

3 de Novembro
Auditório Orlando Monteiro
Instituto Nacional para a
Reabilitação

Conferência final

Projeto CareChild

Licenças Parentais, Desigualdades Sociais e
Bem-Estar Infantil





SESSÃO 1

Mercado de Trabalho, Desigualdades Sociais e Licenças Parentais

Apresentação: Susana Atalaia, ICS-ULisboa

Moderação: Raquel Rego, ISCTE-IUL

Comentário: Dra. Sónia Fertuzinhos, Cruz Vermelha Portuguesa



Conferência final do projeto CareChild

Lisboa, 3 de novembro 2025

MERCADO DE TRABALHO, PRECARIEDADE E PROTEÇÃO SOCIAL: O CASO DAS LICENÇAS PARENTAIS EM PORTUGAL

Susana Atalaia



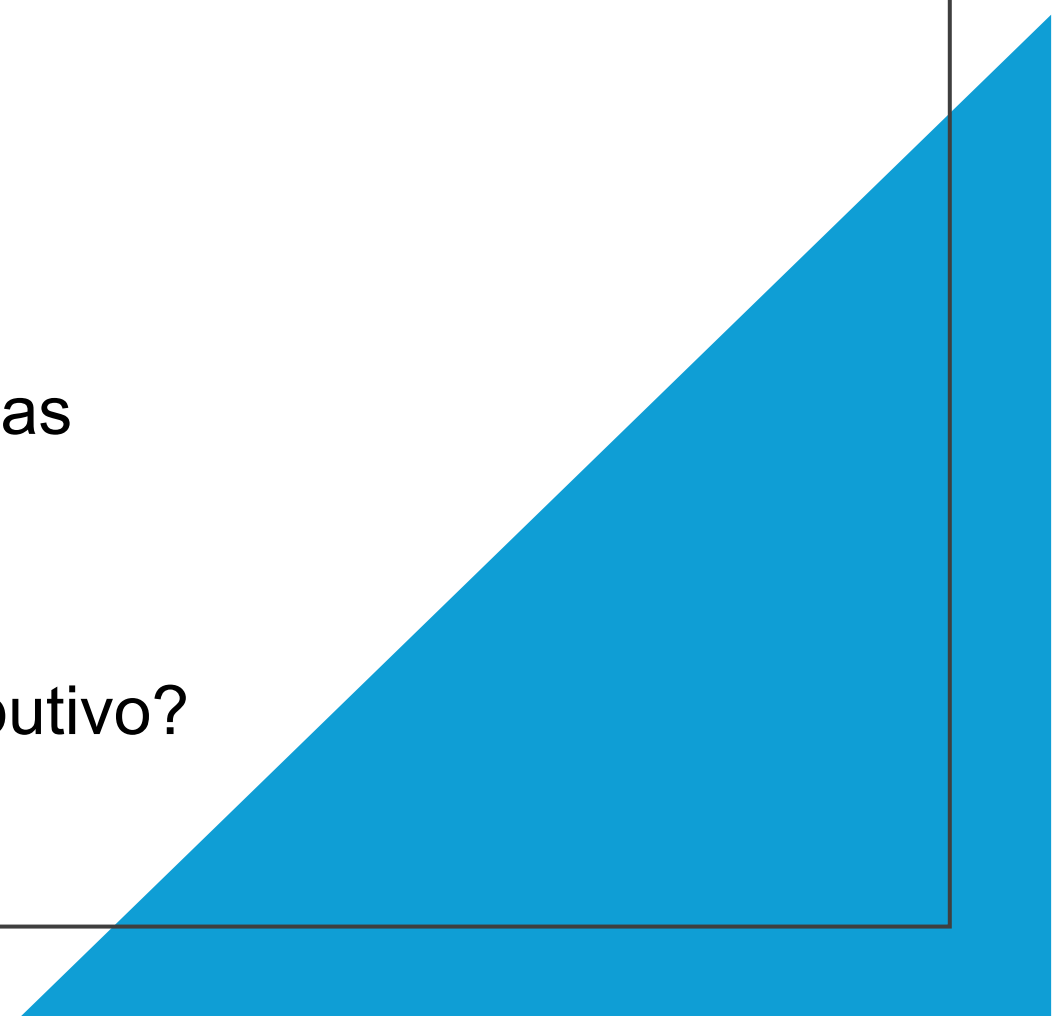
OBJETIVO

Identificar as situações de desigualdade e discriminação no acesso, gozo e partilha das licenças parentais, associando-as ao tipo de vínculo contratual e à situação profissional das mães e pais trabalhadores.

PROBLEMA

Desadequação dos critérios de elegibilidade (exercício do direito) aos subsídios parentais (sistema previdencial) face às condições do mercado de trabalho português.

