

MESTRADO
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**DISPARIDADE NOS SISTEMAS DE PENSÕES: O PROCESSO DE
DEFAMILIZAÇÃO EM PORTUGAL COMPARATIVAMENTE COM
ESPANHA, ITÁLIA E GRÉCIA**

PEDRO DA SILVA TOMAZ

Outubro – 2022

**MESTRADO EM
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO**

**DISPARIDADE NOS SISTEMAS DE PENSÕES: O PROCESSO DE
DEFAMILIZAÇÃO EM PORTUGAL COMPARATIVAMENTE COM
ESPANHA, ITÁLIA E GRÉCIA**

PEDRO DA SILVA TOMAZ

ORIENTAÇÃO:

**PROFESSORA DOUTORA PAULA CRISTINA ANTUNES MATEUS DE
ALBUQUERQUE**

OUTUBRO - 2022

Agradecimentos

O presente Trabalho Final de Mestrado é apresentado ao fim de dezassete anos frequentados na escola pública. O ensino desempenhou um papel fundamental na minha construção enquanto pessoa e cidadão, fornecendo-me os meios e conhecimento necessários para que pudesse realizar este percurso académico. Sendo assim, a minha palavra de agradecimento aos professores, colegas e funcionários com os quais me relacionei ao longo destes dezassete anos e que, cada um à sua maneira, contribuiu para o meu crescimento enquanto ser humano e conseguisse chegar até aqui.

Em segundo lugar quero agradecer aos meus colegas e amigos que ao longo destes anos contribuíram para que crescesse e conseguisse superar os obstáculos com que me deparava. Para além dos momentos de boa disposição e de alegria, conseguimos conjugá-los com entajuda e apoio em momentos menos positivos. A vocês, o meu muito obrigado.

Um agradecimento especial à Professora Doutora Paula Albuquerque que ao longo destes meses orientou-me e ajudou-me a clarificar o meu pensamento em relação a este Trabalho Final de Mestrado. A sua agilidade e rapidez na resposta às minhas dúvidas, a verificação escrupulosa de todos os documentos que escrevi e a disponibilidade total em auxiliar-me nos momentos em que tinha mais dificuldades foi, sem dúvida, uma das mais importantes ajudas que tive. A si, Professora, o meu profundo agradecimento.

Quero agradecer à minha família, nomeadamente, ao meu pai, à minha mãe, à minha irmã e à minha avó, peças basilares no meu bem-estar individual e fundamentais para que seja aquilo que hoje sou e tenha alcançado o que alcancei. Deram-me as bases e os valores que procuro aplicar nas minhas ações no dia a dia. São para mim as grandes referências que tenho na vida, apoiando-me sempre ao longo deste percurso e da minha vida. A vocês, o meu eterno obrigado, por tudo.

Por fim, à minha avó e aos meus avôs que, onde quer que estejam, espero que estejam orgulhosos.

Lista de Abreviaturas

BD – Benefício Definido

BM – Banco Mundial

CD – Contribuição Definida

CDN – Contribuição Definida Nocial

EMV – Esperança Média de Vida

EUA – Estados Unidos da América

GPayG – *Gender Pay Gap*

GPG – *Gender Pension Gap*

IDI – Índice de Dependência de Idosos

NACE – Classificação Europeia das Atividades Económicas

PAYG – *Pay-As-You-Go*

PIB – Produto Interno Bruto

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

UE – União Europeia

Resumo

A presente dissertação tem como objetivo comparar o processo de *defamilisation* (desfamiliarização) em Portugal relativamente a Espanha, Itália e Grécia, no contexto do *gender pension gap*. A análise empírica presente, através da standardização das variáveis, tem como objetivo o de avaliar indicadores relativos à participação feminina no mercado de trabalho, a duração das licenças remuneradas reservadas ao pai, a licença de maternidade disponível remunerada e a frequência relativa e média horária das crianças nos serviços infantis. Os resultados obtidos permitem-nos constatar que Portugal ao nível do *gender pension gap* está abaixo da média da amostra. Os indicadores utilizados para avaliar o processo de desfamiliarização demonstram que Portugal compara positivamente face aos restantes e que a descida do *gender pension gap* se deverá manter à medida que as mulheres se aproximam dos homens em fatores do mercado de trabalho.

Palavras-chave: *gender pension gap*, desfamiliarização, Portugal.

Abstract

This dissertation aims to compare the defamilisation process in Portugal with Spain, Italy and Greece, in the context of the gender pension gap. The present empirical analysis, through the standardization of variables, aims to assess indicators related to female participation in the labour market, the duration of paid leave reserved for the father, the available paid maternity leave and the relative and average hourly attendance of children in children's services. The results obtained allow us to see that Portugal in terms of the gender pension gap is below the sample average. The indicators used to evaluate the defamilization process show that Portugal compares positively with the others and that the decrease in the gender pension gap is likely to continue as women catch up with men in labor market factors.

Keywords: gender pension gap, defamilization, Portugal.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão de Literatura.....	3
3. Sistemas de Pensões	6
3.1 Teoria do Ciclo da Vida.....	6
3.2 Tipos de Sistemas de Pensões.....	8
3.2.1 Contribuição Definida e Benefício Definido	9
3.2.2 O modelo <i>fully-funded</i> e o modelo PAYG	10
4. <i>Gender Pension Gap</i>	12
4.1 Casamento e Pensão de Viuvez	14
4.2 Mercado de Trabalho	16
5. Desfamilição	20
5.1 Os conceitos de Desfamilição	20
5.2 Combate ao Modelo de <i>Male Breadwinner</i>	24
6. Comparação do processo de desfamilição entre Portugal e outros países europeus	27
6.1 Metodologia.....	27
6.2 Indicadores de desfamilição	29
6.2.1 Indicadores sobre o individual	29
6.2.2 Indicadores sobre os serviços infantis.....	30
6.3 Resultados e Interpretação	30
7. Conclusão	34
8. Referências Bibliográficas.....	38
9. Anexos.....	46

Índice de Tabelas

Tabela 1 - <i>Gender Pension Gap</i>	46
Tabela 2 - <i>Gender Pay Gap</i> Não Ajustado na Atividade da Construção.	47
Tabela 3 - <i>Gender Pay Gap</i> Não Ajustado na Atividade da Manufatura.....	48
Tabela 4 - Taxa de Emprego Feminino na Atividade da Construção.....	49
Tabela 5 - Taxa de Emprego Feminino na Atividade da Manufatura.	50
Tabela 6 - <i>Gender Gap</i> na Taxa de Emprego.....	51
Tabela 7 - <i>Gender Gap</i> no trabalho de <i>part-time</i>	51
Tabela 8 - <i>Gender Pay Gap</i> Não Ajustado.....	51
Tabela 9 - Taxa de Pobreza Persistente nas Mulheres.....	52
Tabela 10 - Duração da Licença Remunerada Reservada ao Pai.	52
Tabela 11 - Duração da Licença de Maternidade Disponível Remunerada.	52
Tabela 12 - % de crianças com menos de 3 anos que estão nos serviços infantis formais em <i>full-time</i>	53
Tabela 13 - % de crianças entre 3 anos e a idade mínima de acesso à escola que estão nos serviços infantis formais em <i>full-time</i>	53
Tabela 14 - Número médio de horas semanais que crianças com menos de 3 anos passam nos serviços infantis.	53
Tabela 15 - Número médio de horas que as crianças entre os 3 anos e a idade mínima obrigatória para a escola passam nos serviços infantis.....	54
Tabela 16 - % de crianças com menos de 3 anos que apenas são cuidados pelos pais. .	54
Tabela 17 - % de crianças entre os 3 e a idade mínima de escolaridade obrigatória que apenas são cuidadas pelos pais.	54
Tabela 18 - Custos Líquidos de frequentar serviços infantis em percentagem do salário médio para um casal com dois filhos.	55
Tabela 19 - <i>Gender Pension Gap</i>	55

Índice de Figuras

Figura 1 - <i>Gender Gap</i> na Taxa de Emprego.	56
Figura 2 - <i>Gender Gap</i> no trabalho de <i>part-time</i>	56
Figura 3 - <i>Gender Pay Gap</i> Não Ajustado.	57
Figura 4 - Taxa de Pobreza Persistente nas Mulheres.	57
Figura 5 - Duração da Licença Remunerada Reservada ao Pai.	58
Figura 6 - Duração da Licença de Maternidade Disponível Remunerada.	58
Figura 7 - % de crianças com menos de 3 anos que estão nos serviços infantis formais em <i>full-time</i>	59
Figura 8 - % de crianças entre 3 anos e a idade mínima de acesso à escola que estão nos serviços infantis formais em <i>full-time</i>	59
Figura 9 - Número médio de horas semanais que crianças com menos de 3 anos passam nos serviços infantis.	60
Figura 10 - Número médio de horas que as crianças entre os 3 anos e a idade mínima obrigatória para a escola passam nos serviços infantis.	60
Figura 11 - % de crianças com menos de 3 anos que apenas são cuidadas pelos pais... 61	
Figura 12 - % de crianças entre os 3 e a idade mínima de escolaridade obrigatória que apenas são cuidadas pelos pais.	61
Figura 13 - Custos Líquidos de frequentar serviços infantis em percentagem do salário médio para um casal com dois filhos.	62
Figura 14 - <i>Gender Pension Gap</i>	62

1. Introdução

Os cidadãos participam no mercado de trabalho com vista à obtenção de um rendimento periódico que lhes permita adotar um nível de vida que satisfaça, pelo menos, as suas necessidades básicas. A preocupação com o bem-estar individual à medida que as pessoas envelhecem, foi resultado do avanço da medicina curativa e preventiva que permitiu que a Esperança Média de Vida (EMV) aumentasse consistentemente para os valores atuais. Aliado a este fator, as altas taxas de natalidade verificadas até ao século XXI levaram ao aumento da extensão do mercado de trabalho, fruto das inovações tecnológicas e organizacionais e do aumento da procura, e, mais tarde, se introduzisse o processo de substituição dos trabalhadores mais velhos pelas gerações mais novas. Contudo, surgiu o desafio de garantir às gerações mais velhas a existência de um rendimento após a conclusão da sua vida ativa. Deste modo, foi instituído o conceito de pensões que têm como objetivo o evitar que os cidadãos vejam reduzido o seu consumo em função da diminuição progressiva das suas poupanças, quando estas existem.

Todavia, nem todos os cidadãos têm mesmo ponto de partida no acesso a uma pensão, se esta tem como objetivo o de refletir a carreira ativa dos cidadãos, os que tiverem uma carreira ativa mais instável ou praticamente inexistente encontram-se numa posição pior em termos comparativos. Este é o caso das mulheres, que apesar da política de não discriminação salarial que se encontra na Diretiva Europeia 75/11/CEE de 10 de Fevereiro de 1975, esta mantém-se até aos dias de hoje. Historicamente as mulheres foram relegadas para as tarefas domésticas, no entanto, estas ao não serem remuneradas, tornam-se dependentes do rendimento do cônjuge ou mesmo que tenham algum rendimento, no caso do fornecimento de serviços a partir do domicílio, este, por norma, não é por si só suficiente para assegurar a subsistência. Apesar deste rendimento contribuir para o presente, a não existência de contribuições para a futura pensão não afetará positivamente a atribuição desta ou o seu valor. À disparidade nos valores médios de pensão auferidos por homens e mulheres dá-se o nome de *gender pension gap* (GPG), que é influenciado por fatores endógenos e exógenos a cada cidadão.

Um dos fatores que influencia o valor da pensão é a importância que as contribuições têm no cálculo da pensão, isto é, quanto maior for melhor tenderá a ser a pensão de quem teve uma carreira ativa estável. A dificuldade na estabilização no

mercado laboral e a discriminação de género nele presente do qual as mulheres são alvo, é agravada pelo modo como parte da sociedade ainda vê na mulher a responsabilidade pela realização das tarefas domésticas.

A criação do conceito de Estado Social teve como um dos seus objetivos o de procurar aumentar a qualidade de vida dos cidadãos, através, por exemplo, do melhor acesso à saúde e da provisão de serviços públicos infantis que possibilitem aos pais colocarem os filhos nestas instituições de modo que, por um lado, possam alocar tempo a outras atividades e, por outro, os filhos tenham cuidados profissionais ao longo do seu crescimento. Este processo que visa permitir às famílias a passagem de responsabilidades de cuidado infantil para terceiros é designado por desfamilição, que apesar de não ter uma definição pormenorizada consensual, é aceite que este é o objetivo principal deste instrumento da política pública.

A presente dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos que visam dar uma visão teórica e empírica sobre o conceito do GPG e o processo de desfamilição. No primeiro capítulo é abordada a função de redução da incerteza e de alisamento do consumo que os sistemas de pensões têm como objetivo alcançar, tal como os principais sistemas em que estes se dividem atualmente. No segundo capítulo procede-se à definição do fenómeno do GPG e de como o mercado de trabalho e o casamento são componentes do mesmo, discutindo a utilidade passada e futura do instrumento das pensões de viuvez na função de melhorar o rendimento dos(as) viúvos(as). No terceiro capítulo é analisado o processo que visa retirar às mães a função de cuidarem a tempo integral dos seus filhos, devendo assim existir uma intervenção do Estado, seja através da provisão de serviços públicos seja através de alterações legislativas que procurem aumentar a participação dos pais no cuidado dos seus filhos. Por fim, no quarto e último capítulo é apresentada a metodologia adotada e analisa-se empiricamente como Portugal compara com Espanha, Itália e Grécia em relação ao processo de desfamilição. Para tal, foram selecionados um conjunto de indicadores considerados como adequados para avaliar como os diferentes países do Sul da Europa se comparam em termos da utilização dos serviços infantis, da presença feminina no mercado de trabalho e da evolução das licenças de maternidade disponíveis remuneradas e da licença remunerada reservada ao pai.

2. Revisão de Literatura

Segundo Barr e Diamond (2008) o interesse e adesão dos cidadãos aos sistemas de pensões deriva do seu objetivo de padronizar o seu consumo ao longo da vida, com vista à manutenção de estabilidade no seu estilo de vida e de diminuir o risco inerente ao aumento da idade. Esta opção consiste na troca de benefícios atuais por benefícios esperados futuros, ou seja, abdicar de uma parte do rendimento hoje, para o ter no futuro quando a capacidade de diversificação e aumento do rendimento se torna mais complicada.

Todavia, as tipologias dos sistemas de pensões não beneficiaram todos os cidadãos de igual modo, nomeadamente as mulheres que historicamente foram discriminadas e excluídas do mercado de trabalho. O aumento progressivo da taxa de emprego das mulheres não foi acompanhado na íntegra por uma igualização das condições sociais e laborais face aos homens. No que diz respeito a este ponto um dos aspetos mais importantes é o da prestação de cuidados familiares cuja responsabilidade a sociedade atribui quase exclusivamente às mulheres. Este dado é um dos principais responsáveis pelas interrupções que as mulheres fazem ao longo da sua carreira ativa, levando a que sejam o género com maior prevalência no regime de *part-time* e em situações de contrato a termo (López & Raimundo, 2015). Este fator permite ao sexo masculino auferir remunerações mais altas ao longo da sua carreira contributiva, o que lhe permitirá deter uma pensão mais alta face às mulheres (Lis & Bonthuis, 2019).

Möhring (2015) comprova esta teoria ao demonstrar que, em geral, mais um ano de emprego estável conduz, em média, a um aumento de 6,7% nas pensões futuras. Sendo que os homens são mais penalizados percentualmente pela participação em empregos por conta própria ou em regime *part-time* do que as mulheres. No entanto, quanto menor for a presença de mecanismos de redistribuição no sistema de pensões e maior for o papel do sistema privado, maior será a penalização futura das pensões para as mulheres.

A necessidade de cuidar de filhos ou de familiares com necessidades recai, sobretudo, sobre as mulheres conduzindo, muitas vezes, a que estas tenham de diminuir a sua presença no mercado de trabalho. Möhring (2015) demonstra que a volatilidade laboral nas mulheres não tem necessariamente uma consequência negativa na pensão futura, dado que esta pode ser vista como uma ligação ao mercado de trabalho.

Associado à menor participação no mercado laboral está a perda de capital humano (teoria do capital humano), isto é, a paragem prolongada de um trabalhador na vida ativa leva a que os conhecimentos práticos e teóricos sobre a função que desempenhava, sofram uma depreciação. Este fenómeno não é tão facilmente aplicável como ao capital físico, dependendo de pessoa para pessoa, no entanto, este processo será (mais) uma barreira para que as progenitoras consigam minimizar as perdas associadas à maternidade (Christopher *et al*, 2002).

Para avaliar a diferença, em média, das pensões das mulheres face à dos homens utiliza-se o GPG, que consiste na diferença percentual média da pensão que uma mulher recebe face à pensão média que um homem auferir (Tinios *et al*, 2013).

Em termos gerais, isto é, sem introduzir a característica da presença de descendentes, o GPG, nos países europeus, tende a ser menor nas mulheres que são solteiras, divorciadas ou viúvas (Tinios *et al*, 2015). Tal facto deve-se à maior flexibilidade na escolha da alocação do tempo e desenvolvimento das capacidades e competências, permitindo-lhes assim uma possível vantagem comparativa face às mulheres que são mães, sobretudo em relação às que têm filhos mais pequenos.

Apesar de a disparidade salarial desempenhar um papel importante, não é possível estabelecer uma correlação linear positiva entre o *gender pay gap* (GPayG) e o GPG, isto é, conforme descrito por Tinios *et al* (2013) o *gap* salarial entre homens e mulheres apresenta uma dispersão inferior face ao GPG, contrariando assim a teoria que as pensões transpõem de forma perfeita as desigualdades salariais.

Bardasi e Jenkins (2010) demonstram que, em Inglaterra, apesar de um dos principais fatores que conduz ao GPG ser a diferente remuneração das características das mulheres, o motor da existência do GPG nas pensões privadas é a acumulação das contribuições ao longo da vida ativa, ou seja, a pensão é tanto maior quanto mais estáveis e maiores forem as contribuições feitas para a sua respetiva capitalização, o que vai em concordância com o evidenciado em França (Bonnet *et al*, 2016). Dada a maior dependência das pensões em relação aos salários na vida ativa, é expectável que caso se verifique um aumento do papel do setor privado, a descida do GPG será fortemente influenciada pela descida do GPayG (Ginn & Macintyre, 2013). Sendo assim, o desenho

do sistema de pensões terá um papel preponderante: o aumento do setor privado, tenderá a penalizar a pensão futura das mulheres (Möhring, 2015).

Estas análises permitem constatar a necessidade de uma componente pública nos sistemas de pensões que contenha mecanismos redistributivos de modo a evitar que uma parte da população, que quando se retirar da vida ativa, não tenha um rendimento que lhe permita estar acima da linha de pobreza (Renga *et al*, 2010).

Nas últimas décadas as sociedades mais desenvolvidas sofreram alterações sociológicas e demográficas que alteraram o paradigma que existia até então. Lesthaege (2010) evidencia as mudanças que alteraram os comportamentos dos cidadãos, sobretudo os que estão relacionados com a satisfação das necessidades. No caso das mulheres este processo está intrinsecamente ligado com a diminuição das responsabilidades que historicamente lhes está subjacente, Este processo é está associado à desfamíliação, conceito que traduz o ganho de independência da mulher face à família e que será explorado na secção 5.

O objetivo da desfamíliação pode ser alcançado pela intervenção do Estado ou do mercado, através do estabelecimento de licenças de parentalidade que motivem os homens a usufruir da licença de paternidade e pela provisão de serviços de cuidados infantis. A capacidade, quer em termos emocionais quer em termos de disponibilidade, de uma mãe regressar ao seu emprego será tanto maior quanto maior for o leque de alternativas seguras em que pode deixar o(s) seu(s) descendentes(s). É inegável que este caminho, nas atuais sociedades, não consegue aumentar a natalidade, ao invés, os casais já demonstraram a preferência pelo adiamento da criação da família de modo a assegurar estabilidade profissional (Michoń, 2008).

Kuitto *et al* (2019) demonstram que nos países nórdicos, considerados como um exemplo em termos da procura pela igualdade de género, persiste uma discrepância em termos das remunerações e no período em que se decide ter filhos. Os homens aparentam demonstrar uma maior disponibilidade para tal quando a sua carreira já está consolidada, aliás, o uso da licença de paternidade está positivamente relacionado com a sua posição laboral, o que evidencia a necessidade de assegurar boas condições da licença para que os homens tenham incentivos para a usarem. Esta conclusão é, igualmente, defendida por Angelov *et al* (2016) que afirmam que o facto de a licença de paternidade ter uma

compensação correspondente à perda de rendimentos inerente ao gozo da mesma, tendo depois evoluído para permitir a conciliação em *part-time* entre a licença e o cuidado dos filhos, incentivou os pais a utilizarem este mecanismo.

Segundo Saraceno e Keck (2011) as políticas públicas podem ter um impacto na promoção da igualdade de género, nomeadamente através de políticas que procurem atenuar os prejuízos que as mulheres têm ao longo da sua vida ativa. De acordo com os autores, o aumento da igualdade entre homens e mulheres passa pela adoção de medidas que permitam uma maior repartição das responsabilidades internas ao agregado familiar (licença parental com adequada compensação monetária) e o de promover o aumento dos serviços públicos infantis e os serviços associados aos cuidados dos idosos.

