfeito	Neutra	Satisfeito	Satisfeita	Satisfeito	Neutra	Neutro	Neutra
Divisão do trabalho não-pago	Muito satisfeito	Muito satisfeita	Neutro	Neutra	Satisfeito	Satisfeita	Neutro	Muito satisfeita	Satisfeito	Neutra
Observações	Melhoria das condições de trabalho para ambos.		Mulher: Maior sentimento de sobrecarga.		*embora tenha afetado a dinâmica do casal.		Mulher: trabalho por turnos. Homem: sobrecarga expectável.		Diminuição da satisfação era expectável.	

	Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Consigo próprio	Satisfeito	Muito Satisfeita	Muito Satisfeito	Muito Satisfeita	Neutro	Neutra	Muito satisfeito	Satisfeita
Relação de casal	Satisfeito	Satisfeita	Muito Satisfeito	Muito Satisfeita	Neutro	Neutra	Muito satisfeito	Muito satisfeita
Relação com as chefias	Neutro	Satisfeita	Muito Satisfeito	Muito Satisfeita	Neutro	Pouco satisfeita	Pouco satisfeito	Muito satisfeita
Relação com os pares	Neutro	Satisfeita	Muito Satisfeito	Muito Satisfeita	Neutro	Nada Satisfeita	Satisfeito	Satisfeita
Condições de trabalho	Neutro	Satisfeita	Muito Satisfeito	Muito Satisfeita	Neutro	Neutra	Neutro	Satisfeita
Divisão do trabalho não-pago	Satisfeito	Muito Satisfeita	Muito Satisfeito	Muito Satisfeita	Neutro	Neutra	Satisfeito	Muito satisfeita
Observações	-		-		Mulher: desqualificada para transferência; clima de competição.		-	

Quadro 6 – Efeitos negativos ou positivos ao nível da carreira profissional depois do uso da licença parental inicial bonificada, por item e por sexo

	Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Progressão na carreira	Positivo	Sem alterações	Sem alterações	Negativo	Sem alterações					
Salários, prémios e bónus auferidos	Positivo	Sem alterações	Sem alterações	Negativo	Sem alterações					
Responsabilidades e funções	Positivo	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações
Observações	Homem: Promoção p/ posição de chefia; Mudança de emprego		Mulher: Perda de rendimentos Ressentiu o regresso ao trabalho		-		-		-	

	Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Progressão na carreira	Sem alterações	Negativo	Sem alterações	N/A				
Salários, prémios e bónus auferidos	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	N/A				
Responsabilidades e funções	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	N/A				
Observações	-		-		Mulher: desqualificada de concurso devido ao período de ausência		Mulher interrompeu atividade profissional após o uso da licença.	

Quadro 7 – Houve aumento da motivação e comprometimento com o trabalho depois do usufruto da licença parental inicial bonificada?

	Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	Não	Não	Não	Não	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Sim
Motivos invocados	Homem: ter filhos reduziu o envolvimento com o trabalho		Mulher: cansaço.		Homem: ter filhos reforçou o compromisso com o emprego. Mulher: alívio por saber que o bebé estava com o pai mais um mês.		Homem: bem-estar na vida pessoal notou-se no trabalho. Mulher: sentimento de culpa devido a turnos tardios.		Mulher: desejo de voltar ao trabalho e alívio por saber que o bebé estava com o pai mais um mês.	

	Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
	H	M	H	M	H	M	H	M
	Não	Sim	Não	Não	Sim	Sim	Sim	N/A
Motivos invocados	Homem: desejo de voltar ao trabalho e sensação de que a sua presença era valorizada.		Ambos: as prioridades foram alteradas com o nascimento da filha.		Homem: ter filhos reforçou o compromisso com o emprego. Mulher: alívio por saber que o bebé estava com o pai mais um mês.		Homem: ter filhos reforçou o compromisso com o emprego. Bem-estar na vida pessoal notou-se no trabalho.	

Quadro 8 – A presença do pai é tão importante como a presença da mãe nos primeiros tempos de vida da criança recém-nascida?

	Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Motivos invocados	Elo emocional. Ambos mais confortáveis com a prestação de cuidado.		Mulher: apoio à mãe. Homem: amamentação; mais "jeito" para cuidar do bebé.		Mulher: Elo emocional; educar para o cuidado. Homem: amamentação; papel do pai é aliviar outros encargos.		E durante a licença que se ganham competências para o futuro.		Apoio do/a companheiro/a; Criança reconhecer ambos como cuidadores.	

	Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
	H	M	H	M	H	M	H	M
	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Motivos invocados	Apoio do/a companheiro/a; educar para cuidar.		Elo emocional; presença do pai.		Elo emocional; presença do pai.		Apoio do companheiro/a. Laço emocional; Presença do pai.	

Quadro 9 - Reação da chefia perante o anúncio da decisão de partilhar a licença parental inicial bonificada

	Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Reação	Natural	Positiva	Natural	Negativa	Positiva	Positiva	Positiva	Positiva	Positiva	Positiva
Observações	Mulher: alguma perplexidade com a divisão 50%-50%.		Mulher: grande fluxo de trabalho; falta de tato da chefia.		Apoio das chefias; bom ambiente; prenda aos pais.		Empresas pequenas; sabiam que voltariam sem pressões.		Felicitação; abertura e disponibilidade.	

	Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Reação	Natural	Natural	Natural	Natural	Negativa	Natural	Positiva	Natural
Observações	Homem: havia já vários casos de partilha da licença na empresa.		Gravidez de risco. Foi concedido o tempo que foi pedido.		Homem: pressão para não usufruir.		Apoio por parte de colegas e chefias.	

Quadro 10 - Reação dos pares perante o anúncio da decisão de partilhar a licença parental bonificada

	Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Reações	Mista	Surpresa inicial	Natural	Positiva	Positiva	Positiva	Natural	Negativa	Surpresa inicial	Positiva
Observações	Homem: mulheres sentiam que estava a prejudicar a mãe.		Apoio por parte dos pares; Não havia interdependência de tarefas.		Apoio por parte dos pares.		Mulher: trabalho por turnos; mau ambiente.		Falta de conhecimento sobre os direitos referentes à parentalidade.	

	Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Reações	Natural	Natural	Natural	Natural	Negativa	Negativa	Positiva	Positiva
Observações	Outros casos de partilha.		Apoio por parte das chefias.		Homem: trabalho por turnos. Mulher: clima de competição e mau ambiente.		Apoio por parte das chefias.	

Quadro 11 - Perceção de impacto na vida profissional – o nascimento de uma criança impacta mais o pai ou a mãe?

	Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Impacta mais na carreira de?	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe
Motivos invocados	Homem: amamentação. Mulher: expectativa social; mulher vista como menos disponível para o trabalho.		Homem: mais tempo em casa. Mulher: expectativa social.		Homem: mulheres com filhos não “rendem” o mesmo que homens (persp. da empresa) Mulher: expectativa social.		Homem: não necessariamente mas sim. Mulher: os homens usufruem da licença mas voltam ao trabalho em pleno.		Expectativa social face ao cuidado recai sempre nas mulheres.	

	Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Impacta mais na carreira de?	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Mãe	Pai
Motivos invocados	Expectativa social; amamentação.		Perceção de discriminação e desvantagem devido à possibilidade de engravidar – logo no momento de contratação.		Homem: ainda se mantém a mentalidade da mulher em casa, o homem no emprego. Mulher: a empresa “fica a perder” quando uma mulher engravida.		Homem: amamentação; cuidados infantis continuam a recair mais sobre a mãe. Mulher: homens são mais prejudicados quando tentam assumir um papel visto como das mulheres.	

Quadro 12 - Perceção de impacto negativo na carreira profissional e/ou no tratamento do companheiro e do/a próprio/a após uso da licença parental bonificada.

Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sim	Sem alterações	Sem alterações	Sim	Sem alterações	Sem alterações
-		-		Homem: Afetou as remunerações da companheira – redução IRS.		Mulher: Comentários depreciativos por parte de colegas de trabalho.		-	

Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
H	M	H	M	H	M	H	M
Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	Sem alterações	N/A
-		A empresa esteve aberta a teletrabalho.		-		Mulher escolheu interromper atividade profissional.	