QUESTÕES DE PARTIDA

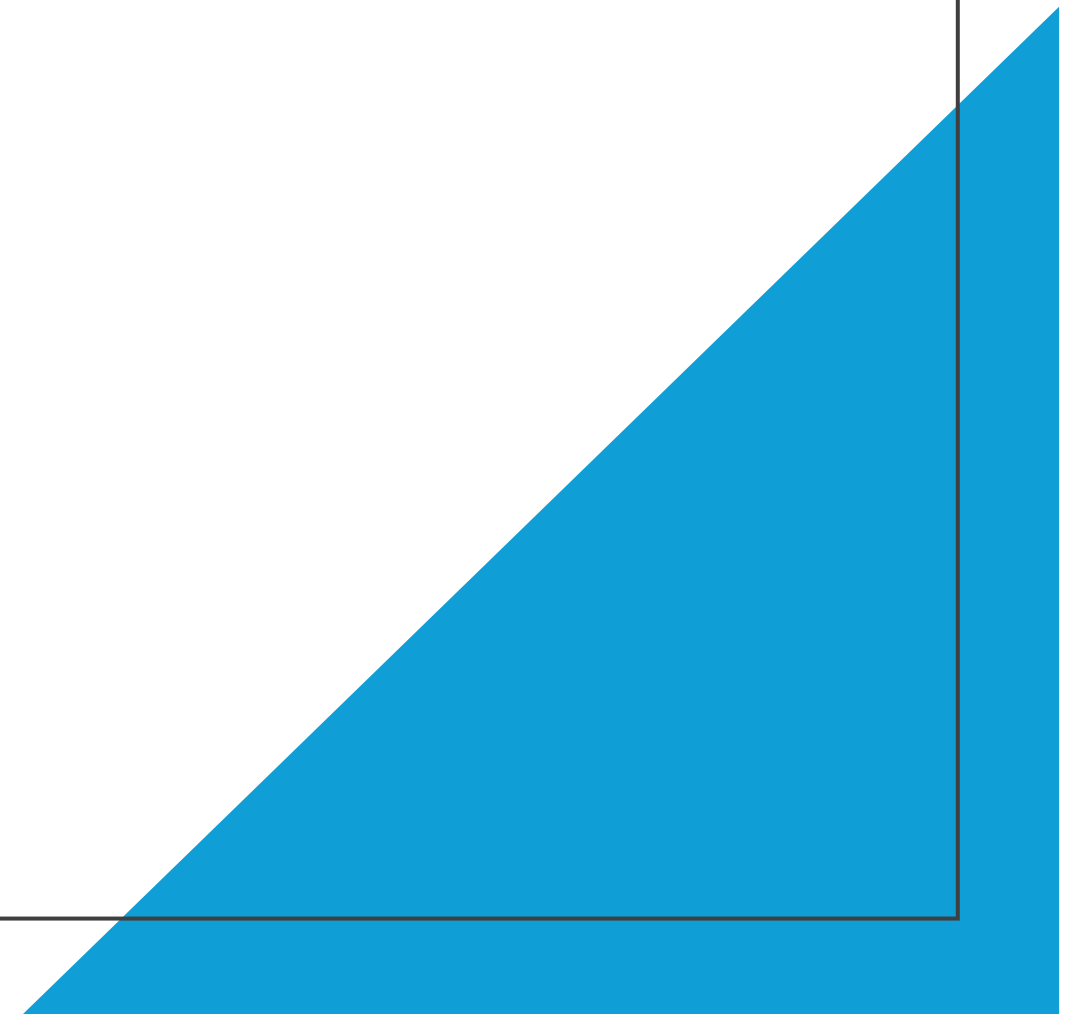
- Quem são os trabalhadores sem acesso ou com acesso limitado às licenças parentais?
 - Que vínculos os ligam ao mercado de trabalho?
 - Quem são os trabalhadores que não estão abrangidos pelo regime contributivo?
- 

METODOLOGIA

Análise de dados relativos à qualidade do emprego (Quadros de Pessoal)

Análise de dados relativos ao gozo dos subsídios parentais (Instituto da
Segurança Social)

Estado da Arte



Trabalho Precário

- Precariedade laboral consiste numa relação laboral sem estabilidade, considerado o elemento principal dos contratos de trabalho (OIT).
- Inexistência de uma medida estatística oficial para trabalho precário, a nível nacional e europeu (e.g. Soeiro, 2015).
- Emergência de uma nova classe de trabalhadores, o precariado , caracterizada pela incerteza e inseguranças crónicas decorrentes da casualização, informalização e regimes de trabalho atípicos (Standing, 2014).
- A regulação das zonas cinzentas do trabalho é uma forma de conservar as garantias de emprego para os que já beneficiam delas, implementando novas regulações jurídicas para proteger as outras situações (trabalho independente, intermitente, precário) (Castel, 2009).
- A criação de legislação específica com vista a combater a precariedade laboral (e.g. Lei nº7, 2009 de 12 de fevereiro; Lei nº93/2019 de 4 de Setembro) é considerada por muitos uma forma de legitimar a precariedade inscrevendo-a na lei (e.g. Soeiro, 2015).
- Em Portugal, a precariedade está fortemente associada a: baixos salários; insegurança no vínculo de trabalho; falta de direitos sociais; horários irregulares; jornadas de trabalho excessivas e ausência de subsídios de férias e de Natal/ou subsídio de desemprego (Sá, 2010).

Política de Licenças Parentais

- Licenças parentais associadas à participação feminina no mercado de trabalho (e.g. Kamerman and Moss, 2009).
- Reforço da licença de paternidade (tempo e nível de pagamento) (e.g. Meil et al., 2022; Wall and Leitão, 2017).
- Subsídios parentais seletivos, baseados na relação da mãe e do pai com o mercado de trabalho (e.g. Dobrotić and Blum, 2019).
- Aumento da precariedade laboral, aumento do risco de pobreza, diminuição da proteção social da/os trabalhadora/es. (e.g. Spasova et al., 2017).
- Emergência de um novo paradigma no campo de estudo das licenças parentais – o paradigma da desigualdade social (Fagnani and Boyer, 2007; McKay et al., 2016; Dobrotić and Blum, 2019; Dobrotić and Blum, 2020).
- Questão da inclusão/exclusão associada ao usufruto dos subsídios parentais enquanto direitos sociais (Dobrotić and Blum, 2020).
- Em Portugal, os subsídios parentais são um direito de quem trabalha (regime geral da Segurança Social baseado no registo das contribuições sociais). Em 2008, foi introduzido o subsídio social parental (regime não contributivo, direito de cidadania).