3. Sistemas de Pensões

3.1 Teoria do Ciclo da Vida

A incerteza consiste em não conseguir atribuir a probabilidade de ocorrência de um dado evento, dificultando as tomadas de decisão dos agentes económicos. Ao longo da vida de cada cidadão pode-se destacar um momento em que este fenómeno assume uma particular importância: quando uma pessoa termina o seu período de vida ativa, passando a viver de um rendimento calculado em função de escolhas anteriores relacionadas com os seus rendimentos, isto é, a reforma. Este momento tem especial relevância na medida em que o cidadão ao envelhecer vê diminuídas as suas capacidades de alargamento das fontes de rendimento, ou seja, a manutenção de um nível de vida próximo ao do atual fica condicionado pelas escolhas passadas. Neste período de inatividade é expectável que, embora dependa do país em que se encontre, algumas despesas passem a representar uma maior proporção no rendimento familiar, nomeadamente a saúde, e outras perdem parte da sua relevância devido a estarem subjacentes a um estilo de vida ativo. Assim, a degradação biológica esperada tenderá a originar um consumo de recursos superior ao que deixa de ser realizado. Neste caso, a incerteza corresponde às despesas inesperadas que podem surgir e que o rendimento mensal pode não ter a capacidade de acompanhar, sobretudo em situações em que o seu

valor é baixo ou a sua atualização é inferior ao valor que permite a manutenção de um determinado nível de vida comparativo.

Um conceito subjacente ao desejo e vontade de alisamento do consumo, isto é, a manutenção de um padrão regular de consumo ao longo da vida, foi introduzido por Modigliani e Brumberg (1954) que construíram a teoria do ciclo da vida, na qual se postula que os consumidores têm uma preferência por um nível de vida estável que não seja afetado pelas variações no seu rendimento pessoal, isto é, nos períodos em que o rendimento cresce existe lugar à poupança e quando este decresce, as poupanças efetuadas anteriormente são utilizadas de modo a manter estável o nível de vida. Um dos principais problemas desta teoria consiste na aplicação universal deste conceito, isto é, é evidente que o acréscimo de 1 unidade monetária (u.m.) no rendimento de uma pessoa com rendimentos elevados (digamos, por suposição, presente no último quintil da distribuição do rendimento) tem uma utilidade marginal inferior face a alguém que se encontre no quintil oposto, ou seja, o segundo ao utilizar este acréscimo no aumento do seu bem-estar terá um impacto diferente do primeiro. Outra das questões que importa abordar consiste na capacidade que os indivíduos têm em tomar decisões de modo racional, nomeadamente se possuem toda a informação disponível e capacidade de planear os seus rendimentos futuros. Um dos principais desafios com que esta teoria se confronta é com a existência de inflação, dado que neste caso o mesmo rendimento poderá não ser suficiente para adquirir o mesmo cabaz de bens e serviços.

A teoria do ciclo da vida pode ter algumas dificuldades de aplicabilidade nos cenários em que existe uma alteração de gostos e de preferências do indivíduo, mais especificamente no caso em que o aumento de rendimento pode estimular a procura por bens e serviços mais caros face aos que consome no presente, e que estes têm uma visão estritamente racional da relação entre os seus rendimentos futuros e o correspondente nível de vida intemporal. Para tal torna-se necessária a criação de mecanismos que permitam que aquando da retirada do período de vida ativa, os indivíduos tenham um rendimento que lhes permita ter um nível de vida digno, cabendo, normalmente aos Estados a definição da arquitetura de sistemas com este objetivo que tomam a designação de sistemas de pensões.

3.2 Tipos de Sistemas de Pensões

Um sistema de pensões deve ter como principal objetivo o de procurar respeitar o princípio da adequação, isto é, a manutenção do estilo de vida que usufruía na vida ativa, sendo este superior ao limiar de pobreza, e o de garantir que ao longo dos anos seguintes não exista uma perda de poder de compra em termos comparativos com a população ativa na altura (Albuquerque, 2016). Este princípio estará sempre dependente do modo como o sistema de pensões é desenhado, ou seja, de que modo diminui a incerteza em relação à preservação de um determinado nível de rendimento de vida quando os cidadãos se reformam, isto é, das escolhas passadas que influenciam o bem-estar futuro (Barr & Diamond, 2008).

A pluralidade dos sistemas é elevada, podendo, em termos de gestão, assumir a modalidade de carácter público, privado e misto. Sendo que existem duas famílias conceptuais que abordam a complexidade e ramificações que os sistemas podem ter: o modelo desenhado pelo Banco Mundial (BM) e o modelo de Três Pilares. O modelo desenhado pelo BM é composto por cinco pilares: o pilar zero (para a definição de pensões não contributivas, de modo a garantir um rendimento mínimo a todos os reformados, independentemente das contribuições que realizaram), o primeiro pilar (sistema público obrigatório, normalmente associado ao sistema *Pay-As-You-Go* - PAYG), o segundo pilar (consistindo numa conta individual privada, de carácter obrigatório, onde são depositadas poupanças que, posteriormente, serão remuneradas), o terceiro pilar (de natureza voluntária, onde os cidadãos possam alocar parte do seu rendimento para a construção da sua reforma) e um quarto pilar (de carácter não financeiro) (Banco Mundial, s.d.). O Modelo de Três Pilares não apresenta grandes diferenças face ao conceptualizado pelo BM, sendo que a principal diferença reside na não existência de obrigatoriedade de se efetuarem contribuições para um sistema privado de pensões.

No que diz respeito ao tipo de receita que os sistemas arrecadam esta pode ser contributiva, ou seja, existem contribuições feitas pelos trabalhadores e pelos empregadores por norma em função do salário bruto do primeiro, ou ser de natureza não contributiva, onde as receitas do sistema correspondem a impostos que o Estado coleta e que os direciona para este fim (Albuquerque, 2016).

A divisão entre os sistemas de pensões pode, de igual forma, ser feita consoante o tipo de prestação social, sendo que podemos dividir em duas grandes famílias: contribuição definida (CD) e benefício definido (BD).

3.2.1 Contribuição Definida e Benefício Definido

A CD consiste no pagamento de contribuições por parte de cada trabalhador sendo estas remetidas para uma conta individual que agregará as contribuições realizadas por si ao longo do seu período de vida ativo com a finalidade de investimento em ativos financeiros com o objetivo de rentabilizar o investimento. Neste caso, as três principais componentes que determinam o valor da pensão neste sistema são: a taxa de retorno, a EMV e o conjunto das contribuições efetuadas ao longo da vida ativa (Barr & Diamond, 2008). Este modelo tem como vantagem a possibilidade de oferecer taxas de retornos mais elevadas que o modelo tradicional, contudo, está exposto às volatilidades das taxas de juro, ao risco moral e ao funcionamento e desenvolvimento do mercado de capitais, portanto, quanto menor for o seu desenvolvimento maior será o risco associado aos investimentos efetuados, nomeadamente ao nível da qualidade da regulação (Schuldi, 2005).

Por seu turno, no sistema de BD os principais determinantes do valor da pensão são: a duração e evolução da carreira ativa e os salários que auferiu. As contribuições são efetuadas pelos empregadores e pelos empregados. Não obstante, o valor da pensão é influenciado por fatores que não são diretamente imputados ao trabalhador, como a produtividade ou a evolução da EMV. O modelo pode ter uma natureza de gestão pública procurando o equilíbrio presente e futuro entre receitas e despesas, mas também pode ter uma natureza privada quando as empresas criam planos de pensões e em ambos os casos tanto empregadores como os trabalhadores descontam, permitindo a estes a transferência de risco para os responsáveis da gestão das contribuições, um aspeto importante em que contrasta com o sistema de CD é que existe sempre uma contribuição por parte da entidade empregadora (Bodie *et al*, 1988). Dada a natureza de agregação das contribuições de vários trabalhadores atuais para o pagamento de pensões de trabalhadores passados, este sistema tem uma natureza de redistribuição intergeracional, que pode ter maior ou menor grau de intensidade (Lanno *et al*, 2014).

Ambos os sistemas têm as suas vantagens e desvantagens, sendo que a forma a partir do qual são operacionalizados e os mecanismos que incorporam é que terão impacto no resultado. No que diz respeito ao sistema de CD é evidente que um maior desenvolvimento do mercado de capitais de um território económico, maior será a diversificação dos investimentos, logo, tenderá a existir uma redução do risco, embora o retorno, *ceteris paribus*, diminua. Do ponto de vista concorrencial, quanto maior for o número de empresas a operarem num determinado mercado, menores serão os custos que as empresas incidirão sobre os seus clientes. No caso dos planos de pensões privados isto resultará numa diminuição dos custos de administração, contudo, a estrutura do mercado poderá ser o fator mais preponderante, isto é, se é centralizada ou descentralizada. Um mercado centralizado significa que existe uma agregação de várias contas individuais que permite a obtenção de economias de escala, devido a uma maior restrição de alargamento da carteira de investimentos, por oposição a uma estrutura descentralizada onde os cidadãos é que constroem os seus portfólios de ativos com custos crescentes devido à inexistência de economias de escala, como, por exemplo, são os custos de marketing (Holzmann *et al*, 2001).

Por seu lado, o sistema de BD assenta a sua principal característica na intensidade da relação entre os benefícios futuros e os salários, sendo evidente que se o objetivo é o de manter o nível de vida no período de reforma face da vida ativa, esta relação tenderá a ser mais forte. Todavia, a natureza de redistribuição intergeracional do sistema privilegiará os cidadãos com menores rendimentos, o que poderá colocar questões de equidade, mas constituir um incentivo à dinamização do setor privado. No que aos mecanismos de ajustamento diz respeito as contribuições podem ser alvo de variação caso exista um desvio face ao projetado, isto é, se o sistema tiver um *deficit*, o aumento da taxa contributiva ou o ajustamento da pensão serão os principais instrumentos de procurar garantir a sustentabilidade do sistema, sendo que a componente da confiança que os cidadãos têm no sistema é fundamental para a sustentabilidade do mesmo (Schludi, 2005).

3.2.2 O modelo *fully-funded* e o modelo PAYG

O sistema de CD está intrinsecamente ligado ao modelo de gestão privada das pensões, o qual podemos denominar como sendo *fully-funded*, isto é, um sistema de capitalização. No sistema *fully-funded* a lógica passa por este se constituir como um meio,

ou seja, operará no processo de compra de ativos financeiros de modo a procurar gerar retorno ao trabalhador. O facto de não existir um mecanismo de redistribuição pode resultar em que os trabalhadores que auferam menores rendimentos ou que tenham tido uma vida ativa com mais interrupções e/ou participado na economia informal, fiquem numa situação difícil em termos monetários na sua velhice. Alguns Estados decidem combater estas situações através da atribuição de uma pensão mínima ou de um apoio social que permita atingir um determinado nível de rendimento classificado como sendo o mínimo aceitável. Não obstante, uma das virtudes deste sistema é que se torna mais resistente aos choques demográficos.

Por seu turno, o sistema PAYG é, por norma, de gestão pública e tem como princípio o da repartição, ou seja, as contribuições efetuadas pelos atuais trabalhadores são utilizadas para pagar as atuais pensões, isto é, através de uma fórmula que visa estabelecer uma ligação próxima entre as contribuições efetuadas e o valor da pensão a receber, sendo mais próxima do sistema de BD.

Uma das vantagens deste sistema face ao *fully-funded* é que permite aos Governos a introdução e/ou alteração das variáveis que calculam as pensões com vista à correção de possíveis discriminações e/ou à atribuição de benefícios a cidadãos que em virtude do seu passado merecem (no sentido normativo) condições de acesso e no valor das pensões uma “discriminação positiva”, como por exemplo, a existência de filhos e/ou idosos a cargo ou o exercício de profissões que causem desgaste físico e/ou emocional elevado.

Contudo, a principal fragilidade do modelo PAYG assenta no envelhecimento demográfico, isto é, a sustentabilidade financeira do sistema está fortemente dependente do número de cidadãos ativos que existem por cada idoso, ou seja, da evolução do índice de dependência de idosos (IDI). Neste caso, quanto maior for o IDI e o sistema adotado for o PAYG, é expectável que se coloquem questões sobre a capacidade a longo prazo de o sistema atribuir pensões que permitam que a taxa de substituição da reforma pelo salário seja o mais alto possível. É indiscutível que o cenário de queda da taxa de retorno no sistema PAYG é influenciado pelo facto de os primeiros beneficiários terem uma pensão substancialmente superior às contribuições que tinham efetuado sendo que à medida que o sistema foi aumentando a sua cobertura e modernizando-se é esperado que a taxa de retorno diminua (Holzmann *et al*, 2001).

O envelhecimento populacional resulta da combinação da redução da taxa de mortalidade com a queda da fecundidade para níveis que a longo prazo resultarão num decréscimo populacional. Este processo é suportado (em parte) pelo desenvolvimento económico que os países da Europa Ocidental verificaram após a 2ª Guerra Mundial depois do *baby-boom* histórico das décadas de 50 e 60 do século XX. De igual modo, foi neste período que se desenvolveram os Estados Sociais modernos, caracterizados pelo aumento da provisão de serviços públicos e pelo objetivo de aumentar a qualidade de vida dos cidadãos.

Esta satisfação das necessidades básicas materiais levou a que os cidadãos procurassem satisfazer necessidades não materiais ou de ordem superior, isto é, maior preocupação com a liberdade de expressão, autonomia, autorrealização e emancipação. Este processo conduziu a um aumento da individualização da sociedade, contrastando com os valores e costumes incutidos na sociedade, muito ligados à religião, que sustentavam a o pilar da família e da união coletiva (Lesthaege, 2010).

4. Gender Pension Gap

Tradicionalmente, as mulheres foram alvo de um tratamento diferenciado face aos homens, quer seja em termos laborais, sociais, culturais ou familiares, o que dificultou a sua equiparação total remuneratória em relação ao género masculino. O papel confinado às tarefas domésticas a que a mulher estava sujeita fez persistir a cultura de inferioridade social que lhe era imposta, dificultando a sua emancipação e independência. Todavia, a necessidade de preencher vagas no mercado laboral, a industrialização e a expansão da capacidade produtiva, fez com que ao longo da primeira metade do séc. XX as mulheres passassem a ter um papel mais preponderante nas economias modernas ocidentais.

No entanto, não foram equiparadas as condições de trabalho para homens e mulheres para as mesmas atividades, tendo as mulheres condições mais desvantajosas face aos homens, nomeadamente em termos remuneratórios. Tendo em conta a ligação entre as contribuições e o valor futuro da pensão, sendo as primeiras definidas em termos percentuais do rendimento, é expectável que quanto maior o rendimento, maiores as contribuições brutas, logo, maior o valor da pensão. O diferente percurso contributivo fará, assim, com que as pensões não sejam iguais, nomeadamente em termos de género, criando assim o GPG.

O GPG traduz, de forma sintética e imediata, a diferença percentual média da pensão que uma mulher recebe face à pensão média que um homem aufer, sendo a sua magnitude determinada, em boa medida, pela carreira ativa dos cidadãos. Apesar de ser um indicador de fácil cálculo este tem uma natureza social específica. A sua análise espelha o *gap* de oportunidades, capacidades, status, escolhas e atitudes que homens e mulheres tiveram ao longo da sua vida ativa e que moldaram a sua vida ativa, construindo um determinado perfil que condicionará a sua velhice (Tinios *et al*, 2013). Há cuidados a ter na construção do indicador: a consideração de pessoas reformadas abaixo da idade legal de reforma poderá ser um sinal de reforma antecipada ou por invalidez, o que poderá desvirtuar os resultados dado ser esperado que o seu valor seja mais baixo face ao cenário de se reformar na idade legal. Como em todas as prestações sociais existem cidadãos que embora tenham acesso às mesmas não são beneficiários reais, um processo ao qual se denomina por *non-take-up*, neste caso inclui as pessoas que têm direito à pensão, mas que não a solicitam, consistindo num *gap* de cobertura.

Ao longo dos anos o GPG tem tido um comportamento decrescente na União Europeia (UE), tendo, de acordo com o Eurostat, descido 5,1 pontos percentuais (p.p.) entre 2005 e 2019 (Tabela 1), sendo que permanecem algumas disparidades entre os Estados-Membros, com a Estónia, a Hungria e a Dinamarca a obterem resultados próximos da igualdade de género (1,1%, 2,6% e 7,1%, respetivamente, em 2020) e países como Malta, Holanda e Chipre a terem valores superiores a 33% (39,3%, 36,9% e 36%, respetivamente, em 2020) (Eurostat, 2022). Estes dados são representativos da heterogeneidade presente no continente europeu, sendo importante realçar que não existindo uma uniformização dos sistemas de pensões e uma similitude dos fatores condicionantes das pensões, não se deve realizar uma análise apenas com base nos números apresentados.

As pessoas reformadas não constituem um grupo homogéneo: os reformados mais velhos (por questões de estatística consideremo-los como sendo maiores de 75 anos) apresentam um GPG superior aos reformados mais novos, devido a uma crescente participação do género feminino no mercado de trabalho que permitiu às mulheres aumentar a sua pensão por via da existência de um período contributivo mais longo, o que se traduz (em princípio) em pensões acima do valor mínimo.

No conjunto dos países da UE podemos constatar que a percentagem de pessoas empregues em relação à população total aumentou 6,8 p.p. entre 2000 e 2020, contudo, este valor não é igual para homens e mulheres, tendo os homens verificado uma subida de 2,8 p.p. (de 75,2% para 78%) e as mulheres uma subida de 6,6 p.p. (de 55,9% para 66,5%), refletindo ainda uma disparidade entre os dois géneros (Eurostat, 2022).

4.1 Casamento e Pensão de Viuvez

O envelhecimento da população está associado a profundas alterações sociais e culturais nos países que entraram neste processo demográfico, nomeadamente à maior instabilidade das famílias nas sociedades europeias (Lesthaege, 2010). Uma das variáveis que demonstram estas alterações sociológicas e culturais é a evolução da taxa bruta de casamento que explana o número de casamentos (em cada 1000 pessoas) em relação à população de um determinado território num período definido. Nos países da UE ao longo dos últimos 60 anos este indicador tem sofrido alterações substanciais, mais concretamente, uma descida generalizada. Na década de 60 todos os países da UE tinham taxas brutas de casamento elevadas (com alguns países a terem valores superiores a 7%), sendo que só alguns países do leste europeu conseguiram manter valores próximos dos iniciais (Hungria, Letónia e Lituânia, respetivamente), ao contrário dos países do Sul da Europa que representam os valores mais baixos (Itália, Portugal e Espanha) (OCDE, 2022).

Como já foi referido, as mulheres foram, progressivamente, entrando no mercado de trabalho e começaram a ter um maior poder de decisão, liberdade e independência relativamente à sua vida, portanto, apesar de permanecerem desigualdades e discriminações em relação à remuneração e ao acesso ao emprego. No entanto, os Governos decidiram criar uma prestação social complementar cujo objetivo consiste em atenuar a intensidade da pobreza nas situações em que a pensão do(a) viúvo(a) é muito baixa, a qual se denomina como prestação de viuvez. (Leitner, 2001; Zanier & Crespi, 2015).

É expectável que à medida que uma mulher tenha uma carreira mais regular e com maior duração, a possibilidade de receber uma pensão de viuvez decresça, portanto, é natural que em países em que as mulheres tenham carreiras ativas longas e pautadas por poucas interrupções, o seu rendimento coincida com a sua pensão de velhice, dado que

muito possivelmente não se encontrará elegível para a pensão de viuvez. Pelo contrário, quanto mais frágeis e curtas forem as carreiras ativas, maior será o *gap* entre a pensão de velhice e a soma desta com a pensão de viuvez (Tinios *et al*, 2015). Em termos europeus, podemos verificar que em termos agregados tem existido uma estabilização do peso deste complemento ao rendimento (apresentando um valor de 1,6% do PIB em 2019). No entanto, existem disparidades entre os países, nomeadamente entre os países do Sul da UE, com sistemas de pensões com maior grau de redistribuição e no caso de Grécia, Itália e Espanha com valores bem acima dos 2% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, e os países que apresentam um menor valor de GPG, com valores de despesa inferiores a 1% do seu PIB nacional (Eurostat, 2022).

Estes dados podem ser uma demonstração do papel que a pensão de viuvez pode ter na intensidade do GPG, ou seja, à medida que o GPG e o carácter redistributivo que os sistemas adotem forem menores, então o recurso a este instrumento é menor. Por seu turno, os países em que a base dos sistemas de pensões públicos tem uma natureza redistributiva e em que o Estado tem um papel mais ativo na definição das variações dos pressupostos e do valor das pensões, poderão adotar medidas motivadas por uma visão de maior proteção social e de ganhos políticos no presente.

No entanto, pode argumentar-se que esta prestação não contribui para a diminuição do GPG, dado que o acréscimo de rendimento não é devido a um aumento da pensão, mas sim a um aumento do rendimento, mantendo o valor da pensão. Contudo, é de fácil assunção que se nesta faixa etária são as mulheres que são mais expostas à pobreza, este será um instrumento útil no combate à pobreza na velhice. Um dos indicadores mais utilizados em termos de análise da pobreza é a taxa de risco de pobreza, isto é, é a “proporção da população cujo rendimento equivalente se encontra abaixo da linha de pobreza definida como 60% do rendimento mediano por adulto equivalente.” (INE, 2021). É importante referir que este indicador é baseado num pressuposto (rendimento mediano) que sofre oscilações de acordo com o ciclo económico, ou seja, existem cidadãos que podem passar a estar nele representados mesmo que o seu rendimento se mantenha ou aumente.