Quadro 13 - Perceção de justiça face ao trabalho não-pago – faz mais, menos ou a quantidade justa?

	Casal A		Casal B		Casal C		Casal D		Casal E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Tarefas domésticas	Justo	Justo	Menos	Mais	Menos	Mais	Justo	Justo	Menos	Mais
Prestação de cuidados	Justo	Menos	Justo	Justo	Justo	Mais	Justo	Justo	Justo	Justo

	Casal F		Casal G		Casal H		Casal I	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Tarefas domésticas	Justo	Justo	Justo	Mais	Justo	Mais	Menos	Mais
Prestação de cuidados	Justo	Justo	Justo	Justo	Justo	Mais	Menos	Justo

Quadro 14 - Frequência com que homens e mulheres se sentem injustiçados com a quantidade e divisão de trabalho não pago

	Casal A	Casal B	Casal C	Casal D	Casal E	Casal F	Casal G	Casal H	Casal I
Homem	Nunca	Nunca	Raramente	Raramente	Raramente	Raramente	Raramente	Às vezes	Nunca
Mulher	Nunca	Sempre	Às vezes	Raramente	Às vezes	Nunca	Às vezes	Às vezes	Às vezes

Quadro 15 - Existência de redes formais (amas; serviços contratados) ou informais (avós/avós; amigos) durante e após o uso da licença?

Casal A	Casal B	Casal C	Casal D	Casal E	Casal F	Casal G	Casal H	Casal I
Não	Não	Não	Não	Não	Sim, muito pontualmente – as avós.	Sim, muito pontualmente – as avós.	Sim, com alguma regularidade – as avós.	Não

Quadro 16 - Avaliação dos casais sobre a sua divisão do trabalho não pago depois do

	Tarefas	Casal A	Casal B	Casal C	Casal D	Casal E	Casal F	Casal G	Casal H	Casal I
Cuidado de dependentes	Acordar e deitar a(s) criança(s)	Exclusiva da mulher	Recai mais sobre o homem	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher				
	Dar banho e vestir a(s) criança(s)	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre o homem	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição
	Levar à creche/escola	Exclusiva do homem	Recai mais sobre a mulher	Exclusiva da mulher	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre o homem	Recai mais sobre a mulher	N/A*
	Levar a consultas médicas	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Exclusiva da mulher	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre a mulher
	Dar refeição/biberão	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre a mulher
	Brincar, falar	Recai mais sobre o homem	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher

	Tarefas	Casal A	Casal B	Casal C	Casal D	Casal E	Casal F	Casal G	Casal H	Casal I
Tarefas domésticas	Preparação de refeições (cozinhar, lavar a louça)	Exclusiva do homem	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre o homem	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre a mulher
	Cuidar da roupa (lavar, engomar)	N/A	Recai mais sobre a mulher	Exclusiva da mulher	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre a mulher	N/A	Exclusiva da mulher	Igualdade na distribuição	Exclusiva da mulher
	Fazer as compras domésticas	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre o homem	Igualdade na distribuição
	Aspirar/lavar o chão	N/A	Exclusiva da mulher	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre o homem	N/A	Recai mais sobre a mulher	Igualdade na distribuição	Igualdade na distribuição
	Serviços administrativos (pagar as contas, fazer o IRS)	Recai mais sobre a mulher	Recai mais sobre o homem	Exclusiva da mulher	Exclusiva do homem	Recai mais sobre o homem	Recai mais sobre o homem	Exclusiva do homem	Recai mais sobre o homem	Recai mais sobre o homem
	Reparações (de automóveis, bricolage, canalização)	Igualdade na distribuição	Recai mais sobre a mulher	Exclusiva do homem	Exclusiva do homem	Recai mais sobre a mulher	Exclusiva do homem	Exclusiva do homem	Recai mais sobre o homem	Exclusiva do homem

nascimento dos filhos

N/A\* - a criança não frequentava um infantário ou serviço de cuidado exterior ao agregado familiar.

N/A – os casais recorreram a ajuda exterior contratada.