Sistema de Licenças Parentais

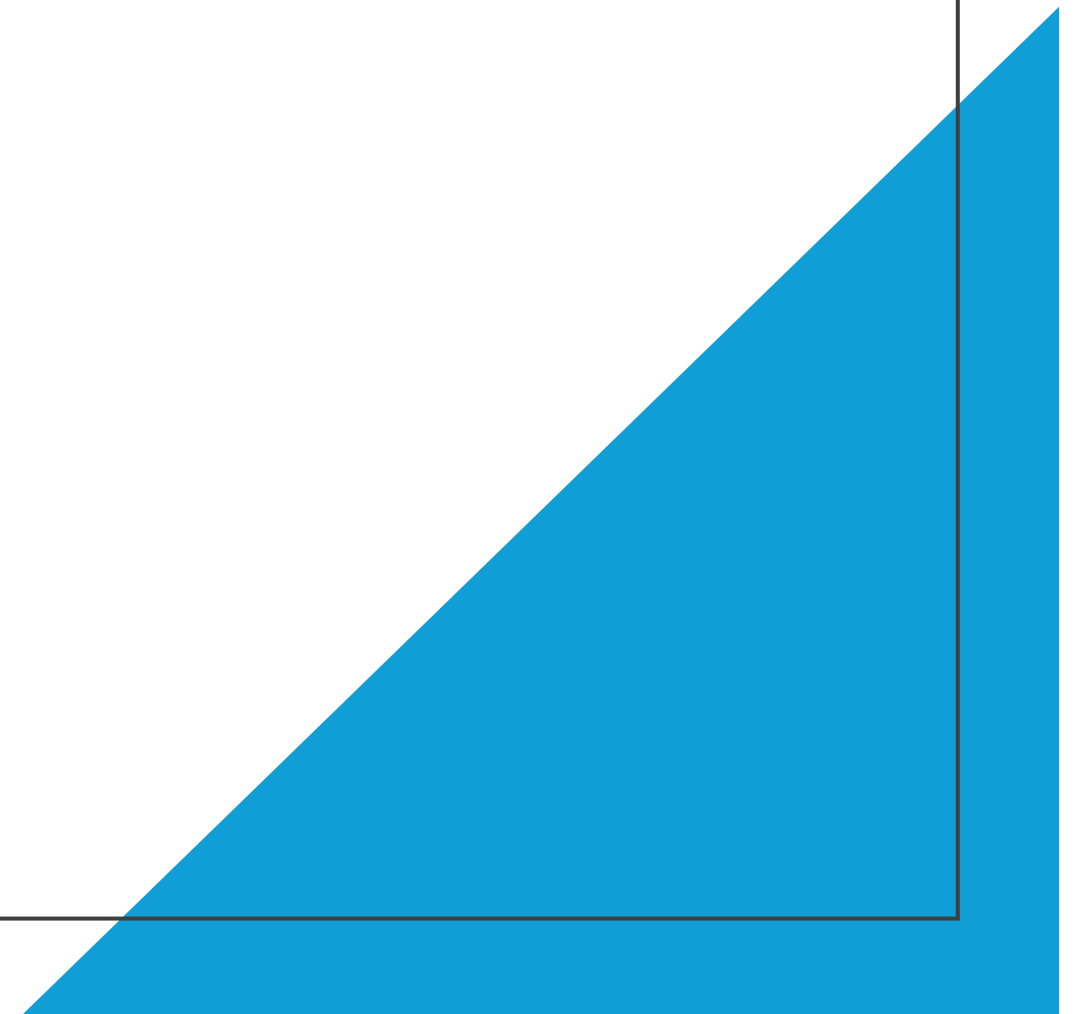
Regime contributivo
(sistema previdencial)

Relação de emprego prévia (mínimo de 6 meses de contribuições sociais nos últimos 8 meses) e/ou relação de emprego no momento do nascimento da criança (licença exclusiva, desde 2020). Em Portugal, a licença por maternidade dirigida às mulheres trabalhadoras tornou-se universal em 1976 (3 meses).

Regime não contributivo
(direito de cidadania)

Registo insuficiente ou inexistente de contribuições sociais, combinado com a vivência num agregado doméstico de baixos rendimentos (condição de recurso). Introduzido em 2008.

Qualidade do Emprego



INDICADOR EMPREGO	Valor	Período de Referência	Fonte
Pop. empregada (16-74)	5 049 300	2023 Dez.	INE - Estatísticas do Emprego
Trabalhadores com vínculo de emprego público	745 406	2023 Dez.	DGAEP
Trabalhadores com vínculo público que têm contrato a termo	85 050	2023 Dez.	DGAEP
Trabalhadores por conta de outrem setor privado	3 296 134	2023	Quadros de Pessoal GEP/MTSSS
TCO setor privado que têm um contrato não permanente	1 017 789	2023	Quadros de Pessoal GEP/MTSSS

Figura 1 – Trabalhadores por conta de outrem setor privado, total e por tipo de contrato permanente e não permanente (valores absolutos, percentagens e taxas de variação), 2014-2023