Nos Estados Membros da UE podemos verificar que a taxa de risco de pobreza apresenta diferenças dentro da faixa etária dos reformados (mais de 65 anos), existindo

diferenças entre homens e mulheres e entre os idosos com mais de 65 anos e os que têm mais de 75 anos. Nos dados elaborados pelo Eurostat (2022) a conclusão mais evidente é a de que a taxa de risco de pobreza nestes grupos de idades é superior nas mulheres do que nos homens. Todavia, nos reformados com mais de 65 anos no período analisado (2005 a 2020) existem casos em que os homens (nalguns países) apresentam valores superiores aos das mulheres, sendo menos frequentes face aos reformados com mais de 75. A primeira observação pode ser contraditória com o que foi analisado até aqui, contudo, a variedade de sistemas de pensões e o facto de os reformados “mais recentes” nos anos em que se verificaram mais casos (2006, 2008, 2009 e 2012) serem de cidadãos que podem ter iniciado a sua vida ativa sem que o sistema de pensões do seu país estivesse implementado, terá feito com que a sua taxa de retorno fosse inferior em relação ao cidadãos que já se encontravam reformados. No que diz respeito à segunda ilação, esta pode estar associada a uma maior presença do fenómeno do *non-take-up*, em que os homens podem sentir maior estigma social em pedir a pensão de viuvez ou ser um resultado acumulado de escolhas efetuadas no período de vida ativa (nos casos dos sistemas de capitalização a escolha de produtos com menor retorno ou a participação frequente na economia informal).

4.2 Mercado de Trabalho

Para um cidadão ter acesso a uma pensão que lhe garanta um nível de subsistência mínimo é fulcral que tenha construído uma carreira ativa e tanto mais preponderante é se esta for consolidada e estável ao longo do período anterior ao cálculo da pensão. É perceptível que numa carreira pautada por interrupções e oscilações na remuneração, menor tenderá a ser a pensão.

As mulheres têm uma característica biológica fundamental para a vida humana: a de ter filhos. Esta condição é importante em termos demográficos, mas tem vindo a ser fortemente penalizadora em termos laborais, mais concretamente nas discriminações patronais que podem ser alvo devido às paragens que têm de realizar no momento da maternidade. Ou seja, a mentalidade patriarcal e um ponto de vista exclusivamente económico nas relações laborais, faz com que muitas vezes as mulheres sejam preteridas de alguns postos de trabalho, pois é expectável que num determinado momento se ausentem (pelo menos) temporariamente do seu local de trabalho.

Ao longo da segunda metade do século XX verificou-se uma subida considerável do número de mulheres empregues em relação à população empregada. De acordo com dados da OCDE, nenhum dos países hoje pertencentes à UE (e com as estatísticas existentes) tinha (com a exceção da Finlândia) um valor deste indicador superior a 40% até 1971. Até os Estados Unidos da América (EUA) só em 1976 conseguem ultrapassar a fasquia dos 40%. De realçar que parece ter existido uma diferença entre os países do Sul (com exceção de Portugal) e o Norte da Europa, na medida em que os primeiros evidenciaram valores mais baixos (tendo conseguido encurtar diferenças após a entrada no século XXI), por oposição aos primeiros que se destacam por terem valores altos, situando-se perto do equilíbrio de género no mercado laboral ou até de uma maioria de mulheres face aos homens (Lituânia e Letónia) (OCDE, 2022).

É evidente que a tendência de crescimento foi positiva, apesar de hoje já se verificar uma certa estagnação nos valores, contudo, existem outros dois fatores que é importante ter em conta: o salário por hora e o tipo de contrato de trabalho (Tinios *et al*, 2015). Apesar de a presença e evolução da posição no mercado de trabalho ser importante, esta não garante por si só a obtenção futura de uma pensão correspondente às suas expectativas. Duas das principais questões são a estabilidade dos contratos que os trabalhadores possuem, nomeadamente em termos da segurança que o mesmo oferece e o número de horas que o respetivo contrato prevê. Estes fatores não influenciarão apenas o cálculo da futura pensão, mas também o nível de vida presente. No caso das mulheres, a discriminação histórica em termos de remuneração por hora, associada a contratos de menor duração e com menor carga horária, conduzirá a que o diferencial em termos de remuneração do fator trabalho permaneça (Tinios *et al*, 2013).

A maior presença das mulheres no mercado de trabalho é positiva para que estas possam ter mais capacidade de terem independência em relação aos rendimentos do cônjuge. Dada a complexidade desta área uma maior volatilidade laboral não é por si só negativa, na medida em que pode ser um fator que demonstre uma maior dependência face ao mercado de trabalho, podendo ser um sinal de progressão na carreira. Todavia, se esta volatilidade estiver associada a contratos de trabalho com termo e baixos salários, não será positivo para as pessoas em causa, dada a incerteza na construção de um nível de vida estável (Möhring, 2015).

Para proceder à análise do GPayG não ajustado em setores da economia utilizou-se o sistema de classificação das atividades económicas utilizado pela UE (NACE). Nos valores recolhidos é importante ter presente a premissa de que não é indicada a presença de cada um dos sexos nas funções exercidas em cada um dos setores, isto condiciona a análise na medida em que num determinado setor as mulheres podem representar uma maior fatia da população empregada, mas auferem salários mais baixos em comparação com os homens. Portanto, quando se analisa o GPayG é importante olhar para o seu valor, mas também procurar aferir se para a mesma função existe uma desigualdade de género em termos de remuneração, o que não é conseguido através deste indicador na forma não ajustada. Um facto que pode ser considerado surpreendente é o de no setor da construção se verificar, em média, que as mulheres recebem mais que os homens (em 13 dos 25 países da UE com dados disponíveis). Isto pode ser uma consequência da maior presença feminina em trabalho administrativo (que poderá ser mais bem remunerado) e também da hipótese de parte do rendimento auferido pelos trabalhadores deste setor (tradicionalmente são na sua maioria homens) ser recebido através da economia informal (Tabela 2). Todavia, a presença feminina na força de trabalho deste setor em poucos momentos ultrapassou os 10% da população empregada no mesmo, mas nos países que têm um GPayG não ajustado mais baixo são dos que apresentam valores mais altos de emprego feminino (Eurostat, 2022) (Tabela 4). Pelo contrário, na secção da Manufatura, as subsecções em que as mulheres têm uma empregabilidade superior à dos homens é no fabrico de peças de vestuário e de têxteis, mas um GPayG não ajustado positivo, ou seja, visto que esta área corresponde a unidades fabris é expectável que as mulheres ocupem cargos com baixos salários (operárias) e as empresas tenham homens como gerentes, onde auferem um salário mais alto fazendo com que possuam proporcionalmente um maior nível de rendimento face ao peso que ocupam na força de trabalho (Tabelas 3 e 5).

Este último caso é representativo de uma das razões para a diferença salarial entre os homens e mulheres se manter ao longo dos anos. É verdade que o peso das mulheres na taxa de emprego tem subido ao longo dos anos e que estas têm melhorado as suas qualificações. Na faixa etária 25-35 anos subiu 21,5 p.p em 19 anos em termos europeus, com 17 países a verificarem mais de 50% das mulheres a possuírem o terceiro nível de

escolaridade no sistema de Classificação Internacional Normalizada da Educação¹ (Eurostat, 2020). Todavia, estas mulheres estão no início da sua carreira ativa. De acordo com a teoria do capital humano, as mulheres hoje têm mais incentivos para investirem na sua educação e no ensino ao longo da vida (procurando manterem-se atualizadas em relação às inovações, essencialmente as tecnológicas), em parte devido às menores interrupções que têm na carreira ativa, explicado, em grande parte, pela queda na natalidade e pelo adiamento da idade com que se tem o primeiro filho, permitindo a consolidação da carreira (López & Raymundo, 2015).

O investimento em capital humano é fortemente condicionado pelas expectativas do seu retorno, isto é, se os recursos afetos à melhoria das qualificações são suplantados pelos ganhos que daí vêm. A segurança laboral será determinante para cada cidadão decidir aumentar ou não a sua escolaridade, isto é, a necessidade de procurar acompanhar as mudanças que existam na sua área profissional, por exemplo na área da tecnologia caracterizada pela sua evolução constante, é um incentivo para aumentar as suas qualificações. Contudo, esta realidade pode estar restrita aos mercados de trabalho que apresentam valores de remuneração mais elevados, dado que a mesma lógica se torna de difícil aplicabilidade a um trabalhador que auferir um rendimento baixo e que por si só é utilizado para a satisfação de necessidades básicas.

Na análise que se efetuou parece relativamente evidente que as mulheres tenderão a ser quem mais utiliza o vínculo contratual de *part-time* (trabalhadores cujas horas de trabalho são inferiores às horas normais de trabalho, agregando assim vários trabalhadores com diversas percentagens de horas trabalhadas em proporção do horário normal), essencialmente devido à conciliação do trabalho profissional com o trabalho doméstico. Nas últimas duas décadas verifica-se que, na média da UE, aproximadamente, 30% das mulheres empregues tinham um contrato de *part-time*, ou seja, teriam um rendimento inferior ao que seria suposto de garantir algum nível de subsistência (por base, tenhamos por conta o salário mínimo), logo, combinando com o tradicional impacto negativo do GPayG as mulheres têm menores condições para conseguirem conquistar uma independência financeira (Eurostat, 2022).

¹ Corresponde aos graus académicos universitários (Licenciatura, Bacharelato, Pós-Graduação e Doutoramento)

Contudo, apesar de o número relativo de mulheres em situação de *part-time* ser superior ao dos homens, em relação ao *part-time* involuntário², verificamos que os homens apresentam taxas substancialmente superior às mulheres em praticamente todos os países e ao longo de mais de duas décadas (Eurostat, 2022) Estes dados são demonstrativos que os homens tendem a recorrer mais ao *part-time*, em comparação com as mulheres, mais por falta de um emprego a *full-time* do que por escolha (o que pode ser mais preponderante nas mulheres). No caso das mulheres, analisando as principais razões para a adoção de *part-time* constata-se que o cuidado de crianças ou de familiares com incapacidades e o não encontro de empregos a *full-time* são as principais razões para esta decisão. Por seu lado, os homens recorrem ao trabalho a tempo parcial por razões como a falta de emprego a *full-time* e o interesse em aumentar as suas qualificações. Por fim, no caso dos homens a procura pelo emprego a *part-time* para cuidar de crianças ou de familiares com incapacidades tem um peso reduzido na média da UE (em 2021 correspondeu a 5,2% face a 26,2% nas mulheres), não obstante tem verificado uma subida (ligeira nos últimos anos o que pode ser resultado de uma maior consciencialização para uma maior igualdade na distribuição das tarefas domésticas e de políticas públicas que promovam melhores condições de vida e laborais para as mulheres.

5. Desfamíliação

5.1 Os conceitos de Desfamíliação

A ideia presente nas sociedades europeias de que cabe à mulher a realização das tarefas domésticas encontra-se na definição do modelo *male breadwinner*, no qual cabe ao homem a função de obter um rendimento que permita garantir a subsistência do agregado familiar e a mulher fica na dependência financeira do marido e/ou nos apoios que o Estado possa atribuir, sendo a compensação monetária baixa. Todavia, nos países europeus a adoção deste modelo nunca se configurou no seu estado puro, ou seja, existiram mudanças que visavam a maior abertura e possibilidade das mulheres entrarem

² Pessoas que se encontram em *part-time* porque não conseguiram um emprego a *full-time*, também podendo ser denominadas por pessoas em *part-time* por razões económicas.

no mercado de trabalho (contribuindo para o aumento da oferta de trabalho, trazendo consequências positivas para a economia) (Ciccia & Bleijenbergh, 2014).

As alterações sociológicas nas sociedades modernas fizeram com que os cidadãos procurassem satisfazer necessidades para além das necessidades materiais, isto é, as necessidades não materiais assumiram, cada vez mais, uma importância crescente no bem-estar dos cidadãos. Neste sentido, os Estados começaram a ter necessidade de procurar mecanismos que aumentassem a liberdade dos cidadãos do mercado de trabalho e dos seus resultados (Esping-Andersen, 2000). Da aplicação destas políticas surgiu o conceito de *decommodification* (desmercantilização) representando a capacidade e o grau que os cidadãos têm de manter um determinado estilo de vida sem estarem totalmente dependentes da sua força de trabalho (Kröger, 2011; Saxonberg, 2012). Este último conceito pode ser um auxílio para entender a eficácia de medidas e programas sociais, na medida em que quanto maior for o seu valor, maior será a capacidade que os indivíduos têm para tomarem decisões com maior independência face ao mercado de trabalho.

Do ponto de vista das correntes feministas, o processo de mercantilização pode até assumir um carácter positivo, na medida em que significa que as mulheres estarão menos dependentes em relação ao marido. Nessa perspectiva, as mulheres precisam de mais medidas que as ajudem a libertar-se da família do que do mercado de trabalho, caso contrário o processo de desmercantilização até pode ter um efeito perverso: aumentar a dependência das mulheres em relação à família, sobretudo na realização de tarefas domésticas (Kröger, 2011).

Com o objetivo de procurar alargar a abrangência do conceito a uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho e de evitar o efeito perverso que o processo de desmercantilização pode ter, os Estados começaram a modernizar as suas políticas públicas de modo a promoverem o progresso social, construindo-se assim o conceito de desfamíliação. Apesar deste não ter uma definição clara, o seu objetivo principal é o de permitir que a mulher tenha um maior nível de independência da família e em relação à família (Chau *et al.*, 2017; Moreno, 2013).

Lister (1994) foi uma das primeiras pessoas a abordar este tema, caracterizando-o como sendo um grau que permite a um cidadão ter um determinado estilo de vida, quer seja pelos rendimentos obtidos no mercado de trabalho quer seja por transferência sociais,

independentemente das relações familiares que tem. Esta última definição tem um especial significado na medida em que visa retirar o foco da análise do ponto de vista familiar, mas fazer uma análise incidindo sobre o individual, tendo sido defendido por feministas dado que permite às mulheres um alcançar um maior grau de autonomia (Kröger, 2011). No mesmo ano, McLaughlin e Glendinning (1994) vão ao encontro de Lister, no entanto não enfatizam a predominância desejada da independência económica, mas sim no efeito que as medidas legislativas podem ter na alteração do equilíbrio entre homens e mulheres dentro do agregado familiar, ou seja, coloca a questão da liberdade de decidir quem toma conta das crianças (Lohmann & Zigel, 2015). Esta última definição, em certa medida, difere dos meios de atuação do Estado face ao defendido por Lister (1994) na medida em que nesta os Governos podem assumir um papel com maior carácter regulatório e não ter intervenções de maior volume de despesa pública.

As definições acima explanadas têm como principal público-alvo as mulheres, o que em termos do problema estrutural da igualdade de género tem um racional social, cultural e económico. Assim, o mesmo pode ser utilizado para explicar fenómenos sociais e económicos que podem ter origens e fundamentos distintos, nomeadamente o modo como as ideologias podem afetar a condução das políticas públicas. Os Estados podem assumir políticas mais orientadas para a família, por norma associadas a visões mais conservadoras, ou com o objetivo de aumentar a independência de cada indivíduo, isto é, políticas que promovam a individualização e emancipação dos cidadãos. Neste caso, a utilização do conceito de desfamíliação pode ser desvirtuado da realidade dos objetivos políticos, quando estes podem não ter necessariamente o objetivo de combater a noção de família, mas sim o de procurar contribuir para que cada cidadão tenha uma maior independência face aos restantes, o que pode ser afetado pela presença do prefixo “des” (Daly, 2011).

Do ponto de vista da igualdade de género o tipo de políticas públicas que tem como alvo a família e não especificamente as mulheres pode ter um efeito abaixo do esperado. Deste modo, Bamba (2004) defende que o conceito de desfamíliação não deve incidir sobre a liberdade da família, mas sim sobre a liberdade da mulher em relação à família. Neste caso, o desenho das políticas deve ter como objetivo promover a mulher na sociedade, quer seja através de um aumento da sua taxa de emprego quer seja pela

maior presença em profissões e cargos de relevo tradicionalmente ocupados por homens (Bambra, 2007).

Apesar de o conceito de desfamíliação não ser de amplo consenso, podemos assumir que o objetivo partilhado pelas visões descritas consiste em permitir às famílias a passagem de parte das suas responsabilidades (aqui com maior incidência nos cuidados infantis e de adultos com incapacidades) para terceiros (por norma, serviços públicos) fazendo com que as mulheres, que é sobre quem recai a maioria destas responsabilidades familiares, possam afetar o seu tempo a outras tarefas. É então claro que este processo tem especial foco nas mulheres e na libertação das suas tarefas domésticas. Dada esta definição é importante referir que estas políticas públicas são aplicadas através do maior acesso, cobertura e qualidade de serviços públicos e pelas licenças parentais que visam aumentar a responsabilidade e pressão social para os pais assumirem um maior papel na educação e no acompanhamento dos seus filhos quando estes são mais novos (Esping-Andersen, 1999).

Kröger (2011) sugere um novo conceito - o de *dedomestication* (desdomesticação) – para se distinguir do de desfamíliação que considera mais associado à independência económica. No seu entendimento, o processo de desdomesticação deve ser definido como sendo “o grau em que as políticas de assistência social tornam possível a participação das pessoas na sociedade e vida social fora das suas casas e famílias” (Kröger, 2011; Lohman & Zagler 2015). A vantagem deste conceito é que permite agrupar indicadores que apenas dizem respeito à realidade presente nos serviços infantis, ou seja, permite não juntar num só indicador problemas diferentes entre si. No seu estudo, Kröger (2011) elenca cinco indicadores que considera importantes para comparar as condições e qualidade dos serviços infantis em cada país: o número médio de horas que as crianças passam nos serviços infantis por semana, se no país em análise as crianças têm direito a vagas nos serviços infantis, o custo dos serviços infantis para um agregado em que os pais trabalham e para um agregado composto por apenas um pai (em ambos é em relação ao rendimento líquido familiar) e o rácio de crianças-staff nos serviços infantis formais. Quanto maiores forem os valores em cada um dos indicadores numéricos, maior será o valor de desdomesticação.

Neste capítulo verificámos que existe uma discussão sobre a extensão e forma que o conceito de desfamíliação pode ter, levando mesmo a que alguns autores tenham optado por criar mecanismos que no seu entender vão ao encontro das lacunas que este conceito apresenta. Ao longo deste trabalho é assumida a concordância com a visão defendida por Esping-Andersen (2000) e de McLaughlin e Glendinning (1994) em que o processo de desfamíliação deve ser visto e aplicado de uma forma integrada e abrangente, procurando envolver dimensões económicas, sociais e culturais que são interdependentes e que são úteis para procurar perceber de que modo é possível reduzir as desigualdades de género intrafamiliares e que acabam por se refletir na sociedade. Não obstante, na secção empírica do presente estudo utilizar-se-ão indicadores que podem ser associados a outros conceitos apresentados anteriormente.

5.2 Combate ao Modelo de *Male Breadwinner*

O desenvolvimento das sociedades modernas introduziu alterações no modelo *male breadwinner* através de políticas públicas promotoras do aumento da oferta de trabalho da mulher: os serviços de cuidados infantis e para pessoas com incapacidades, as licenças parentais e a adaptação e melhoria das condições de trabalho.

No caso dos serviços de cuidados infantis estes apresentam uma elevada importância na medida em que a existência de uma oferta adequada permite às mulheres, que assim o desejarem, colocar as crianças nestes serviços, o que lhes permite libertar tempo para ingressar ou aumentar o número de horas de trabalho ou, por exemplo, melhorar as suas qualificações. Contudo, esta solução tem condicionantes desafiantes e que não apresenta uma solução uniforme para todos os países. Dependendo da cultura, religião, modo de vida e costume o facto de se deixar uma criança pequena sob o cuidado de pessoas alheias à família (mesmo tendo formação para a prestação do serviço) pode não ser aceite do ponto de vista social. Lesthaege (2010) debruça-se sobre esta realidade, nomeadamente ao caracterizar os países do Sul da Europa como tendo enraizado na sociedade uma ligação e sistema familiar forte onde é considerado normal que as mães abandonem o mercado de trabalho, em parte devido ao facto de a rede pública de serviços infantis ser escassa. O facto de os serviços infantis serem, maioritariamente, assegurados por instituições de cariz privado ou social, comportando-se numa ótica de deixar o mercado concorrencial funcionar, pode ser prejudicial para as famílias, nomeadamente

para as famílias de baixos rendimentos, o que não se evidenciará automaticamente se o Estado intervier através de apoios públicos ou subsídição. No entanto, não é condição suficiente que existam apenas serviços infantis, mas sim que estes consigam garantir um elevado grau de cobertura num horário alargado, para permitir às mães o ingresso no mercado de trabalho a tempo inteiro (Ciccia & Bleijenbergh, 2014). Por fim, neste mecanismo é extremamente importante que os funcionários dos serviços sejam qualificados e com formações para lidarem com crianças, só com uma “certificação de qualidade” é possível que os pais e a sociedade lhes possam confiar o cuidado de crianças.