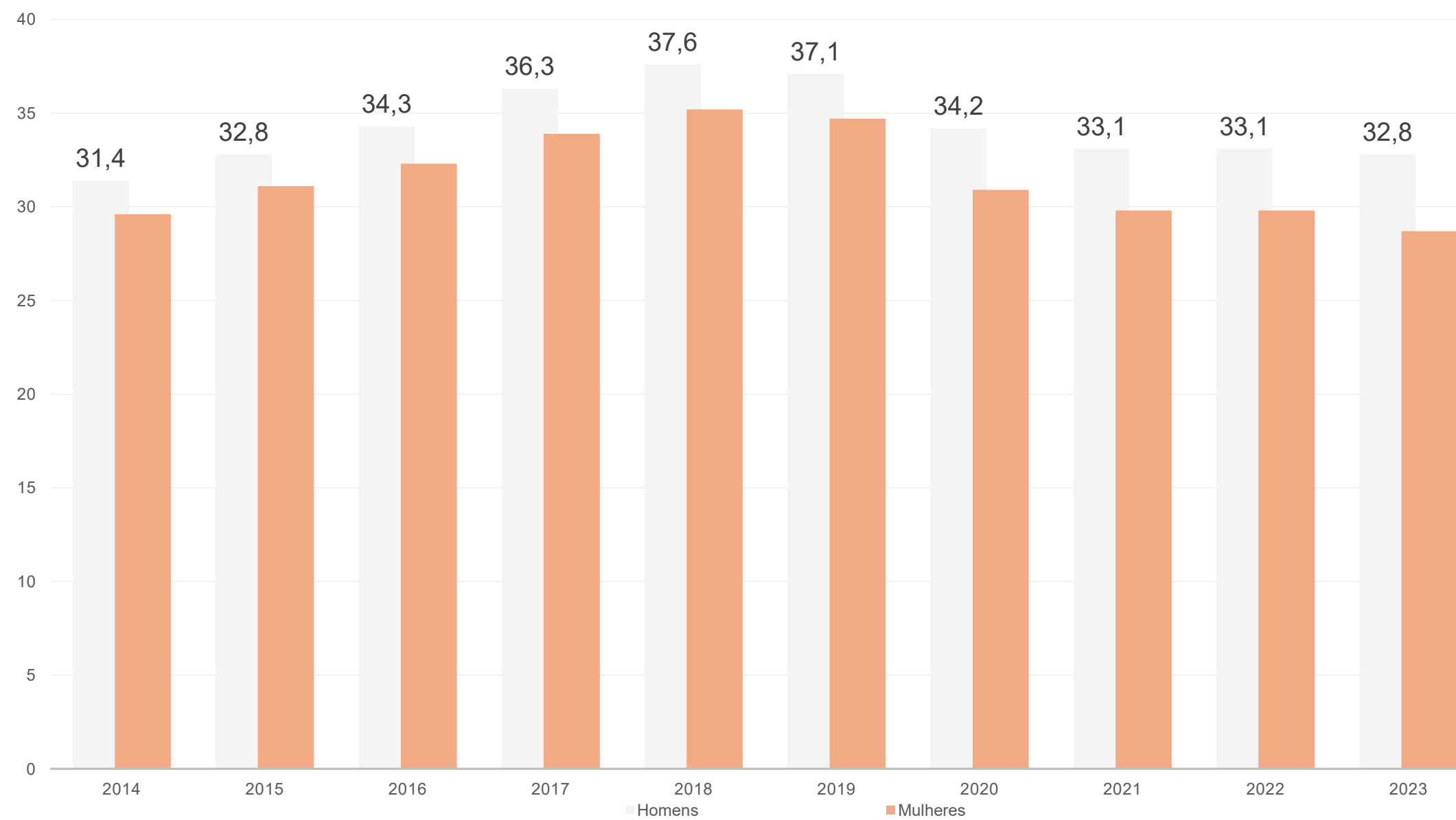
	TOTAL	CONTRATO PERMANENTE*	CONTRATO NÃO PERMANENTE
2014	2458163	69,5	30,5
2015	2537653	68,1	31,9
2016	2641919	66,7	33,3
2017	2767521	64,9	35,1
2018	2877918	63,6	36,4
2019	2930482	64,0	36,0
2020	2902825	67,4	32,6
2021	2922343	68,5	31,5
2022	3148147	68,5	31,5
2023	3296134	69,1	30,9
TxVr 2014-23	34,1	33,4	35,7

Figura 2 – Trabalhadores por conta de outrem do setor privado com contratos não permanentes por tipo de contrato (valores absolutos, percentagens e taxas de variação), 2014-2023

	Total	Contrato Não Permanente (a+b+c+d)	Termo Certo (a)	Termo Incerto (b)	Temporário (c)	Outra situação (d)
2014	2458163	30,5	21,9	5,0	2,9	0,7
2015	2537653	31,9	23,2	5,2	2,9	0,7
2016	2641919	33,3	24,0	5,5	3,1	0,7
2017	2767521	35,1	25,4	5,6	3,4	0,7
2018	2877918	36,4	26,6	5,8	3,4	0,7
2019	2930482	36,0	26,4	6,1	2,9	0,6
2020	2902825	32,6	22,9	6,6	2,7	0,5
2021	2922343	31,5	21,8	6,9	2,4	0,5
2022	3148147	31,5	21,4	7,2	2,5	0,4
2023	3296134	30,9	20,7	7,4	2,4	0,4
TxVr	34,1	35,7	26,8	98,4	9,6	-24,5
2014-23						