O outro instrumento que permite retirar às mães a responsabilidade exclusiva de acompanhamento dos seus filhos é o da licença paternidade, isto é, existir um período temporal em que o pai pode ausentar-se do trabalho para cuidar do(s) filho(s) que nasceram recentemente. Esta modalidade deve sobretudo focar-se numa cobertura salarial o mais alta possível e pode ter um carácter opcional ou obrigatório. O nascimento de um filho trará consigo sempre um *trade-off* nos pais: entre a necessidade (os serviços de cuidados infantis não se encontram disponíveis logo que a criança nasce) ou opção de cuidar do filho e o desenvolvimento e melhoria da carreira ativa dos pais. Como já foi dito anteriormente, o facto de os homens tradicionalmente terem remunerações superiores às mulheres para a mesma função e até com as mesmas qualificações faz com que estes tenham um acréscimo de rendimento, um *premium* de discriminação. Este *gap* salarial induz automaticamente a que sejam as mulheres as responsáveis pelo cuidado dos filhos: se o homem tem um salário superior e se o agregado passará a ter despesas familiares superiores, é mais fácil que seja o homem a aumentar a sua oferta de trabalho e a mulher permanece (mesmo que temporariamente) a realizar a maioria das tarefas domésticas (Koslowski, 2011).

O desenvolvimento e modernização das sociedades tem feito com que seja encarado com normalidade que os homens aumentem o seu envolvimento nas tarefas domésticas, portanto, o *glass ceiling* que as mulheres enfrentam no desenvolvimento das suas carreiras pode ser um indutor da quebra da natalidade, tendo de tomar decisões em relação à constituição de família e à sua carreira ativa.

As licenças de maternidade foram o mecanismo inicial para permitir às mulheres uma interrupção voluntária profissional, podendo a duração e a compensação determinar

o maior ou menor de incentivo à sua utilização. Uma licença de maternidade longa pode ter um efeito contraproducente, na medida em que quanto mais tempo um cidadão não realizar uma determinada função, maior será a sua perda de experiência, conduzindo assim à deterioração do capital humano e a uma dificuldade acrescida na adaptação a inovações que surjam no seu ramo de atividade (Waldfogel, 1998).

Na licença de paternidade os dois fatores mais importantes são o grau de cobertura que os apoios públicos realizam em relação ao salarial auferido pelo trabalhador e a salvaguarda do seu posto de trabalho (Ciccia & Verloo, 2012). Um dos aspetos que pode condicionar o uso da licença de paternidade é o juízo social feito, ou seja, como é visto pela sociedade o facto de ser o homem a realizar uma tarefa que tradicionalmente é efetuada pela mulher. É evidente que esta questão se verifica com maior intensidade em contextos onde as mulheres ainda não são vistas como sendo totalmente iguais aos homens, porém, nas gerações mais novas que cresceram com a noção do combate à desigualdade de género é expectável que este fator se torne cada vez mais insignificante.

Uma das modalidades que permitirá a normalização das licenças de paternidade, nomeadamente em países onde recai sobretudo sobre as mulheres a função de cuidador familiar, é a instauração de período obrigatório de gozo de licença de paternidade com benefícios sociais atrativos, nomeadamente a taxa de substituição do salário. Desta forma, é expectável que as entidades empregadoras possam deixar de exercer discriminação sobre as mulheres (ou pelo menos reduzir a sua intensidade), dado que os homens também serão obrigados a interromper a sua carreira ativa.

O alargamento da licença parental aos pais (seja de carácter voluntário ou obrigatório) pode contribuir, não só para a maior participação destes nas tarefas domésticas, como ter vantagens em termos económicos. O facto de os pais terem a oportunidade de estarem presentes e acompanharem os filhos quando estes se estão a desenvolver pode contribuir para o aumento do seu bem-estar, repercutindo-se em numa melhoria da sua *performance* laboral. Tanto que os casais ao darem primazia ao estabelecimento de uma situação estável em termos financeiros e profissionais para depois constituírem família, pode ser visto como uma estratégia de combater a “miopia” financeira e económica que caracteriza os agentes económicos (Koslowski, 2011).

Por fim, é importante salientar é que apesar de as licenças parentais e os serviços públicos infantis parecerem contrários, não o são. É verdade que o uso dos segundos estará sempre dependente da criação de uma relação de confiança com o primeiro mecanismo, isto é, por mais que a sua qualidade seja de excelência esta não substituirá o papel que os cuidados parentais desempenham, não obstante, os serviços públicos infantis serão fundamentais para permitir aos pais o regresso progressivo aos seus empregos remunerados.

6. Comparação do processo de desfamíliação entre Portugal e outros países europeus

6.1 Metodologia

Neste capítulo procederemos à comparação entre Portugal e os restantes países em relação ao processo de desfamíliação, no período entre 2009 e 2020. Dado que as políticas públicas com vista ao aumento da igualdade de género no mercado de trabalho e no processo de emancipação das mulheres se terem já iniciado tardiamente, faz com que a capacidade que se construa um modelo eficaz que incorpore o processo de desfamíliação seja reduzido.

Os países que serão alvo de análise em relação ao processo de desfamíliação são Portugal, Espanha, Itália e Grécia. Estes países partilham entre si a posição geográfica no território europeu e também o facto de na última década terem sido dos que tiveram maior impacto da crise das dívidas soberanas. Aliás, são os países europeus que têm os maiores valores de dívida pública em percentagem do Produto Interno Bruto (PIB), o que por si só é um fator de restrição orçamental presente e futura. Em relação aos sistemas de pensões, os países diferem entre si: Portugal e Espanha têm como modelo principal o sistema PAYG público, a Itália conjuga o sistema de CD e o sistema de Contribuição Definida Nocial (CDN) (que será efetivo para todas as pessoas que entraram no mercado de trabalho depois de 1995) e a Grécia tem um sistema que é composto por uma pensão não contributiva (paga pelo Estado) e por uma pensão contributiva assente no princípio da CDN.

A metodologia utilizada consiste na análise comparativa dos países relativamente à média dos mesmos, ou seja, através da estandardização das variáveis com vista a verificar se Portugal em relação aos restantes países está acima ou abaixo da média da amostra. O cálculo dos valores presentes em Anexo foi realizado através da utilização do *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), padronizando as variáveis com a análise descritiva das variáveis segundo a fórmula³:

$$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{\delta}$$

A estandardização das variáveis consiste em tornar as variáveis com média nula e desvio padrão igual a um, ou seja, permite comparar os países em causa e em relação a uma população normal, através da verificação do seu sinal.

Esta metodologia utilizada por Foster *et al* (2017) permite ultrapassar o constrangimento temporal que o GPG apresenta, fazendo com que a análise efetuada se debruce mais sobre a evolução das políticas públicas que cada país adota do que sobre as relações de dependência do GPG em relação a potenciais variáveis explicativas. A metodologia referida permite ser adotada na medida em que se verifique *a priori* uma relação positiva ou negativa entre os indicadores associados à desfamíliação e o seu potencial impacto nos salários ou pensões (Staff & Mortimer, 2012; Price, 2007). O método da estandardização das variáveis permite-nos verificar se o país se encontra acima, igual ou abaixo da média dos restantes países em análise num determinado indicador. Na interpretação dos resultados que serão obtidos quando o valor se encontrar positivo significa que naquele indicador o país em causa se encontra acima do conjunto dos países alvo de análise, em sentido inverso, quando o resultado for negativo significa que o país está abaixo da média dos países. A vantagem desta análise é que permite comparar de forma mais eficaz e direta se os países comparam bem ou não face aos restantes, potenciando a modificação e reajustamento das políticas públicas. Os dados utilizados neste exercício foram retirados do Eurostat e da OCDE, estas fontes foram as escolhidas devido à sua credibilidade e uniformização nos dados recolhidos, o que tende a facilitar a comparação entre os países.

³ Onde Z é o valor da variável estandardizada, X_i é a observação individual, \bar{X} é a média das observações da amostra e δ corresponde ao desvio padrão da amostra.

6.2 Indicadores de desfamíliação

Na discussão do conceito do processo de desfamíliação ficou evidente que apesar de este não ter uma definição clara, a sua essência está presente em dois fatores para ele fundamentais: serviços de cuidados infantis e licenças de parentalidade. À semelhança de Bamba (2007) neste trabalho serão adotados indicadores que se focam na análise sobre indicadores que tendem a promover o papel das mulheres na sociedade, ao invés de se concentrarem em políticas orientadas para a família, mas também fatores relacionados com os serviços de cuidados infantis que disponibilizam às famílias alternativas ao cuidado doméstico dos mais novos. Assim, serão apresentadas tabelas com os resultados obtidos das fontes estatísticas acima mencionadas com os valores daí retirados e com o valor da respetiva standardização..

6.2.1 Indicadores sobre o individual

Nas tabelas 6 a 11 e nas figuras 1 a 6 (presentes no Anexo) estão apresentados os indicadores que incidem sobretudo sobre a evolução da duração das licenças de maternidade disponíveis remuneradas, a duração das licenças remuneradas reservadas ao pai e a presença das mulheres no mercado de trabalho. As variáveis selecionadas foram: o *gender gap* na taxa de emprego, o *gender gap* no trabalho de *part-time*, GPayG não ajustado, a taxa de pobreza persistente nas mulheres, a duração da licença remunerada reservada ao pai e a duração da licença de maternidade disponível remunerada. Os indicadores referentes ao mercado de trabalho são importantes de modo a analisar se em Portugal, no período em referência, as alterações da situação das mulheres no mercado laboral foram ao encontro dos restantes países, isto é, se Portugal se tem aproximado destes. Estes indicadores são relevantes devido à importância que a carreira ativa tem na construção da pensão, aliás, como foi mencionado ao longo desta dissertação.

O indicador da taxa de pobreza persistente nas mulheres pode ser um indício da evolução futura do GPG, isto é, se este valor se for reduzindo é expectável que as pensões no futuro sejam mais altas, desde que a taxa de substituição das pensões não se reduza substancialmente. Relativamente aos indicadores que se referem às licenças de maternidade disponível remuneradas e licenças remuneradas reservadas ao pai, a sua utilização é útil para se perceber se no período analisado a política pública orientada para o cuidado dos filhos nas suas idades mais precoces evoluiu no sentido de aumentar a

presença dos pais. Estes dados são interessantes para a componente da desfamíliação ser avaliada na ótica de analisar como se procurar alcançar o objetivo de aumentar a presença do homem na vida familiar, ou seja, é expectável que os valores dos mesmos para a duração das licenças de maternidade disponível remunerada se tenham mantido constantes, mas os valores das licenças remuneradas reservadas ao pai poderão constituir um sinal do desenvolvimento do processo de desfamíliação da mulher

6.2.2 Indicadores sobre os serviços infantis

Kröger (2011) criticou a abrangência do conceito da desfamíliação criando, como já visto, o conceito de desdomesticação de modo a restringir a análise a um conjunto de indicadores que permitam, efetivamente, às famílias o usufruto de uma vida social libertando-as da esfera doméstica. Assim, utilizando o estudo sobre desdomesticação feito por Kröger (2011) para se avaliar a segunda dimensão do conceito de desfamíliação serão analisadas variáveis que procuram avaliar a presença das crianças nos serviços infantis, particularmente no que diz respeito às horas médias semanais que as crianças passam nos serviços infantis e a proporção de cada faixa etária que os utiliza (tabelas 12 a 15 e nas figuras 7 a 10). Um outro fator relevante é perceber como tem evoluído o cuidado de crianças apenas pelos pais, dado que pode ser um indício de uma tendência de maior ou menor uso dos serviços formais (tabelas 16 e 17 e figuras 11 e 12). Por fim, foi incorporado um indicador relativo aos custos líquidos que um casal com salários médios e com dois filhos tem relativos à frequência dos serviços infantis (tabela 19 e figura 14), este indicador incide sobre os custos que poderão ter influência na adesão aos serviços infantis.

6.3 Resultados e Interpretação

Os resultados presentes nas tabelas 6 a 19 (presentes no Anexo) e nas figuras 1 a 14 evidenciam o comportamento das variáveis nos quatro países selecionadas para avaliar o processo de desfamíliação. Em termos de análise dos indicadores que se debruçam sobre o indivíduo, podemos verificar que Portugal em termos do mercado laboral compara positivamente com os restantes países, isto é, nos indicadores referentes ao *gender gap* na taxa de emprego e na utilização do modelo de *part-time*, o valor *Z* é negativo, ou seja, situa-se abaixo da média dos restantes países do Sul da Europa. Nestes indicadores é importante assinalar que é positivo ter um valor negativo, dado que quanto

maior for o valor do indicador em termos relativos maior será o *gender gap*, o que é negativo em termos de igualdade de género. Aliás, Portugal tem conseguido manter um valor baixo e relativamente constante ao longo dos anos, o que é um sinal de uma capacidade maior de integração das mulheres no mercado, contudo, importa salientar um aspeto interessante nos dados obtidos e que é relacionado com os resultados do GPayG não ajustado (Tabela 8 e Figura 3), isto é, a diferença média na remuneração horária bruta entre homens e mulheres em proporção da remuneração horária média dos homens (Eurostat, 2020). Este indicador apresenta a limitação de apenas avaliar a diferença de remuneração entre homens e mulheres numa economia, não procurando, ao contrário do GPayG ajustado, avaliar este diferencial nos casos em que os homens e as mulheres realizam a mesma função através de características que podem explicar esta diferença (OCDE, 2022). Neste indicador tanto Portugal como Espanha registam valores acima de Itália e, por consequência, têm valores de Z positivos e este dado parece ser conflituante com a situação no mercado de trabalho acima referida. Este aparente paradoxo pode ser explicado por uma maior discriminação de género em termos salariais nos países ibéricos, isto é, apesar de terem maior empregabilidade feminina esta aparenta ser conseguida através de salários mais baixos do que os dos homens (Espanha apresenta valores mais altos que Portugal). Estes podem ser devido a alguns fatores tais como: a predominância de mulheres em profissões com remuneração mais baixa, uma maior rotatividade das mulheres no mercado ou “apenas” uma discriminação de género salarial optada pelos empregadores. Contudo, Portugal apresenta valores, sistematicamente, abaixo da média relativamente à Taxa de Pobreza Persistente nas mulheres (Tabela 9 e Figura 4), isto é, o número de mulheres cujo rendimento disponível se situa abaixo de 60% do rendimento disponível mediano após transferências sociais. Estes dados podem ser um reflexo de adoção de políticas públicas com vista à redução da pobreza, contudo, a existência deste problema impactará negativamente as pensões futuras das mulheres ativas que se encontram neste indicador, sobretudo se a taxa de substituição da pensão diminuir e se aumentar o papel do sistema privado de pensões.

Por fim, relativamente aos dados que incidem sobre a duração das licenças parentais (Tabelas 10 e 11 e Figuras 5 e 6) verifica-se que neste período as alterações em cada um dos países não foi significativa, contudo, constata-se que Portugal compara mal com os restantes países em relação à duração da licença de maternidade disponível

remunerada, no entanto, tem um valor superior ao da média em termos da licença remunerada reservada ao pai. O valor da licença de maternidade disponível remunerada em Portugal pode estar relacionado com a taxa de empregabilidade feminina mais elevada, isto é, o facto de a duração da licença de maternidade disponível remunerada ser mais curta pode ser um incentivo para que o período em que se ausentam do mercado de trabalho não seja longo, com vista a evitar que um período mais longo dificulte o reingresso no mercado de trabalho, inclusive do ponto de vista da entidade empregadora. Todavia, Portugal apresenta um bom resultado em relação à duração da licença remunerada reservada ao pai. Este dado é muito importante pois pretende colocar a mãe e o pai em condições semelhantes, incentivando os pais a envolverem-se nesta tarefa com uma redução dos potenciais desincentivos diretos que podem ter (redução da remuneração). Portanto, nos indicadores de desfamiliarização relativos a uma análise individual deste processo, verificamos que Portugal compara bem com os restantes países analisados, na medida em que apresenta valores Z acima da média da amostra, significando a existência de um processo de maior igualdade de oportunidades no mercado laboral para homens e mulheres, apesar de em termos remuneratórios ter um desempenho negativo.

Analisando a presença de serviços infantis, quer fornecidos pelo Estado quer pelo mercado, a Tabela 12 e a Figura 7 permitem demonstrar que em Portugal a proporção de crianças abaixo dos três anos que frequentam a *full-time* os serviços infantis é substancialmente superior à média dos países em análise. Aliás, o bom resultado neste indicador faz com que Portugal seja o país que apresenta valores mais altos ao nível das horas médias semanais que esta faixa etária passa nos serviços infantis (Tabela 14 e Figura 9). Estes dados parecem ser indicativos de uma boa adesão aos serviços infantis que se inicia logo nas idades mais precoces e que se prolonga para as restantes faixas etárias, dado que Portugal é o país em que a faixa etária das crianças entre os três anos e a idade mínima de escolaridade obrigatória está em maior proporção nos serviços infantis formais em *full-time* (Tabela 13 e Figura 8), tal como, passam mais horas, em média, nos serviços infantis formais (Tabela 15 e Figura 10). Esta leitura parece pode ser acompanhada com a comparação dos indicadores utilizados na análise da individualização, nomeadamente no facto de Portugal só comparar positivamente na licença de paternidade. O facto de a licença de maternidade remunerada se encontrar

abaixo da média pode ser um sinal da existência de uma maior procura e adesão aos serviços infantis. Um aspeto que importa realçar é o facto de em Portugal o número de crianças com menos de 3 anos que são cuidados apenas pelos pais (Tabela 16 e Figura 11) tem verificado valores em torno da média da amostra, não sendo coincidente com os dados relativos à presença das crianças desta faixa nos serviços infantis em *full-time*, podendo ser um indicador de nos outros países em análise existir uma maior adesão aos serviços informais. Sendo que este indicador aplicado às crianças entre os 3 anos e a idade mínima de escolaridade obrigatória (Tabela 17 e Figura 12), Portugal, tem verificado valores abaixo da média. Os indicadores podem significar que em Portugal aparenta existir uma maior adesão ao regime *full-time* nos serviços infantis, enquanto os outros países pode existir uma conciliação entre serviços formais e informais.

Relativamente aos custos líquidos dos serviços infantis (Tabela 18 e Figura 13), retirados os benefícios atribuídos com vista à redução dos custos com os mesmos, em percentagem do salário médio que um casal com dois filhos, os dados existentes situam Portugal na média dos restantes países, apesar de os mesmos parecerem não ser um fator determinante no uso dos serviços infantis, dado que Espanha sendo o país com valores Z positivos é dos países em que a percentagem de crianças de cada faixa etária mais utiliza os serviços infantis. Olhando para o caso de Itália, apesar de ter os valores mais baixos em termos de custos líquidos dos serviços infantis, verificam-se valores mais baixos nos indicadores referentes às crianças com menos de três anos a receber cuidados formais, o que conjugando com os dados relativos ao mercado de trabalho aponta para existir uma retirada das mulheres no mercado de trabalho para o cuidado dos filhos nas idades mais precoces.

Por fim, analisando a evolução comparativa do GPG (Tabela 19 e Figura 14) constatamos que Portugal apresentou no período selecionado uma redução considerável (7,6 p.p.), sendo só suplantado pela Grécia. Este indicador permite-nos constatar que mantendo a trajetória do processo de desfamíliação e existindo uma redução do GPayG não ajustado, Portugal, caso não se procedam a alterações estruturais no sistema de pensões, deverá nas próximas décadas reduzir o valor do GPG. Portugal neste último indicador, em relação aos restantes países, está numa posição que podemos considerar favorável na medida em que a visível boa adesão aos serviços de cuidados infantis e um menor caminho a percorrer para a fixação de mulheres no mercado de trabalho, faz com

que seja possível que uma melhoria dos indicadores relacionado com o processo de desfamíliação tenha um impacto positivo na redução do GPG.

7. Conclusão

A presente dissertação teve como principal objetivo o de avaliar a situação comparativa de Portugal no processo de desfamíliação relativamente a outros países do Sul da Europa: Espanha, Itália e Grécia. A escolha deste tema deveu-se à importância que o tema da desigualdade de género tem verificado nos últimos anos na sociedade civil e é evidenciado pela crescente preocupação na sua incorporação nas políticas públicas, como é o caso da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025. Apesar do reconhecimento da existência deste problema económico, social e cultural a sua correção só é conseguida através de políticas estruturais cujos efeitos só são visíveis no médio-longo prazo.

O GPG consiste num fenómeno multidimensional onde as variáveis que o afetam são interdependentes entre si, ou seja, a aplicação de políticas públicas com vista à sua correção deve ter subjacente o princípio de complementaridade, sobretudo com o objetivo que estas não produzam efeitos contraditórios e acabem por se anular entre si.

É fundamental que as políticas públicas sejam orientadas para a garantia da viabilidade do sistema e que procurem responder aos desafios e deficiências do mesmo. Neste âmbito as políticas de desfamíliação apresentam um papel preponderante para a redução do GPG, na medida em que a sua maior cobertura e extensão de aplicação constitui um incentivo ao aumento da participação no mercado de trabalho e à redução da desigualdade de género nas relações familiares, que deverá impactar positivamente a oferta de trabalho, contribuindo assim, a longo prazo, para o aumento, *ceteris paribus*, da pensão das mulheres. É evidente que esta conclusão é aplicada quando existe uma tendência progressiva para a redução da diferença salarial entre homens e mulheres e as taxas de substituição das pensões para ambos os géneros caminham para a igualdade entre si.

O desenho dos sistemas de pensões desempenha uma ação preponderante, nomeadamente no tipo de prestação social. Nos países em análise, apenas Portugal e

Espanha permanecem com um sistema de BD, isto significa que nestes países existe uma maior capacidade de o Estado intervir por via legislativa e autónoma nos problemas existentes. A definição de um período contributivo necessário para se ter acesso à pensão pode ser preponderante para o GPG, na medida em que quanto maior for este, em teoria, mais prejudicadas serão as mulheres, podendo ser agravado quanto maior. No caso português, verifica-se que à medida que aumenta o período contributivo, aumenta o valor mínimo de pensão. No entanto, importa realçar que em 2017, em Portugal, a diferença entre o valor da pensão mínima para um cidadão com período contributivo até 15 anos e a pensão de velhice era de 60,97€, ou seja, em termos brutos não é substancial (crescendo para 179,11€ no caso de uma carreira contributiva superior a 40 anos) (Direção-Geral da Segurança Social, 2017).

Nas últimas décadas a tendência verificada foi a de procurar diminuir o papel do Estado nos sistemas de pensões, reforçando a presença do setor privado. Contudo, a equalização das condições de acesso e de cálculo de pensões aplicada pela maioria dos sistemas privados, tende a ser penalizadora para as mulheres. A crescente ligação matemática entre as contribuições e a pensão colocará vários problemas futuros não só às mulheres, mas também aos homens. Um dos principais desafios é o de conseguir com que os sistemas de pensões consigam responder aos modos de vida dos cidadãos, nomeadamente na penalização que cuidar dos filhos tem no valor futuro das pensões. É questionável a eficácia de, por exemplo, a introdução de benefícios no acesso e/ou cálculo da pensão em função do número de filhos, essencialmente porque estes normalmente são dirigidos apenas às mulheres e também porque não tem em conta a situação de cada cidadão e/ou agregado familiar. Este mecanismo tende a tornar-se ainda menos eficaz à medida que as pensões são cada vez mais baixas, na medida em que a antecipação da idade da reforma ou pequenos incrementos na mesma não serão adequados a cobrir as consequências da parentalidade.

O mercado de trabalho assume uma importância fundamental no valor futuro da pensão, nomeadamente o perfil laboral de cada cidadão. As mulheres são quem, principalmente, tem trajetos laborais mais instáveis, sobretudo devido às interrupções que fazem por causa de serem mães. A volatilidade laboral não é necessariamente negativa: uma mulher que está no mercado de trabalho e por isso tem uma volatilidade maior face a outra mulher que não participa neste, é expectável que as mudanças laborais que vai

tendo sejam positivas para a construção da sua carreira ativa. O mesmo não se sucede se a volatilidade for derivada de uma instabilidade laboral, isto é, pela dificuldade em consolidar eficazmente a carreira ativa, sendo esta incerteza caracterizada por baixos salários.

Neste âmbito, alguns aspetos do mercado de trabalho foram analisados para se perceber como se encontram nos países estudados. Portugal compara positivamente com os restantes três países em relação ao mercado de trabalho, nomeadamente na maior integração das mulheres neste, apesar da desigualdade salarial ainda persistir e de registar valores mais baixos ao nível da pobreza persistente. Estes fatores representativos da carreira ativa das mulheres são positivos, apesar de ainda ter um valor alto em relação ao GPayG não ajustado que pode ser influenciado por uma maior taxa de emprego feminina.

O facto de as mulheres interromperem a sua carreira ativa para cuidar de familiares, nomeadamente das crianças, faz com que a existência e adesão de serviços infantis apresente um papel fundamental em procurar diminuir este impacto negativo. Nos indicadores relativos aos serviços infantis Portugal demonstra, até ao período em análise, ter uma política de progresso ao adotar uma política de licença de paternidade remunerada com mais possibilidade de os pais intervirem neste processo, procurando combater possíveis desincentivos à sua utilização. A utilização dos serviços infantis em Portugal é maior no que diz respeito ao número de horas médias semanais que as crianças usufruem, tal como em termos proporcionais a cada faixa etária Portugal tem valores superiores aos da média da amostra.

A metodologia utilizada permitiu comparar Portugal com os restantes três países já mencionados. Apesar de Portugal não ser o país com GPG mais baixo o seu desempenho é positivo, dado que não tendo existido mudanças estruturais significativas no sistema de pensões, verificou-se uma redução do GPG, sendo este abaixo da média dos países em causa. Foram selecionados indicadores que recaem sobre a realidade individual e sobre a oferta do Estado de serviços infantis. Em ambos Portugal compara positivamente, nomeadamente na adesão aos serviços infantis com valores positivos tanto na proporção de crianças que em cada faixa etária os frequentam, quer no número médio de horas semanais frequentadas. De realçar que a licença remunerada reservada para os pais, em Portugal, é a mais alta contribuindo assim para uma maior participação dos

homens neste processo (não obrigando, mas oferecendo condições para tal). Os indicadores mencionados podem ter influenciado uma melhor performance das mulheres no mercado de trabalho.

Em suma, conclui-se que Portugal apresenta, comparativamente, um bom desempenho no processo de desfamíliação, contudo, um fator preponderante para se manter ou acelerar a redução do GPG até aqui vista é a redução do GPayG não ajustado, partindo do pressuposto que o modelo de cálculo e funcionamento do sistema de pensões não sofra alterações estruturais que modifiquem a natureza do sistema. O comportamento deste último indicador apresenta especial importância na medida em que o aumento dos salários tende a permitir o aumento das contribuições obrigatórias ou voluntárias, portanto, caso se verifique um aumento do papel do setor privado, devido a questões de sustentabilidade do sistema, este indicador dificultará a descida do GPG, por via da dependência exclusiva do mercado de trabalho. Assim, as políticas de desfamíliação que permitam às mulheres o reforço da presença no mercado de trabalho e, por conseguinte, uma igualização progressiva salarial entre os géneros, mantendo-se a base do sistema de pensões em Portugal, deverá conduzir a um decréscimo do GPG.

Por fim, é de realçar que o GPG apresenta a limitação de os valores que hoje se verificam serem resultado de políticas e decisões privadas e coletivas que se verificaram ao longo de décadas passadas, portanto, as medidas que são adotadas atualmente, quer me termos do sistema de pensões, quer em relação às que são associadas ao processo de desfamíliação, só serão visíveis daqui a algumas décadas.

8. Referências Bibliográficas

- Albuquerque, P. (2016). O sistema em reforma. In: Fernandes, A. A.; Albuquerque, P. & Fonseca, A. M., (Eds) *A (re)forma das reformas: uma análise sociológica, económica e psicológica da reforma e do sistema de pensões*, 1ªEd Coimbra: Edições Almedina S.A., 51-85.
- Angelov, N.; Johansson, P. & Lindhal, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics* 34 (3), 545-579.
- Bambra, C. (2004). The worlds of welfare: Illusory and gender blind? *Social Policy and Societ* 3 (3), 1-12.
- Bambra, C. (2007). Defamilisation and welfare state regimes. *International Journal of Social Welfare* 16 (4), 326-338.
- Banco Mundial (s.d.). *The World Bank Pension Conceptual Framework* [Em linha]. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/11139/457280BRI0Box31Concept1Sept20081pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Acesso em: 2023/02/11].
- Bardasi, E. & Jenkins, S. P. (2010). The gender gap in private pensions. *Bulletin of Economic Research* 62 (4), 343-363.
- Barr, N. & Diamond, P. (2008). *Reforming Pensions*. MIT Department of Economics Working Paper No. 08-22, Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1315444> [Acesso em: 2023/01/27].
- Bodie, Z.; Shoven, J. B.; Wise, D. A. (1988). *Pensions in the U.S. Economy*, 1ª Ed. Chicago: University of Chicago Press, 139-162.
- Bonnet, C.; Meurs, D. & Rapoport, B. (2016). *Inequalities between men and women in retirement pensions: are determinants the same in the private and public sectors?* (Working Paper 2016-08). University of Paris Nanterre, EconomiX. [Em linha]. Disponível em: https://economix.fr/pdf/dt/2016/WP_EcoX_2016-08.pdf [Acesso em: 2022/01/19].

Chau, R. C. M.; Yu, S. W. K.; Foster, L. & Lau, M. K. W. (2017). Defamilisation Measures and Women's Labour Force Participation – A Comparative Study of Twelve Countries. *Journal of International and Comparative Social Policy* 33 (1), 73-86.

Christopher, K.; England, P.; Smeeding, T. M. & Phillips, K. R. (2002). The Gender Gap in Poverty in Modern Nations: Single Motherhood, The Market, and the State. *Sociological Perspectives* 45 (3), 219-242.

Ciccia, R., & Bleijenbergh, I. (2014). After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries. *Social Politics* 21 (1), 50-79.

Ciccia, R., & Verloo, M. (2012). Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe. *Journal Of European Social Policy* 22 (5), 507-528.

Daly, M. (2011). What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics* 18 (1), 1-23.

Direção-Geral da Segurança Social (2017). *Evolução dos montantes das pensões de 1974 a 2017* [Em linha]. Disponível em: https://www.seg-social.pt/documents/10152/113014/Evolucao_montantes_Pensoes/865b5402-cedc-4e95-bc6d-b392a87bfd0f [Acesso em: 2022/09/30].

Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*, 1ª Ed. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. (2000). Multi-dimensional Decommodification: A Reply to Graham Room. *Policy & Politics* 18 (2), 151-162.

Foster, L.; Chau, R. & Yu, S. (2017). The impact of defamilisation measures on gender and pensions: a comparison between the UK and seven other European countries. *Journal of Poverty and Social Justice* 25 (3), 199-217.

Ginn, J. & Macintyre, K. (2013) UK pension reforms: Is gender still an issue? *Social Policy and Society* 13 (1), 91–103.

- Holzmann, R.; Stiglitz, J.; Fox, L.; James, E. & Orszag, P. R. (2001). *New Ideas About Old Age Security. Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century*, 1ª Ed. Washington: The World Bank, 17-133.
- Koslowski, A. M. (2011). Working Fathers in Europe: Earning and Caring. *European Sociological Review* 27 (2), 230-245.
- Kröger, T. (2011), Defamilisation, dedomestication and care policy: Comparing childcare service provisions of welfare states. *International Journal of Sociology and Social Policy* 31 (7/8), 424-440.
- Kuitto, K; Salonen, J. & Helmdag, J. (2019). Gender Inequalities in Early Career Trajectories and Parental Leaves: Evidence from a Nordic Welfare State. *Social Sciences* 8 (9), 1-16.
- Lanno, K; Barslund, M.; Chmelar, A. & von Werder, M. (2014). *Pension Schemes* [Em linha]. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b122f8a1-1804-41c9-a523-fa3cfc12faf2> [Acesso em: 2022/08/08].
- Leitner, S. (2001). Sex and gender discrimination within EU pension systems. *Journal of European Social Policy* 11(2), 99-115.
- Lesthaege R. (2010). The Unfolding Story of the Second Demographic Transition. *Population and Development Review* 36 (2), 211-251.
- Lis, M. & Bonthuis, B. (2019). *Drivers of the gender gap in pensions: evidence from EU-SILC and the OECD pension model* [Em linha]. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31625/Drivers-of-the-Gender-Gap-in-Pensions-Evidence-from-EU-SILC-and-the-OECD-PensionModel.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Acesso em: 2022/08/30].
- Lister, R. (1994). *Social security and social change: New challenges to the Beveridge mode*, 1ª Ed. New York: Harvester Wheatsheaf, 31-44.
- Lohmann, H. & Zagel, H. (2015). Family policy in comparative perspective: The concepts and measurement of familization and defamilization. *Journal of European Social Policy* 26 (1), 1-18.

- López, I. C. & Raymundo, G. M. (2015). Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 33 (2), 311-328.
- McLaughlin, E. & Glendinning, C. (1994). 'Paying for Care in Europe: Is There a Feminist Approach? In: Hantrais, L. & Mangen, S.. (Eds) *Family Policy and the Welfare of Women, Cross-National Research Paper*, Leicestershire: European Research Centre, 52-69.
- Michoń, P. (2008). Familisation and defamilisation policy in 22 european countries. *Economics and Business Review EBR* 8 (1), 34-54.
- Möhring, K. (2015). Employment Histories and Pension Incomes in Europe. *European Societies* 17 (1), 3-26.
- Modigliani, F. & Brumberg, R. H. (1954). *PostKeynesian Economics*. 1ª Ed. New Brunswick: Rutgers University Press, 388-436.
- Moreno, A. (2013). The decline of the male breadwinner family model versus the persistence of gendered unpaid work in Spain. *Families Relationships and Societies* 2 (3), 371-393.
- OCDE (2022). *LMF1.5: Gender pay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment* [Em linha]. Disponível em: https://www.oecd.org/els/LMF_1_5_Gender_pay_gaps_for_full_time_workers.pdf [Acesso em: 2022/10/07].
- Price, D. (2007). Closing the Gender Gap in Retirement Income: What Difference Will Recent UK Pension Reforms Make? *Journal of Social Policy* 36 (4), 561-583.
- Renga, S.; Molnar-Hidassy, D. & Tisheva, G. (2010). *Direct and indirect gender discrimination in old-age pensions in 33 european countries* [Em linha]. Disponível em: https://eige.europa.eu/docs/3033_dgjustice_oldagepensionspublication3march2011_en.pdf [Acesso em: 2023/02/08].
- Saraceno, C. & Keck, W. (2011). Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities. *Demographic Research* 25 (11), 371-406.

- Saxonberg, S. (2012). From Defamilialization to Degenderization: Toward a New Welfare Typology. *Social Policy & Administration* 47 (1), 26-49.
- Schuldi, M. (2005). The Reform of Bismarckian Pension Systems, 4ª Ed. Amsterdam: Amsterdam University Press, 13-86.
- Staff, J. & Mortimer, J. T. (2012). Explaining The Motherhood Wage Penalty During The Early Occupational Career. *Demography* 49 (1), 1-21.
- Tinios, P., Bettio, F. & Betti, G. (2013). *Gender Gap in Pensions in the UE* [Em linha]. Disponível em: <https://mega.public.lu/dam-assets/fr/publications/references-etudes-externes/2013/gender-gap/gender-gap.pdf> [Acesso em: 2022/09/10].
- Tinios, P., Bettio, F. & Betti, G. (2015). *Men, Women and Pensions* [Em linha]. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0aa19dd2-a22d-11e5-b528-01aa75ed71a1/language-en> [Acesso em: 2023/02/28].
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives* 12 (1), 137-156.
- Zanier, M. L. & Crespi, I. (2015). Facing the Gender Gap in Aging: Italian Women’s Pension in the European Context. *Social Sciences* 4 (4), 1185-1206.

Informação Estatística

Comissão Europeia (2022). *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC and ECHP surveys* [Base de dados], outubro de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_3537600/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Children cared only by their parents by age group - % over the population of each age group - EU-SILC survey* [Base de dados], setembro de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_CAPARENTS__custom_3458371/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Children in formal childcare or education by age group and duration - % over the population of each age group - EU-SILC survey (%)* [Base de dados], setembro de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_CAINDFORMAL__custom_3429036/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Employment and activity by sex and age (1992-2020) - annual data* [Base de Dados], abril de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_H__custom_3011688/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Employment by sex, age, occupation and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) (1 000)* [Base de dados], julho de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EISN2__custom_3456382/default/table

Comissão Europeia (2022). *Gender employment gap* [Base de dados], julho de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table?lang=en>

Comissão Europeia (2022). *Gender gap in part-time employment* [Base de dados], julho de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_lm210/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology* [Base de dados], fevereiro de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2__custom_3149367/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Gender pension gap by age group – EU-SILC survey* [Base de dados], setembro de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/ilc_pnp13?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)* [Base de Dados], setembro de 2020. Bruxelas: Eurostat. Disponível em:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGA__custom_3514548/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Persistent at-risk-of poverty rate by sex - EU-SILC survey* [Base de dados], julho de 2022. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi020/default/table?lang=en>

Comissão Europeia (2023). *Pensions* [Base de dados], janeiro de 2023. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SPR_EXP_PENS__custom_4886390/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Tertiary educational attainment by sex* [Base de Dados], setembro de 2020. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_04_20__custom_3487167/default/table?lang=en

Comissão Europeia (2022). *Total Fertility Rate* [Base de Dados], maio de 2020. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table?lang=en>

INE (2021). *Taxa de risco de pobreza (Após transferências sociais - %)* [Base de dados], dezembro de 2021. Lisboa: INE. Disponível em: https://www.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0004206&lingua=PT

OCDE (2022). *Family Database : By country - The structure of families* [Base de dados], setembro 2022. Paris: OCDE. Disponível em: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=68249#>

OCDE (2021), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.

OCDE (2022). *ALFS Summary tables : Employment* [Base de dados], agosto 2022. Paris: OCDE. Disponível em: <https://stats.oecd.org/>

OCDE (2022). *Employment : Length of maternity, parental and home care leave, and paid father-specific leave* [Base de dados], setembro 2022. Paris: OCDE. Disponível em: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=54760>

OCDE (2022). *Family Database: By indicator – The structure of families* [Base de dados], julho 2022. Paris: OECD. Disponível em: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=68244#>

OCDE (2022). *Net childcare costs for parents using childcare facilities* [Base de dados], setembro 2022. Paris: OECD. Disponível em: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=NCC>

9. Anexos

Tabela 1 - *Gender Pension Gap*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bélgica	32,6%	35,3%	28,1%	30,9%	32,8%	29,7%	34,1%	25,7%	25,4%	24,6%	31,9%	33,8%
Bulgária	30,3%	32,5%	31,0%	34,8%	30,7%	23,9%	29,3%	27,2%	27,5%	26,5%	22,8%	22,0%
República Checa	10,8%	13,3%	13,9%	13,7%	12,5%	12,8%	12,7%	12,5%	12,4%	13,0%	13,3%	12,7%
Dinamarca	20,2%	18,1%	11,1%	7,9%	12,7%	14,2%	11,7%	8,0%	6,9%	7,4%	7,4%	7,1%
Alemanha	44,1%	43,2%	43,8%	44,8%	45,6%	45,8%	42,5%	40,3%	37,7%	37,4%	36,3%	29,1%
Estónia	4,3%	4,5%	2,6%	5,2%	5,4%	4,4%	3,1%	2,3%	3,1%	1,1%	2,0%	1,1%
Irlanda	35,9%	34,6%	38,5%	34,8%	33,3%	32,1%	30,2%	27,7%	29,4%	27,6%	28,6%	31,3%
Grécia	36,7%	36,5%	31,1%	25,1%	26,4%	24,4%	26,7%	26,4%	24,6%	24,6%	24,1%	23,5%
Espanha	32,7%	35,1%	36,3%	36,2%	35,2%	34,0%	33,7%	32,5%	31,2%	32,4%	31,3%	31,1%
França	38,7%	38,6%	36,8%	37,0%	35,9%	35,8%	34,1%	33,4%	31,6%	29,7%	30,7%	30,9%
Croácia	s.d.	26,0%	26,3%	25,3%	23,2%	22,2%	22,7%	24,1%	25,3%	29,7%	27,6%	30,4%
Itália	33,4%	31,1%	33,3%	31,6%	33,1%	33,4%	32,2%	32,5%	32,1%	32,0%	33,2%	33,4%
Chipre	41,5%	41,0%	41,0%	37,9%	44,8%	45,6%	44,8%	46,7%	39,2%	38,2%	38,5%	36,0%
Letónia	11,0%	9,2%	14,4%	17,1%	17,1%	17,6%	16,8%	14,6%	16,2%	17,7%	14,8%	8,5%
Lituânia	17,6%	15,4%	11,7%	11,6%	16,8%	14,5%	13,3%	16,0%	17,3%	16,5%	18,7%	15,0%
Luxemburgo	44,3%	47,3%	45,6%	44,2%	41,7%	39,5%	34,2%	43,3%	44,0%	43,3%	44,2%	37,7%
Hungria	15,8%	15,0%	15,8%	15,2%	14,5%	13,2%	14,9%	14,3%	14,3%	15,5%	10,4%	2,6%
Malta	20,5%	21,9%	24,4%	17,9%	26,6%	27,2%	31,5%	42,5%	43,7%	42,3%	39,5%	39,3%
Holanda	41,1%	41,2%	41,9%	41,4%	41,7%	39,9%	39,8%	42,1%	41,1%	39,6%	39,7%	36,9%
Áustria	39,4%	37,6%	39,9%	38,6%	38,1%	39,0%	39,0%	39,1%	40,1%	38,7%	36,6%	35,5%
Polónia	21,2%	23,6%	24,1%	24,6%	22,3%	21,9%	19,5%	20,5%	20,8%	18,7%	20,4%	19,2%
Portugal	36,0%	34,1%	31,2%	31,5%	31,6%	32,1%	31,5%	31,2%	31,6%	31,4%	28,2%	28,4%
Roménia	30,8%	29,8%	30,0%	29,9%	25,2%	34,3%	55,1%	27,1%	27,8%	27,3%	24,0%	25,1%
Eslovénia	27,9%	27,5%	27,8%	25,0%	23,9%	20,1%	21,2%	18,9%	17,5%	17,8%	16,4%	16,3%
Eslováquia	10,2%	8,2%	14,8%	7,2%	5,1%	7,3%	7,3%	7,8%	7,9%	8,2%	10,8%	10,7%
Finlândia	25,7%	24,2%	27,1%	27,1%	23,1%	24,0%	22,5%	22,4%	23,2%	23,3%	22,4%	20,3%
Suécia	32,4%	31,3%	31,3%	28,8%	26,7%	29,8%	28,5%	28,7%	26,0%	27,2%	28,1%	29,1%

Fonte: Eurostat [ILC_PNP13].