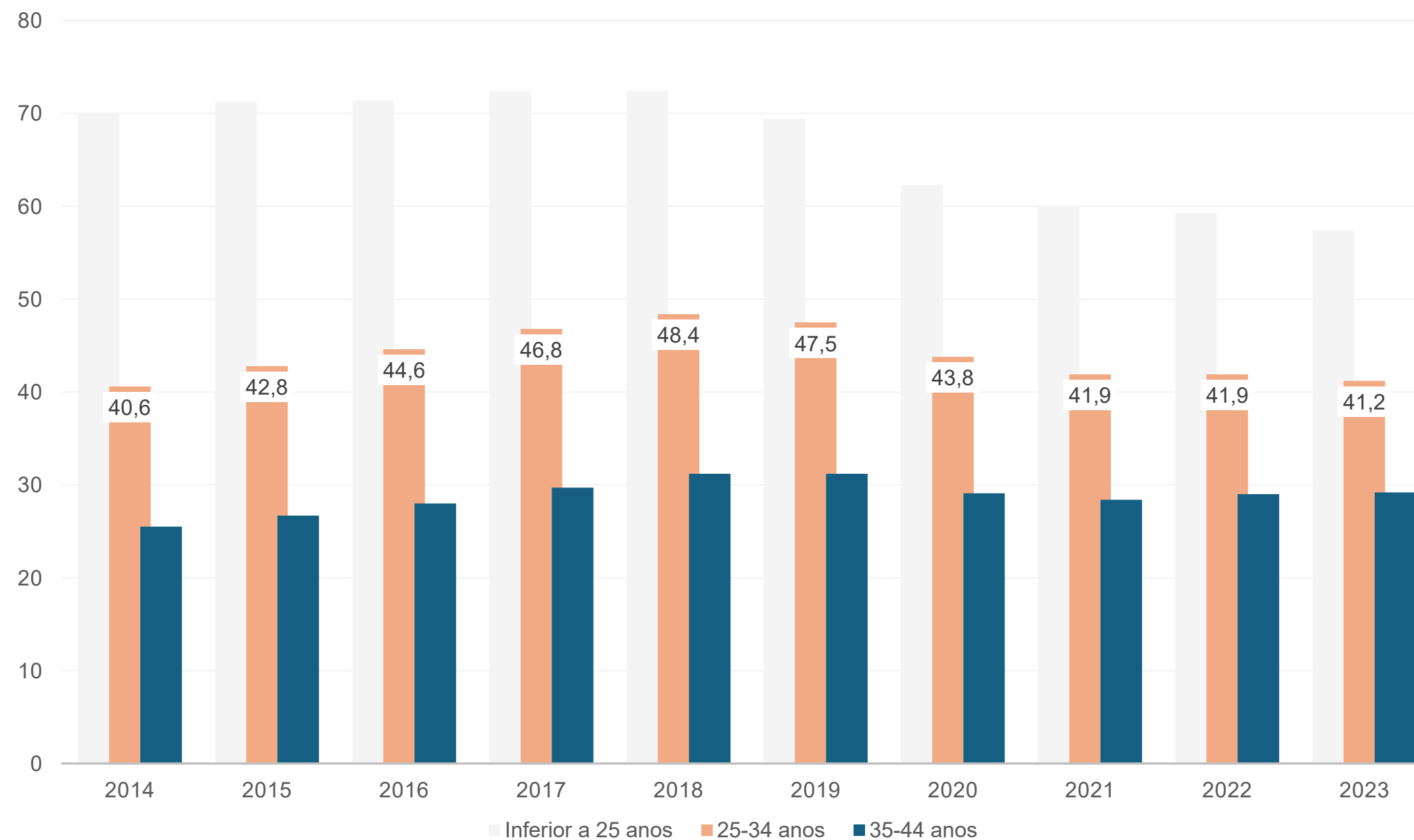
Fonte: GEP/MTSS, Quadros de Pessoal

Figura 3 – Trabalhadores por conta de outrem do setor privado com contratos não permanentes por sexo (%), 2014-2023



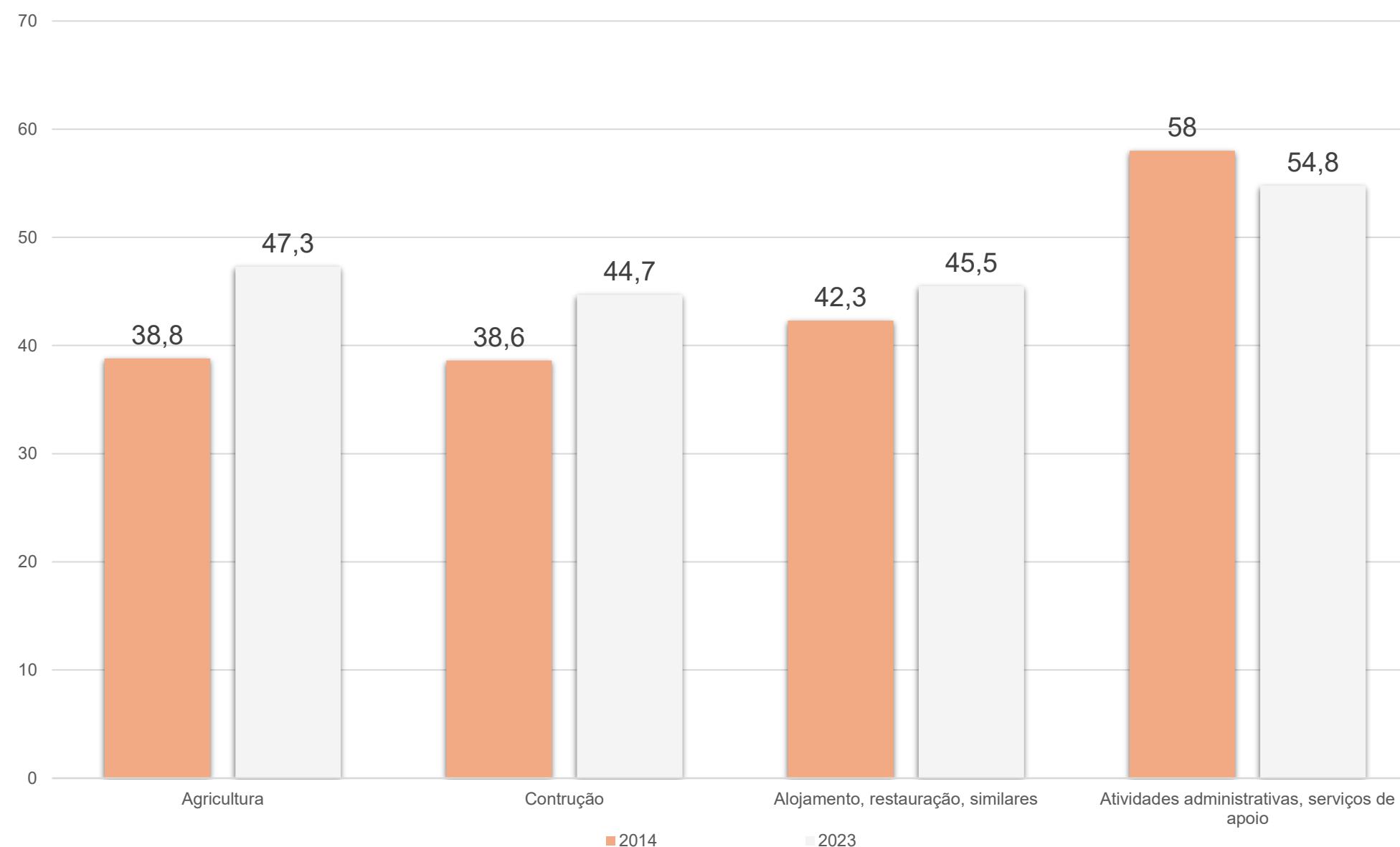
Fonte: GEP/MTSS, Quadros de Pessoal

Figura 4 – Trabalhadores por conta de outrem do setor privado com contratos não permanentes por grupo etário (%), 2014-2023



Fonte: GEP/MTSS, Quadros de Pessoal

Figura 5 – Trabalhadores por conta de outrem do setor privado com contratos não permanentes por setor de atividade (valores absolutos, percentagens e taxas de variação), 2014 e 2023