Tabela 2 - Gender Pay Gap Não Ajustado na Atividade da Construção.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bélgica	-1,2%	-1,6%	-2,8%	-4,0%	-5,3%	-6,6%	-3,1%	0,4%	3,8%	7,7%	7,2%	6,8%
Bulgária	-4,3%	-4,6%	-8,0%	-6,0%	-8,4%	-8,2%	-10,5%	-12,6%	-13,3%	-14,5%	-11,5%	-15,5%
República Checa	11,3%	6,1%	8,5%	9,0%	10,5%	9,7%	9,9%	12,4%	11,6%	11,2%	9,3%	9,4%
Dinamarca	12,6%	13,0%	9,8%	12,4%	10,9%	10,0%	10,7%	9,7%	10,4%	9,2%	7,0%	7,5%
Alemanha	13,2%	12,7%	13,0%	15,4%	13,8%	13,4%	12,5%	10,5%	9,5%	10,6%	11,2%	10,9%
Estónia	21,1%	19,3%	19,1%	22,3%	23,5%	17,8%	19,8%	16,3%	17,3%	13,6%	13%	8,7%
Irlanda	11,0%	2,8%	28,9%	30,1%	31,8%	30,9%	s.d. ⁴	s.d.	s.d.	8,5%	s.d.	s.d.
Grécia	s.d.	1,8%	s.d.	s.d.	s.d.	6,3%	s.d.	s.d.	s.d.	10,2%	s.d.	s.d.
Espanha	3,3%	3,0%	4,5%	4,5%	5,0%	-3,5%	2,3%	-0,7%	-2,1%	-8,3%	-6,1%	-6,1%
França	-6,7%	-9,1%	-8,4%	-7,4%	-6,2%	-5,4%	-6,5%	-7,4%	-8,2%	-9,1%	-9,6%	-10,9%
Croácia	s.d.	-21,8%	s.d.	s.d.	-28,3%	-24,5%	s.d.	-13,9%	-19,2%	-19,7%	-17,6%	-17,2%
Itália	s.d.	-0,6%	s.d.	s.d.	s.d.	9,9%	s.d.	s.d.	s.d.	7,1%	7,2%	5,0%
Chipre	15,3%	16,4%	14,7%	10,0%	8,7%	8,8%	7,2%	4,7%	2,6%	-0,9%	-1,0%	-1,0%
Letónia	s.d.	2,8%	-0,6%	0,2%	0,4%	1,3%	4,4%	8,1%	4,2%	3,9%	5,1%	12,7%
Lituânia	-0,5%	-9,1%	0,7%	-0,7%	-1,2%	2,2%	3,4%	2,5%	1,5%	-1,5%	-2,9%	-1,8%
Luxemburgo	-7,3%	-7,7%	-6,4%	-4,0%	-1,7%	-0,6%	-2,5%	-4,5%	-6,5%	-8,4%	-8,8%	-11,4%
Hungria	-15,3%	-11,4%	-12,4%	-12,8%	-12,7%	-17,9%	-18,7%	-11,5%	-3%	-6,8%	-2,8%	-3,0%
Malta	3,5%	7,3%	0,8%	-2,0%	-3,6%	-6,7%	-3,6%	1,7%	-7,0%	4,0%	4,3%	3,2%
Holanda	17,5%	17,1%	16,3%	16,2%	16,1%	16,7%	13,9%	13,4%	13,1%	13,5%	9,2%	8,6%
Áustria	s.d.	9,9%	s.d.	s.d.	s.d.	8,2%	8,2%	8,3%	8,3%	8,3%	8,2%	8,0%
Polónia	-7,8%	-10,3%	-10,3%	-10,3%	-10,8%	-11,4%	-13,3%	-15,3%	-15,5%	-8,7%	-9,2%	-9,6%
Portugal	-20,3%	-20,2%	-12,3%	-9,3%	-11,1%	-5,4%	-7,3%	-6,7%	-9,2%	-10,3%	-8,7%	-10,6%
Roménia	-19,8%	-20,1%	-20,1%	-20,8%	-24,8%	-26,1%	-24,7%	-21,6%	-22,5%	-19,8%	-10,3%	-15,9%
Eslovénia	-28,7%	-24,8%	-21,4%	-21,9%	-20,6%	-21,0%	-22,7%	-26,0%	-26,3%	-27,0%	-27,0%	-27,1%
Eslováquia	9,1%	4,6%	1,5%	8,8%	5,1%	8,2%	4,8%	3,8%	6,8%	11,0%	8,0%	8,0%
Finlândia	8,1%	7,6%	7,3%	6,0%	5,7%	5,6%	3,2%	3,5%	3,5%	3,2%	1,5%	1,4%
Suécia	3,9%	1,9%	2,8%	4,3%	1,1%	-2,2%	3,4%	5,5%	2,8%	0,1%	-2,9%	-3,5%

Fonte: Eurostat [EARN_GR_GPGR2].

⁴ Sem dados

Tabela 3 - *Gender Pay Gap* Não Ajustado na Atividade da Manufatura.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bélgica	11,9%	11,5%	10,1%	8,9%	7,6%	6,4%	7,4%	8,6%	9,6%	10,7%	10,4%	10,2%
Bulgária	24,2%	24,1%	25,2%	26,4%	26,8%	25,0%	25,6%	23,6%	22,9%	22,4%	22,7%	22,6%
República Checa	30,4%	28,1%	27,8%	27,5%	27,4%	27,6%	27,3%	25,1%	25,1%	24%	24,7%	23,4%
Dinamarca	14,5%	13,9%	13,2%	13,6%	12,8%	12,5%	11,0%	10,8%	10,1%	10,1%	10,2%	9,8%
Alemanha	27,8%	27,4%	27,2%	26,5%	26,2%	26,5%	25,3%	24,7%	24,1%	23,3%	22,8%	21,8%
Estónia	31,2%	31,6%	31,5%	33,3%	33,6%	30,4%	30,4%	30,1%	29,1%	28,2%	25,2%	22,8%
Irlanda	s.d.	10,2%	s.d.	s.d.								
Grécia	s.d.	18,3%	s.d.	s.d.	s.d.	19,9%	s.d.	s.d.	s.d.	17,9%	s.d.	s.d.
Espanha	21,9%	22,3%	24,2%	23,6%	22,4%	19,1%	19,0%	18,1%	16,6%	17,0%	14,7%	14,7%
França	16,4%	16,2%	15,2%	15,0%	15,0%	14,4%	14,3%	14,4%	14,4%	14,5%	14,0%	13,0%
Croácia	s.d.	18,4%	s.d.	s.d.	18,3%	19,2%	s.d.	20,6%	20,8%	21,1%	21,6%	21,5%
Itália	s.d.	16,0%	16,1%	17,4%	18,9%	17,7%	15%	16,7%	16,7%	15,2%	14,6%	13,2%
Chipre	33,5%	33,4%	32,5%	30,4%	29,5%	28,4%	28,3	27,2%	26,6%	25,7%	24,4%	22,8%
Letónia	s.d.	18,8%	18,0%	20,5%	20,7%	20,4%	19,8%	20,4%	20,7%	20,6%	22,8%	25,2%
Lituânia	31,5%	30,4%	27,1%	26,9%	26,2%	25,8%	26,2%	25,9%	24,1%	24,6%	24,6%	24,1%
Luxemburgo	16,9%	16,2%	15,9%	15,6%	15,8%	16,2%	14,3%	12,8%	11,7%	11,0%	10,2%	10,8%
Hungria	25,4%	26,4%	25,8%	26,0%	23,2%	22,6%	19,9%	22,0%	23,9%	22,5%	22,9%	23,0%
Malta	19,4%	14,9%	16,7%	17,6%	18,6%	18,8%	21,2%	22,6%	22,8%	23,3%	23,6%	23,8%
Holanda	19,0%	18,6%	22,2%	22,3%	22,5%	23,6%	19,8%	19,2%	19,7%	19,7%	17,1%	17,1%
Áustria	s.d.	24,4%	s.d.	s.d.	s.d.	23,0%	22,7%	21,9%	21,7%	21,4%	20,9%	20,1%
Polónia	24,1%	20,9%	21,2%	21,4%	21,2%	20,9%	20,6%	20,3%	20,0%	18,4%	17,5%	16,6%
Portugal	32,6%	33,4%	28,8%	31,0%	30,0%	30,6%	29,9%	27,6%	25,4%	23,3%	23,0%	23,4%
Roménia	22,9%	22,6%	21,8%	21,6%	20,5%	19,6%	18,5%	19,9%	20,1%	22,1%	22,8%	20,8%
Eslovénia	13,4%	12,9%	13,6%	13,4%	13,9%	13,9%	14,2%	14,5%	14,7%	15,2%	14,0%	10,9%
Eslováquia	29,2%	27,4%	27,9%	27,4%	27,7%	27,4%	26,6%	26,1%	25,8%	25,2%	25,4%	24,7%
Finlândia	14,7%	14,4%	13,1%	12,8%	12,1%	11,4%	10,1%	9,9%	9,1%	8,2%	8,5%	9,1%
Suécia	9,3%	8,9%	7,9%	7,8%	7,3%	6,9%	5,1%	4,3%	4,5%	4,1%	3,3%	1,7%

Fonte: Eurostat [EARN_GR_GPGR2].

Tabela 4 - Taxa de Emprego Feminino na Atividade da Construção.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bélgica	7,7%	7,9%	9,6%	8,3%	8,6%	8,2%	8,3%	8,3%	8,7%	8,4%	9,1%	9,9%
Bulgária	8,8%	8,2%	8,7%	9,8%	11,1%	9,8%	7,8%	6,7%	7,0%	6,5%	6,1%	6,1%
República Checa	8,2%	7,6%	7,9%	7,9%	8,0%	7,1%	8,1%	8,6%	8,8%	8,2%	7,9%	9,1%
Dinamarca	9,9%	7,3%	7,0%	8,1%	7,3%	8,9%	8,9%	9,0%	9,3%	8,8%	8,2%	9,1%
Alemanha	12,6%	13,0%	12,8%	12,7%	12,9%	13,3%	13,2%	13,3%	13,7%	13,8%	14,7%	15,6%
Estónia	10,7%	6,7%	10,4%	8,4%	6,4%	6,8%	8,1%	8,4%	7,8%	7,7%	7,3%	6,3%
Irlanda	6,2%	6,6%	6,3%	5,8%	6,2%	6,8%	5,6%	5,1%	5,4%	5,5%	7,9%	7,7%
Grécia	3,3%	3,5%	4,2%	5,5%	5,7%	4,7%	5,8%	5,3%	5,9%	6,0%	5,8%	5,9%
Espanha	7,9%	8,5%	7,6%	8,5%	8,5%	8,4%	7,6%	7,9%	8,8%	8,7%	8,9%	8,2%
França	9,7%	9,4%	10,0%	9,9%	11,1%	10,9%	10,6%	10,7%	11,3%	11,2%	10,5%	11,1%
Croácia	8,7%	6,2%	7,0%	9,1%	10,0%	5,4%	7,1%	8,0%	6,5%	8,1%	9,2%	6,9%
Itália	5,8%	5,7%	6,9%	6,7%	7,0%	6,5%	6,4%	6,3%	6,5%	6,5%	6,6%	7,6%
Chipre	9,2%	10,3%	8,5%	9,4%	10,2%	8,7%	9,1%	10,3%	10,3%	9,5%	8,2%	8,2%
Letónia	11,3%	11,3%	13,1%	9,3%	7,9%	8,2%	10,0%	8,3%	10,9%	9,4%	7,8%	11,8%
Lituânia	12,8%	13,7%	10,1%	9,7%	8,0%	9,2%	11,1%	9,4%	10,3%	11,3%	10,0%	8,5%
Luxemburgo	8,1%	11,4%	9,0%	9,5%	12,9%	10,7%	8,0%	12,9%	7,9%	12,7%	12,9%	13,4%
Hungria	6,9%	8,0%	6,7%	7,6%	7,3%	7,0%	6,2%	6,7%	8,4%	7,7%	7,6%	7,8%
Malta	5,2%	4,2%	5,2%	5,5%	7,7%	7,5%	3,9%	4,3%	3,3%	8,6%	7,0%	8,4%
Holanda	9,0%	9,0%	9,3%	8,1%	8,9%	7,8%	7,7%	7,5%	8,2%	8,9%	9,6%	10,8%
Áustria	13,6%	12,2%	14,5%	15,5%	15,8%	16,3%	14,1%	14,4%	13,2%	13,2%	13,2%	13,3%
Polónia	5,8%	6,1%	6,3%	6,1%	6,9%	7,5%	7,0%	7,1%	6,6%	7,0%	6,9%	6,5%
Portugal	5,3%	6,6%	6,1%	5,8%	6,1%	6,2%	6,8%	6,7%	6,8%	7,2%	6,5%	7,2%
Roménia	9,3%	8,8%	8,6%	8,1%	7,2%	7,9%	7,0%	6,4%	6,2%	6,4%	5,8%	4,8%
Eslovénia	11,3%	10,3%	9,6%	10,6%	11,7%	7,5%	7,9%	8,1%	9,6%	10,5%	9,3%	8,9%
Eslováquia	4,6%	4,5%	5,9%	5,4%	5,2%	6,4%	6,7%	5,9%	6,4%	6,6%	7,2%	7,3%
Finlândia	8,2%	8,7%	8,1%	8,2%	8,3%	7,9%	7,9%	8,0%	8,0%	9,9%	9,2%	9,8%
Suécia	7,3%	7,4%	7,6%	9,0%	8,9%	8,4%	8,4%	9,4%	9,8%	9,4%	8,3%	10,0%

Fonte: Eurostat [LFSA_EISN2]. Cálculos Próprios.

Tabela 5 - Taxa de Emprego Feminino na Atividade da Manufatura.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bélgica	24,0%	25,2%	23,9%	23,4%	23,4%	23,4%	23,5%	23,1%	24,7%	24,7%	24,0%	23,9%
Bulgária	49,8%	47,8%	48,6%	50,0%	49,2%	48,4%	48,2%	47,6%	48,2%	48,1%	47,9%	48,6%
República Checa	35,2%	33,8%	33,9%	33,6%	33,5%	34,0%	33,7%	34,0%	33,9%	34,2%	33,9%	33,8%
Dinamarca	31,3%	29,2%	29,0%	29,5%	29,5%	29,4%	30,1%	29,3%	28,5%	28,3%	29,5%	29,5%
Alemanha	26,9%	27,1%	27,2%	27,2%	27,4%	27,4%	27,2%	27,1%	27,1%	27,4%	27,2%	26,2%
Estónia	43,0%	42,1%	39,8%	39,3%	39,8%	40,7%	38,8%	38,9%	39,3%	39,7%	40,6%	39,1%
Irlanda	30,6%	29,9%	31,1%	32,1%	31,0%	30,0%	29,7%	31,1%	30,2%	29,9%	30,0%	30,5%
Grécia	25,8%	25,0%	24,8%	25,4%	27,2%	28,5%	30,3%	30,2%	29,5%	27,5%	27,6%	27,7%
Espanha	25,7%	25,6%	25,1%	26,1%	25,3%	25,3%	25,7%	25,2%	25,8%	26,5%	27,3%	27,8%
França	28,3%	28,9%	29,7%	29,6%	29,5%	29,5%	28,7%	28,4%	30,2%	29,7%	29,7%	29,2%
Croácia	36,3%	34,9%	36,1%	36,4%	33,7%	35,1%	34,3%	32,4%	31,2%	33,7%	34,5%	33,5%
Itália	27,3%	26,9%	27,0%	26,9%	27,1%	26,4%	26,5%	26,1%	25,9%	26,3%	26,1%	25,9%
Chipre	34,6%	37,7%	37,1%	35,4%	32,5%	32,8%	29,0%	30,0%	32,4%	31,2%	32,3%	30,0%
Letónia	46,8%	42,7%	42,7%	41,5%	40,3%	40,2%	38,2%	38,7%	37,1%	39,5%	37,6%	40,5%
Lituânia	46,8%	46,3%	45,8%	44,4%	45,3%	46,0%	46,4%	44,0%	43,2%	44,2%	44,2%	44,1%
Luxemburgo	18,5%	21,8%	18,3%	18,3%	19,0%	22,0%	25,4%	25,5%	23,9%	21,2%	28,4%	23,6%
Hungria	37,5%	38,8%	38,0%	37,5%	36,9%	35,8%	36,1%	36,1%	35,5%	35,4%	35,7%	35,4%
Malta	23,8%	25,6%	25,3%	25,9%	27,9%	25,8%	23,3%	24,1%	28,7%	25,9%	25,9%	23,5%
Holanda	22,8%	22,5%	22,8%	23,2%	21,3%	21,4%	21,3%	21,7%	21,5%	22,4%	22,3%	23,1%
Áustria	26,2%	26,8%	26,6%	27,1%	28,6%	27,5%	26,9%	26,5%	25,8%	26,3%	26,3%	26,4%
Polónia	33,6%	32,8%	33,0%	32,2%	31,1%	32,0%	32,3%	31,7%	31,6%	31,8%	32,0%	32,3%
Portugal	41,1%	40,9%	40,9%	39,7%	41,0%	40,4%	39,7%	39,5%	39,7%	39,2%	39,0%	40,0%
Roménia	44,6%	42,1%	41,8%	43,1%	43,0%	42,5%	41,6%	42,2%	43,6%	42,4%	42,0%	42,3%
Eslovénia	36,0%	34,7%	31,9%	32,4%	31,7%	31,9%	31,3%	32,0%	30,9%	33,3%	32,7%	30,5%
Eslováquia	36,5%	36,6%	34,7%	33,6%	32,7%	33,1%	33,0%	34,4%	34,2%	33,2%	32,8%	33,4%
Finlândia	26,0%	26,6%	25,2%	24,8%	25,0%	25,0%	25,6%	25,0%	24,2%	24,7%	25,7%	26,3%
Suécia	23,7%	23,6%	23,5%	24,3%	25,2%	24,2%	23,5%	23,6%	24,2%	24,5%	24,3%	24,3%

Fonte: Eurostat [LFSA_EISN2]. Cálculos Próprios.

Tabela 6 - *Gender Gap* na Taxa de Emprego.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	10,8	-1,1	9,9	-1,1	8,8	-1,1	6,7	-1	6,1	-1,1	6,6	-1,1	6,4	-1,2	6,5	-1,2	7,2	-1,2	6,6	-1,2	6,9	-1,2	5,7	-1,2
Espanha	14,2	-0,6	12,9	-0,6	11,6	-0,7	10	-0,6	9,6	-0,6	10,2	-0,6	11,2	-0,4	11,5	-0,4	11,9	-0,5	12,1	-0,4	11,9	-0,5	11,4	-0,4
Itália	23,4	0,6	22,7	0,7	22,1	0,8	20,5	0,9	19,2	0,8	18,9	0,8	19,7	0,9	19,9	0,9	19,7	0,8	19,7	0,7	19,4	0,7	19,7	0,8
Grécia	26,2	1	24,8	1	22,7	0,9	20,1	0,8	19,5	0,9	18,8	0,8	18,6	0,7	19,5	0,8	20,2	0,9	21,6	1	20,7	0,9	19,4	0,8

Fonte: Eurostat [LFSI_EMP_A]. Cálculos Próprios.

Tabela 7 - *Gender Gap* no trabalho de *part-time*.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	6,3	-0,9	6,1	-0,9	6,4	-0,8	5,9	-0,9	6	-0,9	5,5	-0,9	5,8	-0,9	5,6	-0,9	5,7	-1	5	-1	5,7	-1	5,3	-1
Espanha	17,6	0,5	17,5	0,5	17	0,5	17,4	0,4	17,5	0,4	17,8	0,5	17,3	0,4	16,5	0,4	17	0,4	17,2	0,4	16,9	0,4	16,3	0,4
Itália	22,7	1,2	23,3	1,2	23,2	1,2	23,6	1,2	23,7	1,2	23,7	1,2	23,7	1,2	23,9	1,2	23,6	1,2	23,8	1,2	24,1	1,2	23,3	1,2
Grécia	7,8	-0,8	7,3	-0,8	6,4	-0,8	7,7	-0,7	7,8	-0,7	7,2	-0,7	7	-0,8	7,4	-0,7	8,2	-0,7	7,8	-0,7	8,3	-0,6	8	-0,6

Fonte: Eurostat [LFSI_PT_A]. Cálculos Próprios.

Tabela 8 - *Gender Pay Gap* Não Ajustado.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	10	-0,1	12,8	0,1	12,9	0,1	15	0,3	13,3	0,1	14,9	0,7	16	0,7	13,9	0,5	10,8	0,2	8,9	-0,1	10,9	0,8	11,4	0,8
Espanha	16,7	1,1	16,2	0,8	17,6	0,9	18,7	0,8	17,8	0,9	14,9	0,7	14,1	0,4	14,8	0,7	13,5	0,9	11,9	1	9,4	0,3	9,4	0,3
Itália	5,5	-0,9	5,3	-1,5	5,7	-1,1	6,5	-1,1	7	-1,1	6,1	-1,4	5,5	-1,1	5,3	-1,2	5	-1,1	5,5	-1,3	4,7	-1,1	4,2	-1,1
Grécia	s.d.	n.d. ⁵	15	0,5	s.d.	n.d.	s.d.	n.d.	s.d.	n.d.	12,5	0,1	s.d.	n.d.	s.d.	n.d.	s.d.	n.d.	10,4	0,4	s.d.	n.d.	s.d.	n.d.

Fonte: Eurostat [EARN_GR_GPGR2]. Cálculos Próprios.

⁵ Não determinado

Tabela 9 - Taxa de Pobreza Persistente nas Mulheres.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	10,4	-1,3	13,5	-0,3	13,8	0,7	11,9	-1,3	11,4	-0,8	12	-1,3	13,2	-0,9	11,8	-1,4	14,8	0,2	12,2	-0,8	12,6	-0,6	10	-1
Espanha	13,3	-0,1	12,2	-0,8	14	0,8	13,7	0,2	11,6	-0,7	14,4	0,3	15,2	0,7	14,3	-0,02	15,3	1,3	15,3	0,5	15,6	1,1	17,5	1,3
Itália	14,1	0,2	13,3	-0,4	12,7	-0,1	14,8	1,1	14,6	1,3	13,7	-0,1	15,7	1	15,7	0,8	14,4	-0,7	16,7	1,1	14,7	0,6	13,9	0,2
Grécia	16,6	1,2	18,7	1,5	10,6	-1,4	13,5	0,03	13	0,2	15,5	1,1	13,3	-0,8	15,5	0,7	14,3	-0,9	12,1	-0,9	11,9	-1	12	-0,4

Fonte: Eurostat [ILC_LI21]. Cálculos Próprios.

Tabela 10 - Duração da Licença Remunerada Reservada ao Pai.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Sem anas	Z																						
Portugal	21,3	1,5	21,3	1,5	21,3	1,5	21,3	1,5	21,3	1,5	21,3	1,5	21,3	1,5	22,3	1,5	22,3	1,5	22,3	1,5	22,3	1,4	22,3	1,3
Espanha	2,1	-0,4	2,1	-0,4	2,1	-0,4	2,1	-0,4	2,1	-0,4	2,1	-0,4	2,1	-0,4	2,1	-0,4	4,3	-0,3	4,3	-0,3	8	0,01	12	0,3
Itália	0	-0,6	0	-0,6	0	-0,6	0	-0,6	0,2	-0,6	0,2	-0,6	0,2	-0,6	0,4	-0,6	0,4	-0,6	0,8	-0,6	1	-0,7	1,4	-0,7
Grécia	0,4	-0,5	0,4	-0,5	0,4	-0,5	0,4	-0,5	0,4	-0,5	0,4	-0,5	0,4	-0,5	0,4	-0,6	0,4	-0,6	0,4	-0,6	0,4	-0,7	0,4	-0,8

Fonte: OCDE. Cálculos Próprios.

Tabela 11 - Duração da Licença de Maternidade Disponível Remunerada.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Sem anas	Z																						
Portugal	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3	30,1	-0,3
Espanha	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3	16	-1,3
Itália	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9	47,7	0,9
Grécia	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6	43	0,6

Fonte: OCDE. Cálculos Próprios.

Tabela 12 - % de crianças com menos de 3 anos que estão nos serviços infantis formais em *full-time*.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	34	1,4	32	1,3	34	1,5	34	1,5	35	1,4	41,1	1,5	42,9	1,4	47,2	1,4	45,7	1,5	48,8	1,4	50,3	1,4	51,1	1,1
Espanha	18	-0,07	18	0,03	20	-0,1	15	-0,4	16	-0,2	16,3	-0,2	20,6	-0,08	18,7	-0,3	17,8	-0,3	20,3	-0,2	26,9	-0,04	21,6	-0,3
Itália	16	-0,2	16	-0,2	16	-0,6	11	-0,7	14	-0,3	13,6	-0,4	16,9	-0,3	22,3	-0,08	16,5	-0,4	16,1	-0,4	18,7	-0,5	s.d.	n.d.
Grécia	7	-1	5	-1,2	15	-0,7	15	-0,4	6	-0,9	7,3	-0,8	6,5	-1	6	-1	8,8	-0,8	9,4	-0,8	14	-0,8	10,4	-0,8

Fonte: Eurostat [ILC_CAINDFORMAL]. Cálculos Próprios.

Tabela 13 - % de crianças entre 3 anos e a idade mínima de acesso à escola que estão nos serviços infantis formais em *full-time*.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	73	0,8	68	0,7	74	0,8	81	1,1	80	1,1	83,1	1,1	83,5	1,2	86,2	1,1	87,4	1,2	88,4	1,2	89,2	1,1	82,9	1,2
Espanha	43	-0,5	48	-0,2	40	-0,7	40	-0,8	39	-0,7	41,4	-0,6	45,4	-0,4	43,9	-0,8	37,9	-0,7	42,4	-0,6	48,1	-0,8	40,2	-0,6
Itália	73	0,8	70	0,8	75	0,9	70	0,6	69	0,6	69,7	0,6	62,6	0,3	74,3	0,6	67,6	0,4	69,2	0,4	76,6	0,5	s.d.	n.d.
Grécia	27	-1,2	23	-1,3	32	-1	39	-0,9	30	-1	30,4	-1,1	26	-1,2	40,5	-0,9	29,1	-1	29,1	-1,1	45,1	-0,9	41	-0,6

Fonte: Eurostat [ILC_CAINDFORMAL_custom_3398694]. Cálculos Próprios.

Tabela 14 - Número médio de horas semanais que crianças com menos de 3 anos passam nos serviços infantis.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z
Portugal	14,9	1,3	13,5	1,1	13,9	1,2	13,3	1,4	14,6	1,3	16,8	1,3	18,3	1,3	19	1,2	18,6	1,4	19,8	1,4	20,2	1,3	20,4	1
Espanha	9,3	0,1	10,2	0,4	10,7	0,3	9,1	0,1	9,8	0,2	9,9	0,1	11,2	0,2	10,9	0,01	11,5	0,1	12,9	0,03	15,2	0,4	12,4	-0,07
Itália	7,5	-0,3	7	-0,3	7,8	-0,5	5,9	-0,9	6,4	-0,5	6,7	-0,5	8,2	-0,3	10,6	-0,03	7,9	-0,6	7,4	-1	8,5	-0,8	s.d.	n.d.
Grécia	3,3	-1,1	2,4	-1,2	6,1	-1	6,9	-0,6	3,8	-1	4	-1	3,2	-1,1	2,8	-1,2	5,5	-0,9	10,9	-0,4	8,8	-0,8	5,9	-1

Fonte: Eurostat [ILC_CAMNFORALL]. Cálculos Próprios.

Tabela 15 - Número médio de horas que as crianças entre os 3 anos e a idade mínima obrigatória para a escola passam nos serviços infantis.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z	h	Z
Portugal	31,1	0,7	30,3	0,8	31,3	0,8	33,2	1,1	33,4	1	35,2	1	34,6	1,1	34,9	1	35,6	1,3	36,6	1,4	35,9	1,3	33,6	1,1
Espanha	27,4	0,09	27,4	0,2	24,6	-0,5	25,6	-0,5	25,9	-0,2	27	-0,01	27,3	0,06	28	0	26	-0,3	26,9	-0,6	28,3	-0,6	27,1	-0,3
Itália	30,8	0,7	28,8	0,5	31,5	0,9	30	0,5	29,8	0,4	30,1	0,4	28,2	0,2	30,8	0,4	29	0,2	29,1	0	31,1	0,1	s.d.	n.d.
Grécia	18,1	-1,4	18,1	-1,5	21,1	-1,2	22,2	-1,1	19,3	-1,3	16,1	-1,4	17,5	-1,3	18,1	-1,4	21,6	-1,1	25,6	-0,8	26,9	-0,9	24,9	-0,8

Fonte: Eurostat [ILC_CAMNFORALL]. Cálculos Próprios.

Tabela 16 - % de crianças com menos de 3 anos que apenas são cuidados pelos pais.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	32	-0,5	35	-0,4	36	-0,4	35	-0,4	38	-0,4	36,6	-0,4	37,4	-0,2	46,0	0,5	38,7	0,05	15,1	-1,2	40,9	0,3	47,9	0,6
Espanha	52	0,7	49	0,5	49	1	52	1	57	1,2	49,1	0,8	46,9	0,7	46,8	0,6	43,3	0,4	42,5	0,5	36,6	-0,1	47,9	0,6
Itália	56	1	57	1,1	45	0,6	48	0,6	47	0,3	50,4	0,9	47,7	0,8	45,0	0,4	49,2	0,9	52,8	1,1	51,5	1,1	s.d.	n.d.
Grécia	22	-1,1	22	-1,2	28	-1,2	26	-1,2	30	-1,1	27,4	-1,2	24,4	-1,4	19,9	-1,5	21,3	-1,4	27,6	-0,4	22,6	-1,3	21,9	-1,2

Fonte: Eurostat [ILC_CAPARENTS]. Cálculos Próprios.

Tabela 17 - % de crianças entre os 3 e a idade mínima de escolaridade obrigatória que apenas são cuidadas pelos pais.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	9	0,1	9	-0,2	8	-0,4	6	-0,6	6	-0,6	4,1	-0,6	4,8	-1,1	3,2	-0,6	3,5	-0,9	2,9	-0,2	2,2	-0,4	7,3	0,6
Espanha	6	-0,7	7	-1	13	0,8	6	-0,6	8	-0,3	6,3	-0,4	7,5	-0,4	3,6	-0,6	4	-0,7	4,9	0,5	1,5	-0,8	1,9	-1,2
Itália	6	-0,7	9	-0,2	5	-1,2	7	-0,3	6	-0,6	5,2	-0,5	10	0,3	5,9	-0,3	9,7	1,2	6,4	1	5,8	1,5	s.d.	n.d.
Grécia	14	1,4	13	1,4	13	0,8	15	1,5	18	1,5	21,2	1,5	13,5	1,2	22,5	1,5	7,3	0,4	0	-1,3	2,4	-0,3	7,1	0,5

Fonte: Eurostat [ILC_CAPARENTS]. Cálculos Próprios.

Tabela 18 - Custos Líquidos de frequentar serviços infantis em percentagem do salário médio para um casal com dois filhos.

Ano	2012		2015		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	7	0,5	7	0,3	7	1	7	-0,3	7	0,1
Espanha	8	0,8	6	-0,8	6	0,2	15	1,1	9	0,6
Itália	0	-1,5	8	1,3	4	-1,4	1	-1,3	0	-1,4
Grécia	6	0,2	6	-0,8	6	0,2	11	0,4	10	0,8

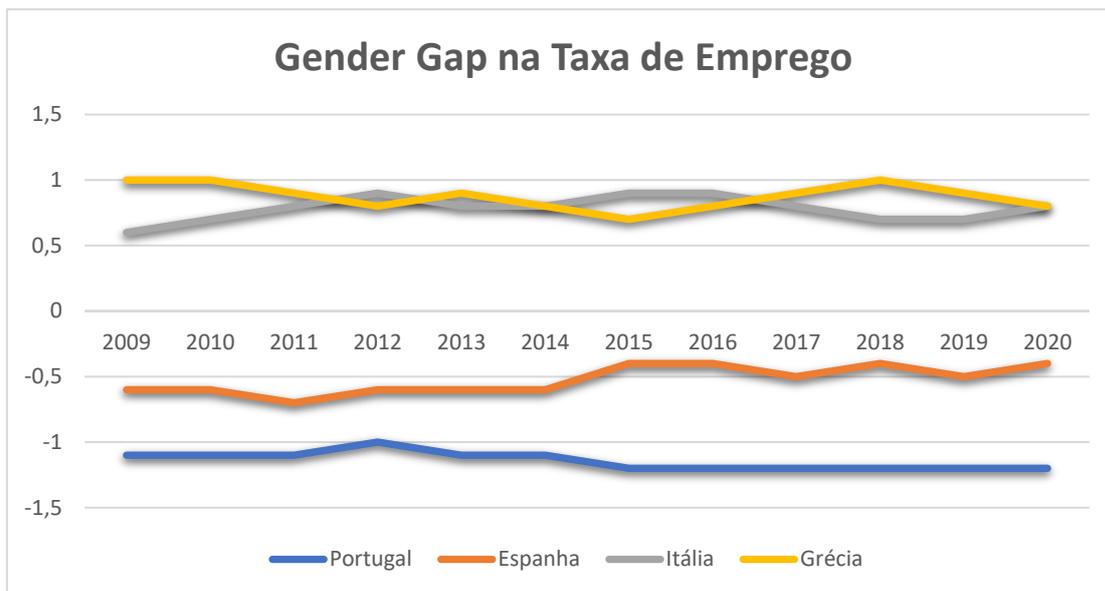
Fonte: OCDE. Cálculos Próprios.

Tabela 19 - *Gender Pension Gap*.

Ano	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z
Portugal	36	0,7	34,1	0	31,2	-0,8	31,5	0,09	31,6	0	32,1	0,3	31,5	0,2	31,2	0,2	31,6	0,5	31,4	0,4	28,2	-0,3	28,4	-0,2
Espanha	32,7	-1	35,1	0,4	36,3	1,4	36,2	1,1	35,2	1	34	0,7	33,7	0,9	32,5	0,6	31,2	0,4	32,4	0,6	31,3	0,5	31,1	0,5
Itália	33,4	-0,7	31,1	-1,4	33,3	0,1	31,6	0,1	33,1	0,4	33,4	0,5	32,2	0,4	32,5	0,6	32,1	0,6	32	0,5	33,2	1	33,4	1
Grécia	36,7	1	36,5	1	31,1	-0,8	25,1	-1,3	26,4	-1,4	24,4	-1,5	26,7	-1,4	26,4	-1,5	24,6	-1,5	24,6	-1,5	24,1	-1,3	23,5	-1,3

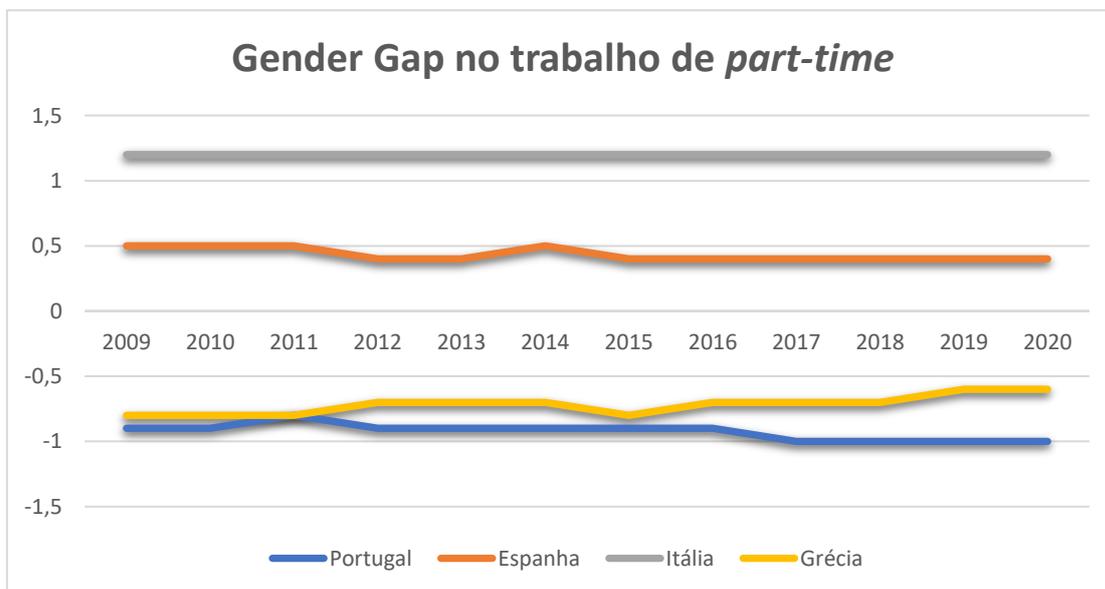
Fonte: Eurostat [ILC_PNP13]. Cálculos Próprios.

Figura 1 - *Gender Gap* na Taxa de Emprego.



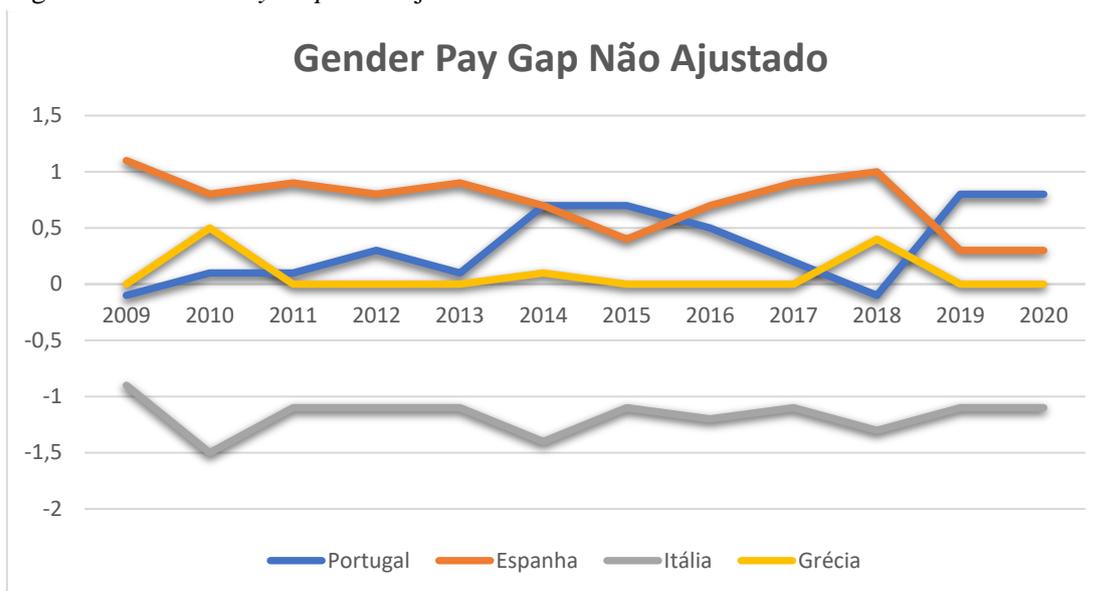
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 2 - *Gender Gap* no trabalho de *part-time*.



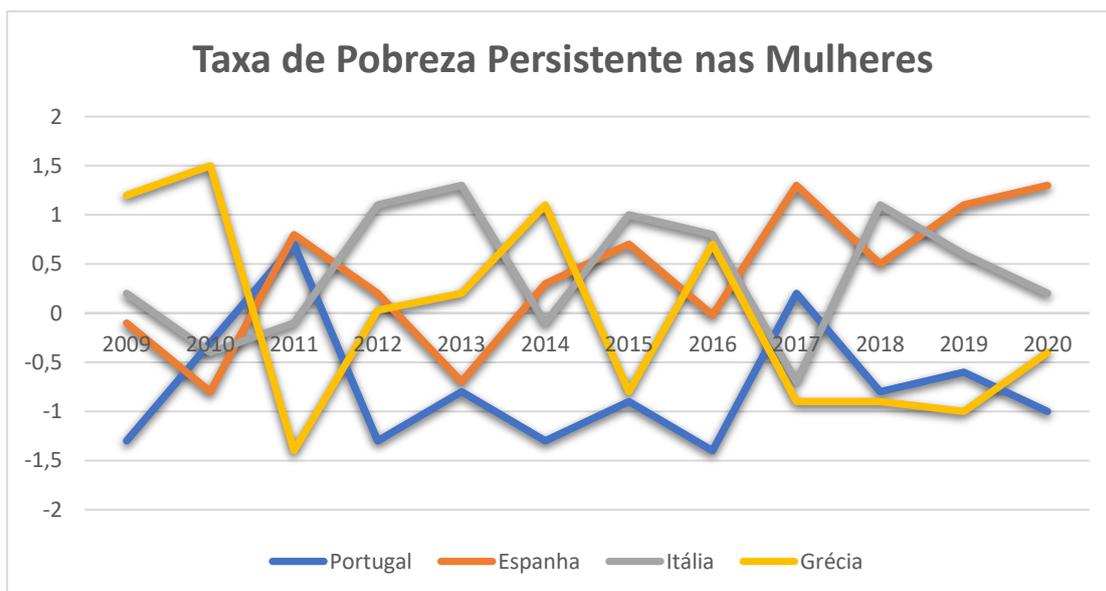
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 3 - Gender Pay Gap Não Ajustado.



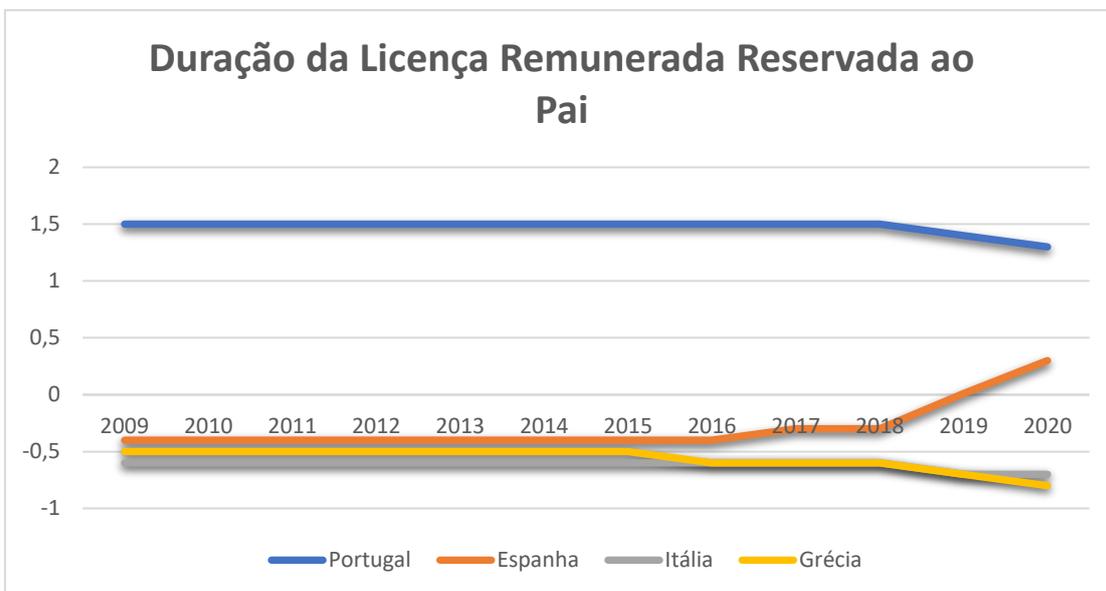
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 4 - Taxa de Pobreza Persistente nas Mulheres.