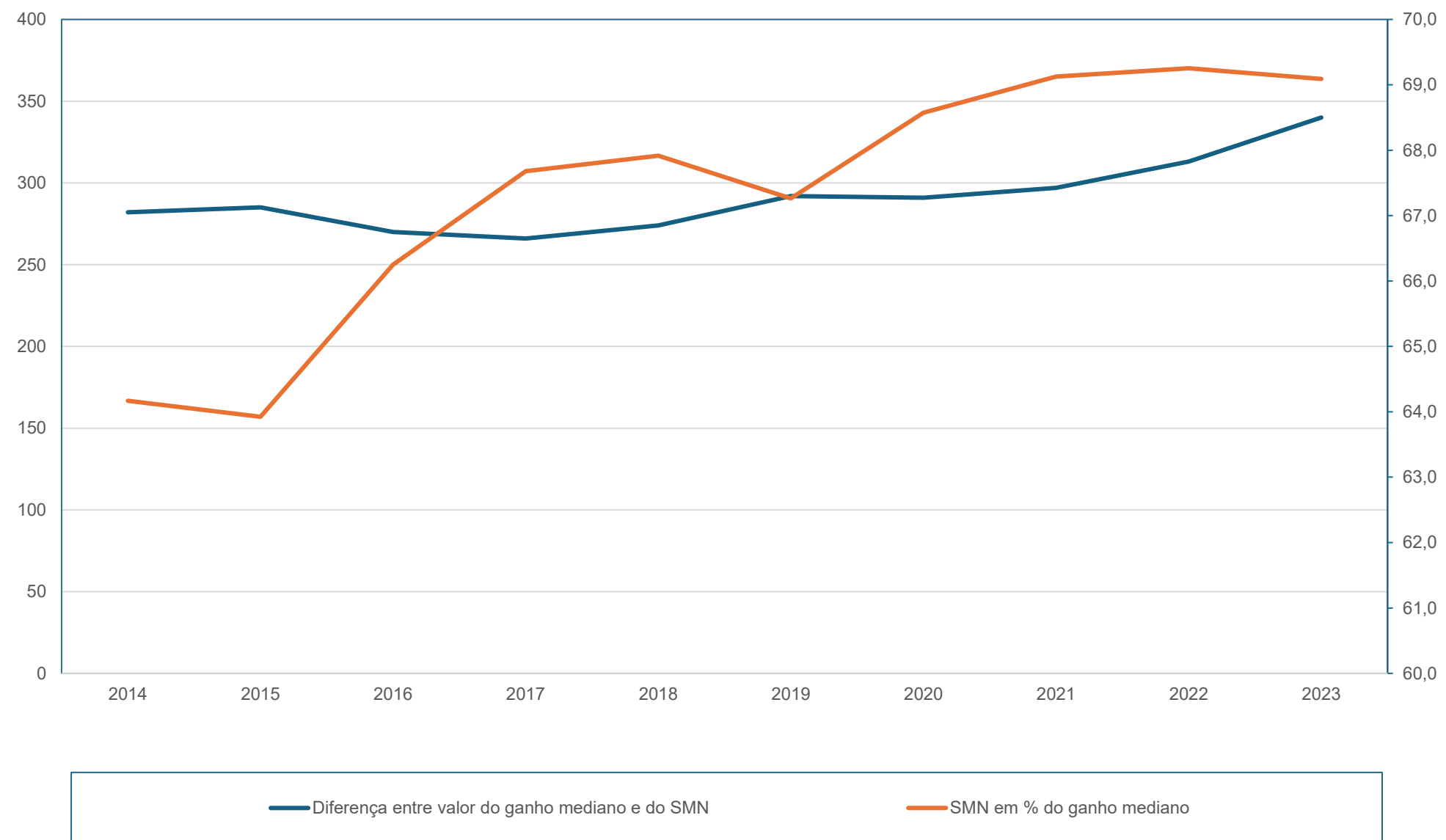
Fonte: GEP/MTSS, Quadros de Pessoal

Figura 6 – Remuneração média mensal (ganho) por setor de atividade, 2014 e 2023 (euros)

Setor de Atividade	2014	2023
A – Agricultura	795	1126
F – Construção	962	1231
I – Alojamento, restauração e similares	734	1047
N – Atividades administrativas e serviços de apoio	916	1264
Ganho Médio Mensal Total	1093	1467
Ganho Mediano Mensal Total	787	1100

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Figura 7 – Salário Mínimo Nacional e Ganho Mediano, 2014-2023



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Em suma...

A incidência dos contratos não permanentes nos trabalhadores por conta de outrem do sector privado é elevada, correspondendo a cerca de 1/3 do total.

Há mais homens do que mulheres nesta situação.

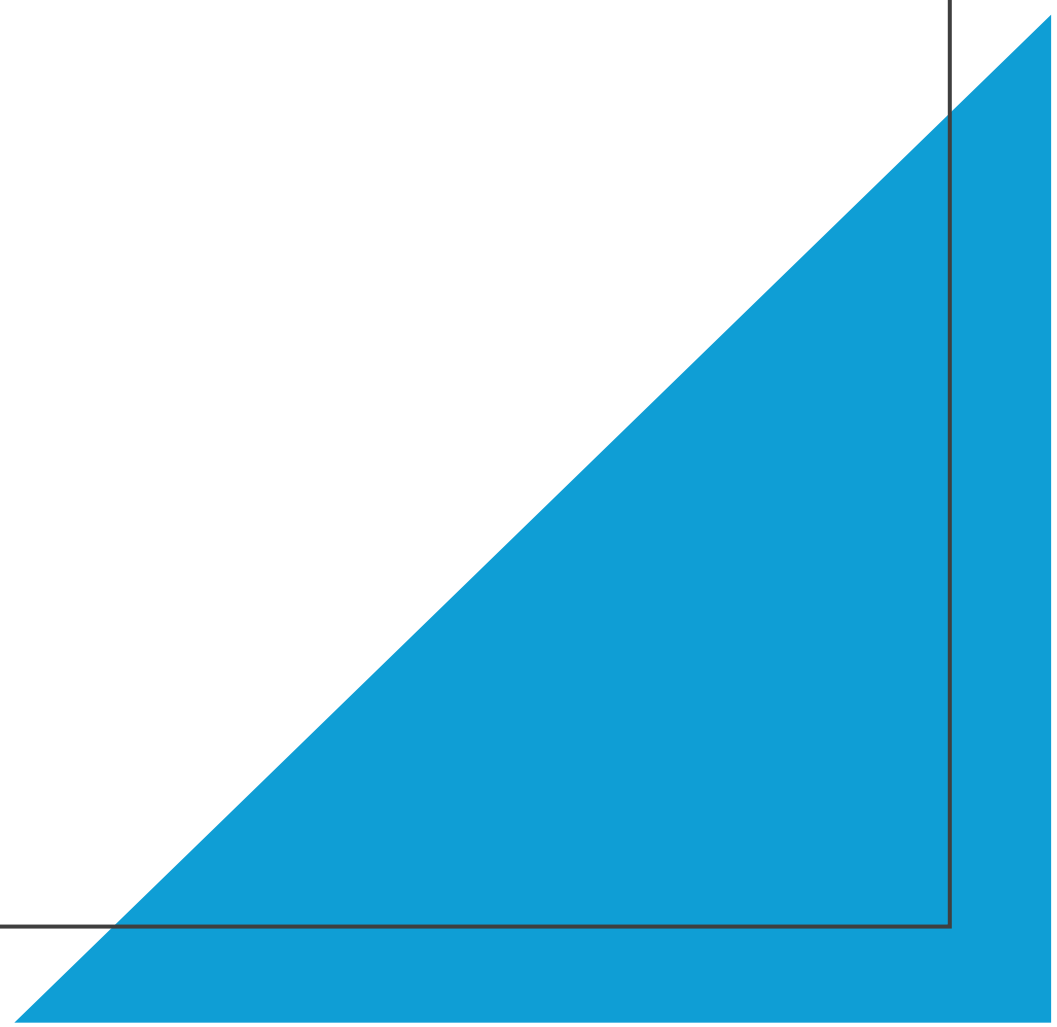
São sobretudo pessoas mais jovens, embora a incidência esteja a aumentar de forma significativa entre os trabalhadores de idade mais avançada.