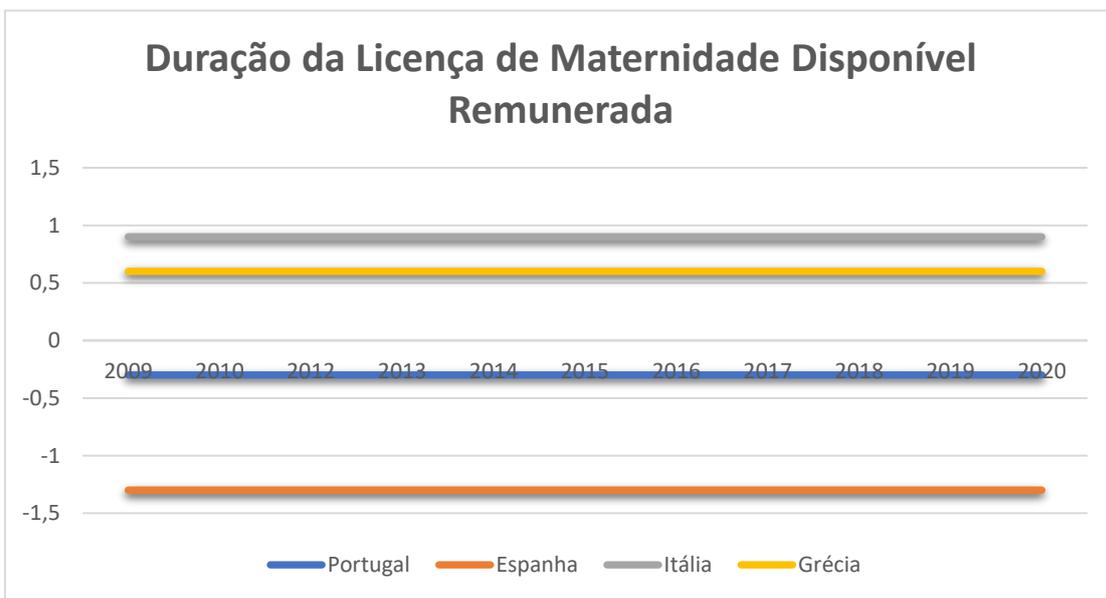
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 5 - Duração da Licença Remunerada Reservada ao Pai



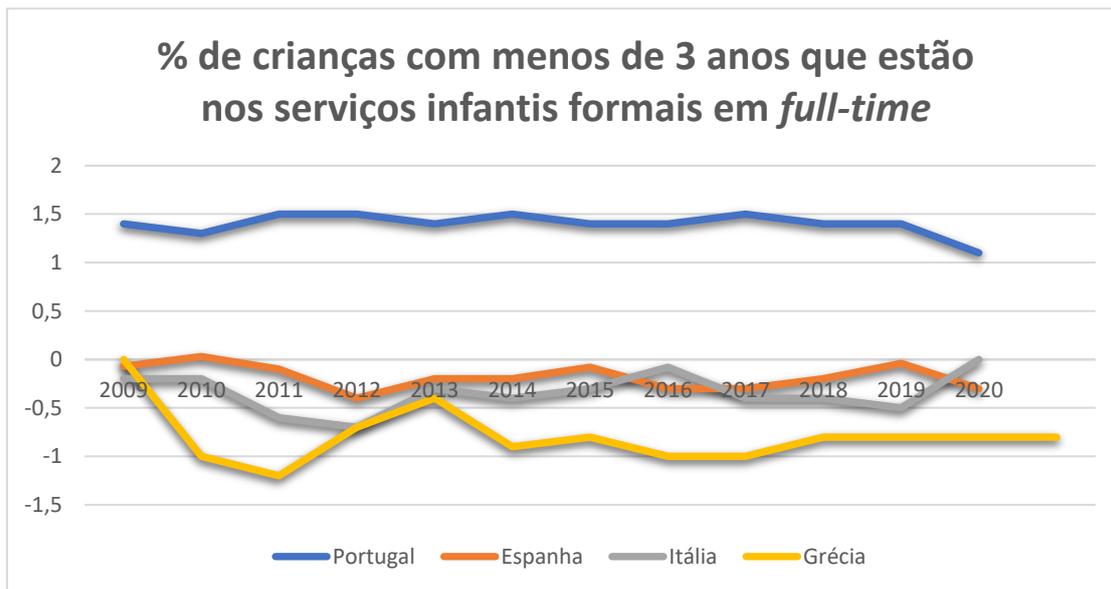
Fonte: OCDE. Cálculos Próprios.

Figura 6 - Duração da Licença de Maternidade Disponível Remunerada.



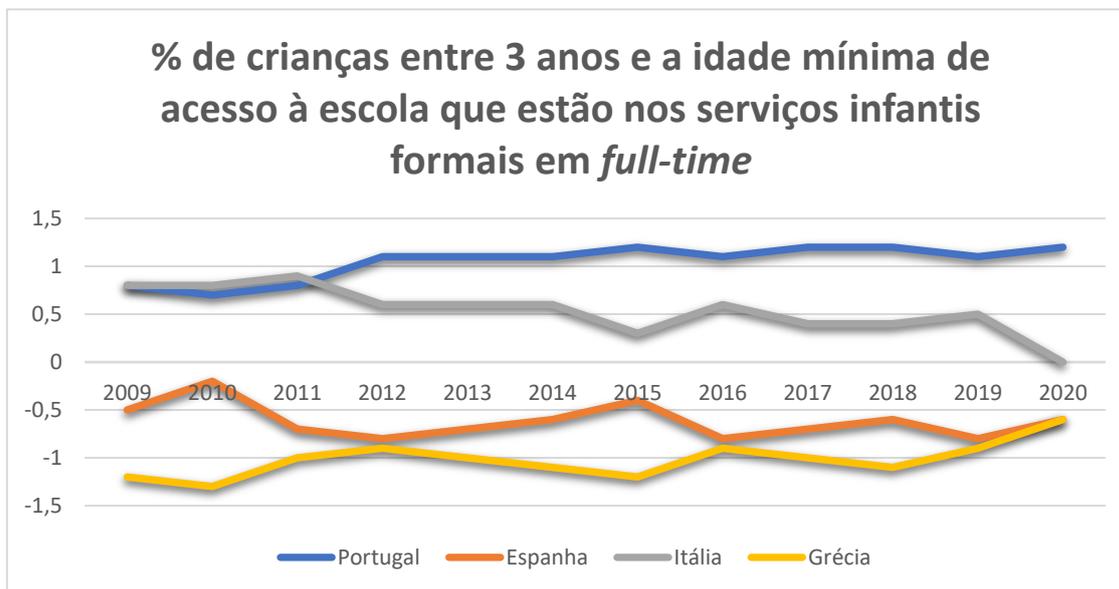
Fonte: OCDE. Cálculos Próprios.

Figura 7 - % de crianças com menos de 3 anos que estão nos serviços infantis formais em *full-time*.



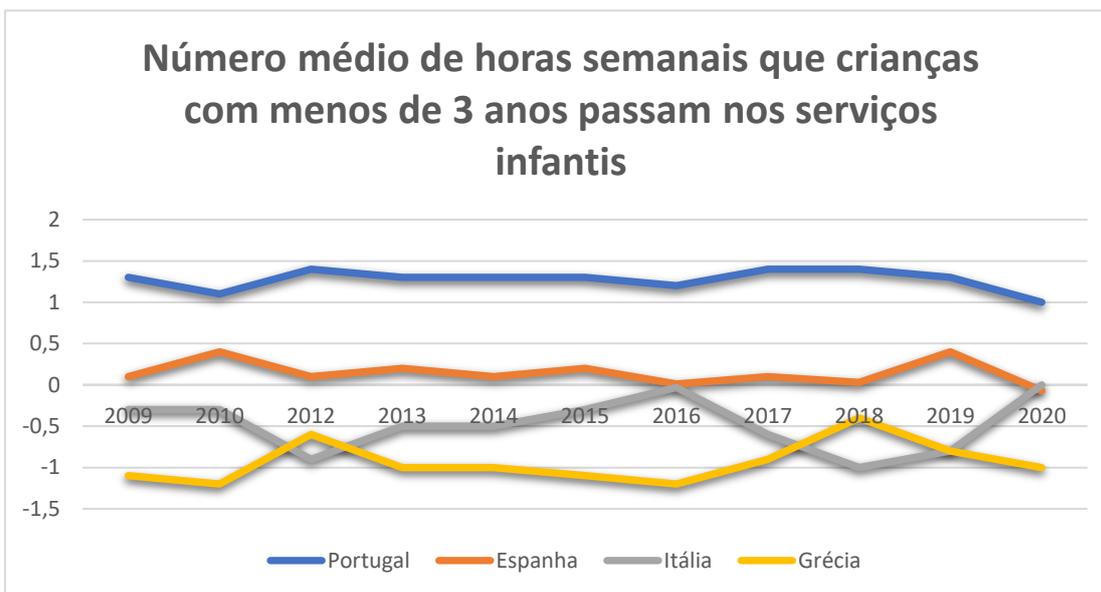
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 8 - % de crianças entre 3 anos e a idade mínima de acesso à escola que estão nos serviços infantis formais em *full-time*.



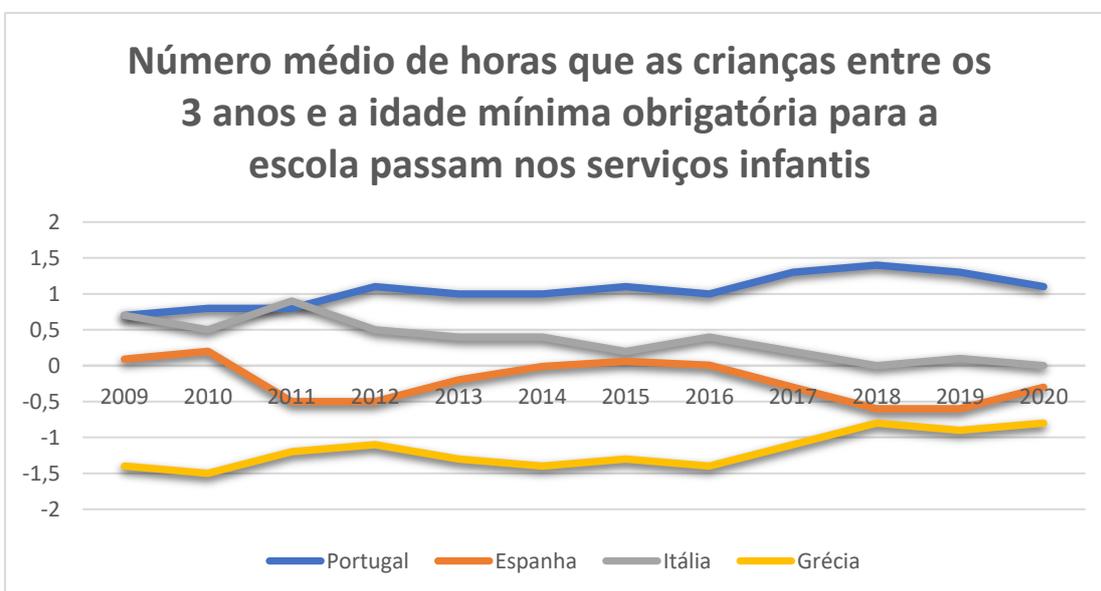
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 9 - Número médio de horas semanais que crianças com menos de 3 anos passam nos serviços infantis.



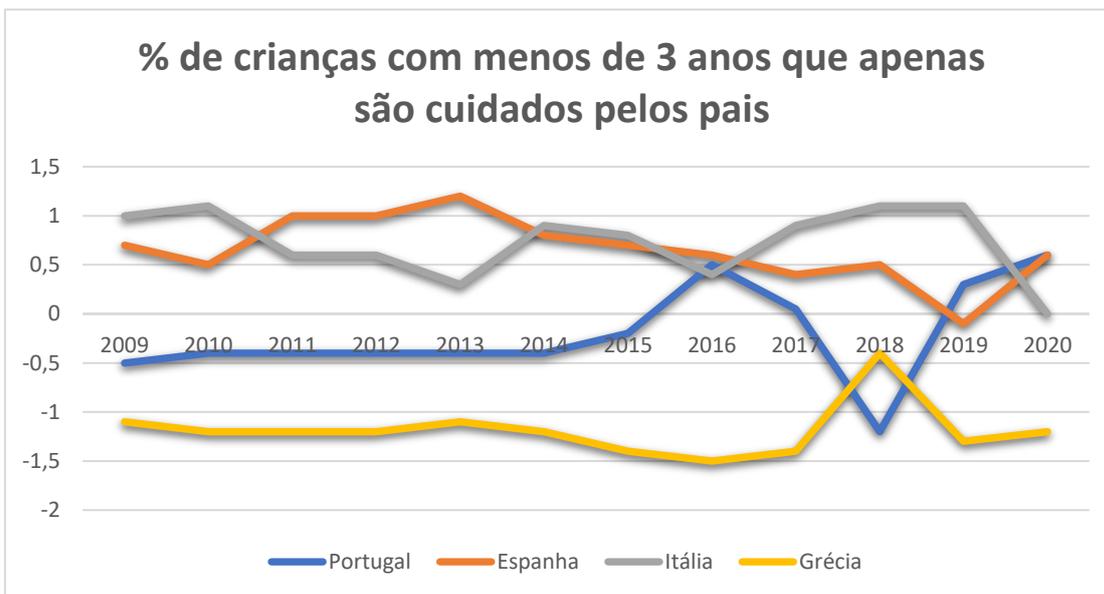
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 10 - Número médio de horas que as crianças entre os 3 anos e a idade mínima obrigatória para a escola passam nos serviços infantis.



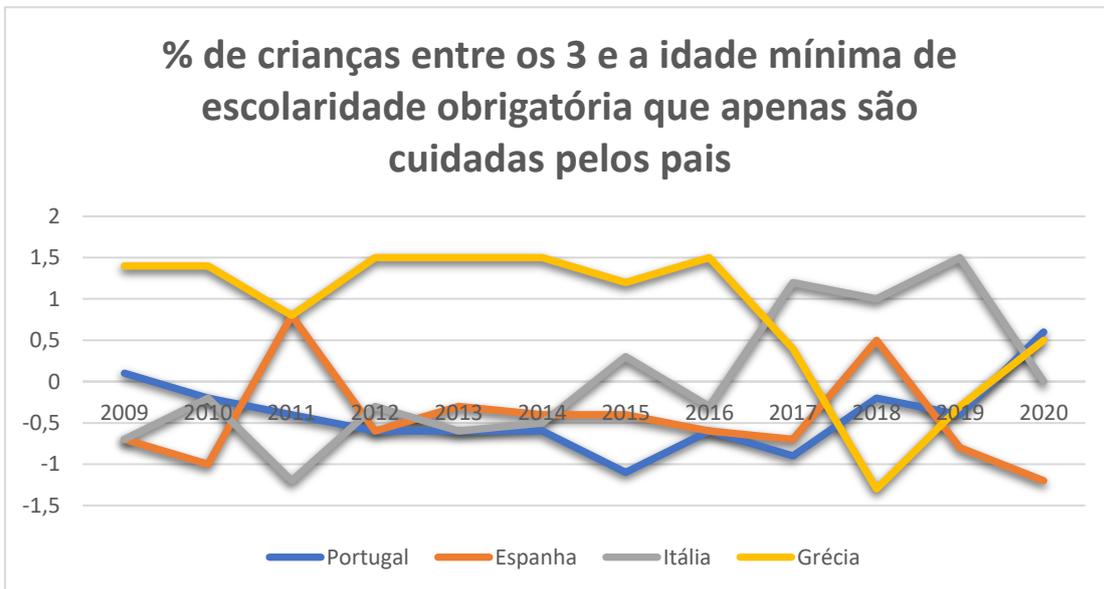
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 11 - % de crianças com menos de 3 anos que apenas são cuidadas pelos pais.



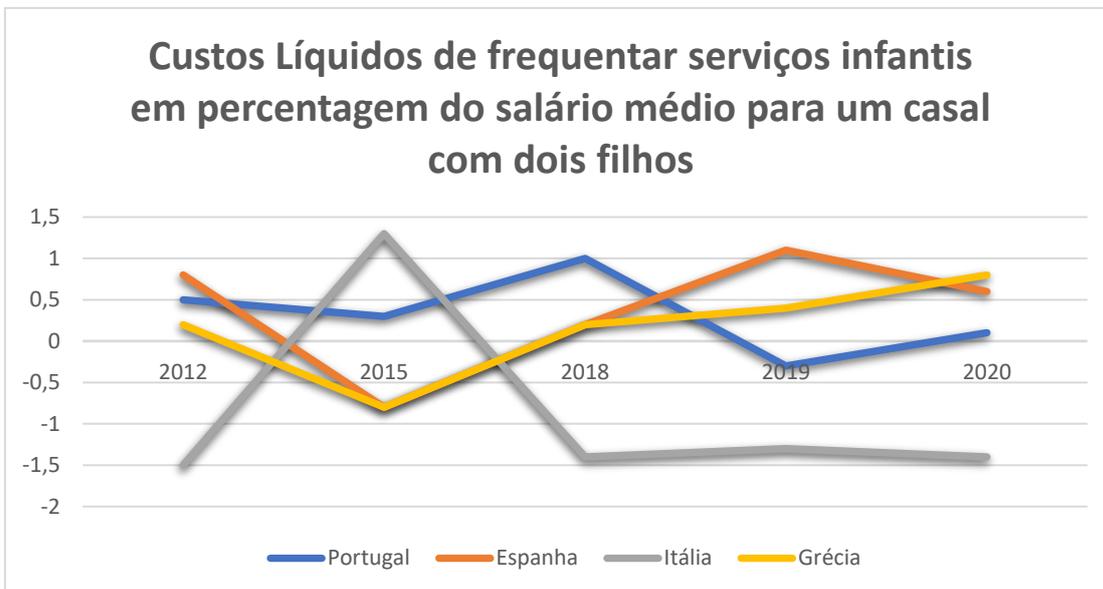
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 12 - % de crianças entre os 3 e a idade mínima de escolaridade obrigatória que apenas são cuidadas pelos pais.



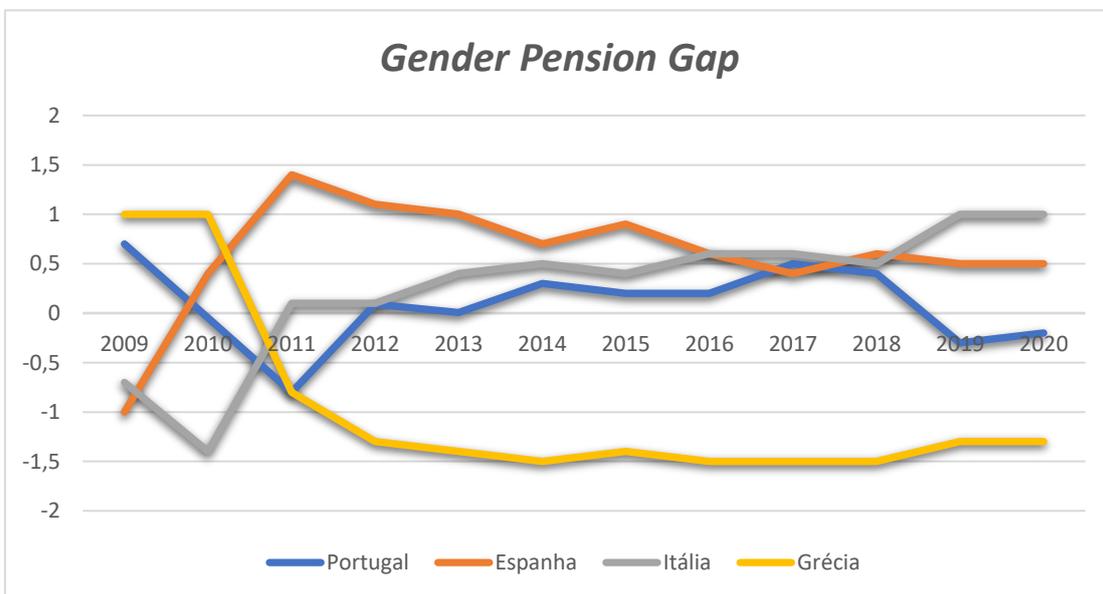
Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 13 - Custos Líquidos de frequentar serviços infantis em percentagem do salário médio para um casal com dois filhos.



Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.

Figura 14 - Gender Pension Gap.



Fonte: Eurostat. Cálculos Próprios.