Predomina em setores de atividade dominados por baixas qualificações, baixos salários e maior volatilidade como a A - agricultura, a F - construção, o I - alojamento, restauração e similares e as N - atividades administrativas e serviços de apoio.

Precariedade e proteção social

- Com exceção dos contratos de trabalho sem termo (contratos permanentes), os restantes tipos de contrato não configuram os mesmos direitos de proteção social.
- É preciso ter em atenção que, na atualidade, a precariedade também atinge os trabalhadores com contratos permanentes. Precariedade associada às condições de trabalho e não ao tipo de vínculo de trabalho (horários atípicos, trabalho por turnos, etc.)
- Há profissionais (bancários, advogados, etc.) abrangidos por regimes específicos de proteção social. Estes trabalhadores não estão inscritos na Segurança Social e possuem um sistema de previdência próprio associado à sua atividade profissional.

Gozo dos Subsídios Parentais



Licenças Parentais (2025)

Tipo de Licença	Beneficiário/a	Nº de Dias	Compensação
Licença Parental Inicial Exclusiva da Mãe	Mãe	42 dias obrigatórios após o parto 30 dias facultativos antes do parto	100% da RR licença 4 meses 80% da RR licença 5 meses (sem partilha)
Licença Parental Inicial Exclusiva do Pai	Pai	28 dias seguidos obrigatórios (7 dias imediatamente após o parto) + 7 dias seguidos facultativos	100% da RR
Licença Parental Inicial (sem partilha/bónus)	Só mãe (ou só pai por decisão conjunta)	120 dias (inclui 42 dias obrigatórios da mãe) 150 dias (idem)	100% da RR 80% da RR
Licença Parental Inicial (com partilha/bónus de 30 dias)	Mãe e Pai (com partilha)	120 + 30 = 150 dias 150 + 30 = 180 dias Se após os 42 dias obrigatórios da mãe, os restantes dias da licença forem partilhados e ambos gozarem pelo menos 30 dias seguidos ou 2x15 dias, há uma bonificação de 30 dias.	100% da RR 83%-90% da RR, conforme a duração e o tipo de partilha
Licença Parental Alargada	Ambos (não transferível)	90 dias por progenitor (até 180 dias no total) após licença parental inicial	25%-40% da RR
Subsídio Social Parental	Ambos (sem contribuições para a SS ou com registo de contribuições insuficiente)	Mesma duração das licenças correspondentes	64% - 80% do valor do IAS (€522,50 em 2025)

Figura 8 – Evolução dos subsídios parentais iniciais atribuídos e não atribuídos, segundo o número de nados vivos (valores absolutos, percentagens e taxas de variação), 2014-2023

Ano	Nados-Vivos	Subsídios Parentais Iniciais	Subsídios Sociais Parentais Iniciais	Sem subsídios
2014	82367	64,1	17,2	18,7
2015	85500	67,6	16,8	15,6
2016	87126	68,9	15,7	15,4
2017	86154	66,8	14,5	18,7
2018	87020	70,0	13,5	16,5
2019	86579	73,2	12,4	14,4
2020	84530	74,4	9,5	16,1
2021	79582	72,0	10,4	17,6
2022	83671	74,6	9,4	16,0
2023	85699	74,3	8,8	16,9
TxVr				
(2014-2023)	4,01%	20,64%	-46,63	-6,19%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados cedidos pelo Instituto da Segurança Social (ISS). Situação em Março 2025.

Figura 9 – Evolução dos subsídios sociais parentais iniciais atribuídos, taxa de desemprego e valor do subsídio (valores absolutos, percentagens e taxas de variação), 2014-2023

Ano	Nados Vivos	Subsídios Sociais Parentais		Taxa	Valor
		120 ou 150 dias		Desemprego	(max. 80% IAS)
		N	%	%	euros
2014	82367	14187	17,2	14,5	335,4
2015	85500	14386	16,8	12,9	335,4
2016	87126	13719	15,7	11,5	335,4
2017	86154	12522	14,5	9,2	337,1
2018	87020	11723	13,5	7,2	343,1
2019	86579	10747	12,4	6,6	348,6
2020	84530	8035	9,5	7,0	351,0
2021	79582	8288	10,4	6,7	351,0
2022	83671	7894	9,4	6,1	354,6
2023	85699	7571	8,8	6,5	384,3
TxVr (2014- 2023)	4,01%		-46,63		

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados cedidos pelo Instituto da Segurança Social (ISS). Situação em Março 2025.

Figura 10 – Evolução dos subsídios parentais iniciais atribuídos e não atribuídos, segundo o número de nados vivos (valores absolutos, percentagens e taxas de variação), 2014-2023

Ano	Nados Vivos	Com acesso	Sem acesso
2014	82367	81,3	18,7
2015	85500	84,4	15,6
2016	87126	84,6	15,4
2017	86154	81,3	18,7
2018	87020	83,5	16,5
2019	86579	85,6	14,4
2020	84530	83,9	16,1
2021	79582	82,4	17,6
2022	83671	84,0	16,0
2023	85699	83,1	16,9
TxVr (2014-2023)	4,01%	6,39%	-6,19%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados cedidos pelo Instituto da Segurança Social (ISS). Situação em Março 2025.

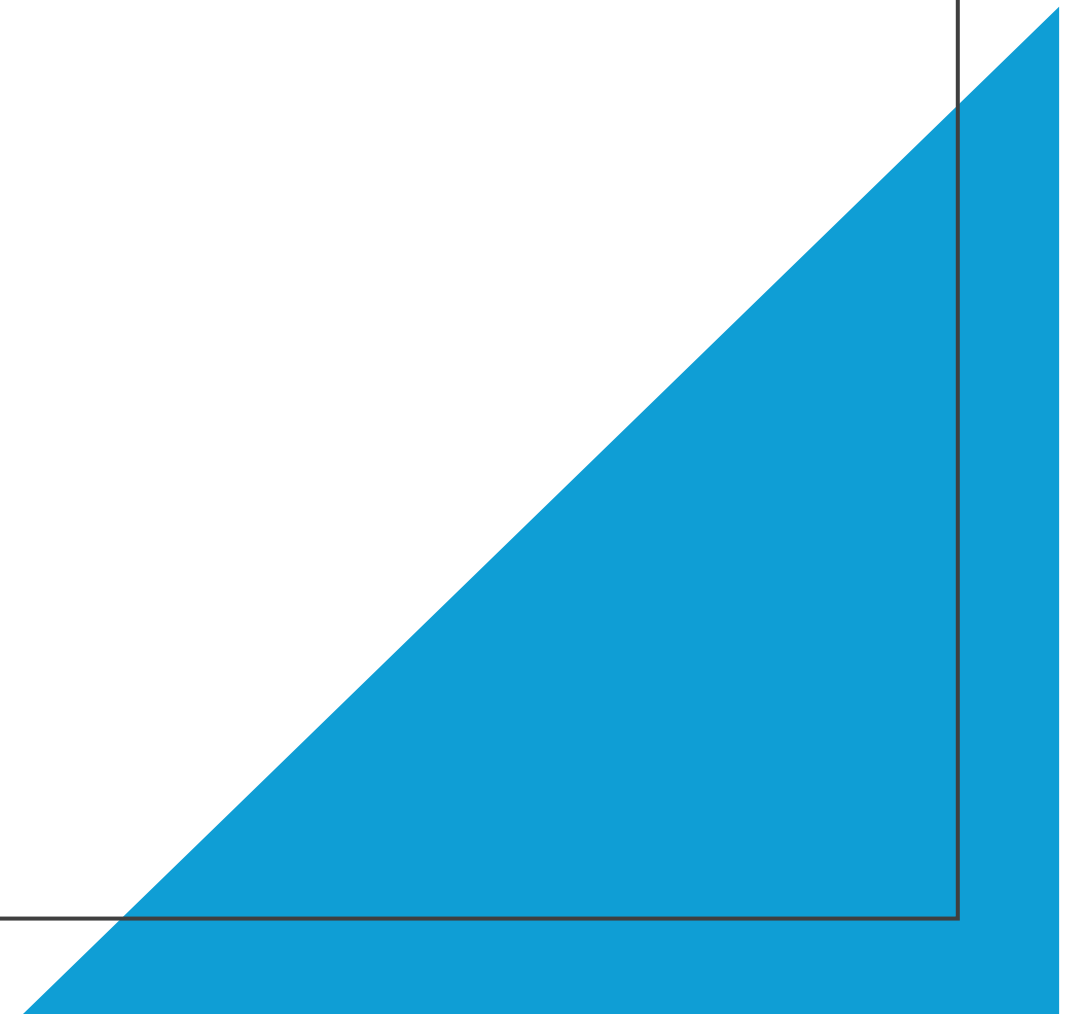
Considerações finais

- Os dados disponíveis não permitem aferir com exatidão o nível de compensação remuneratória e o tipo de vínculo laboral da/os beneficiária/os dos subsídios parentais.
- No entanto, acreditamos que tanto os baixos salários praticados em Portugal como a falta de qualidade do vínculo laboral poderão estar na origem da persistência de um número significativo de trabalhadores que não usufruem, ou usufruem apenas de forma limitada, das medidas de proteção social na parentalidade em vigor.
- Medidas essas que, como atesta a Lei nº 90/2019 de 4 de setembro, têm vindo paulatinamente a incluir os casos de exceção (e.g. trabalhadores das artes e do espetáculo com contratos de curta duração, trabalhadores domésticos, etc).
- Não obstante, entre 2014 e 2023, a proporção de mães sem acesso ao subsídio parental inicial (regime contributivo e não contributivo) manteve-se bastante elevada; entre 15 a 20% do total de nados-vivos.

Considerações finais (cont.)

- Esta situação aponta para a continuidade, dentro do sistema de licenças parentais, de uma lógica de exclusão tendo em conta os critérios de elegibilidade aos subsídios parentais.
- Isto num país onde a percentagem de trabalhadores por conta de outrem no sector privado (lucrativo e não lucrativo) com contratos não permanentes é de aproximadamente 30% do total, atingindo valores acima dos 40% no grupo etário 25-34 anos de idade. Precisamente aquele em que é mais comum a mulher ter o 1º filho.
- Os dados aqui apresentados indicam que a persistência do trabalho precário se traduz num risco acrescido de ausência ou limitação da proteção social dos trabalhadores precários e das suas famílias, nomeadamente das crianças.

Obrigada pela vossa atenção.



3 de Novembro
Auditório Orlando Monteiro
Instituto Nacional para a
Reabilitação

Conferência final

Projeto CareChild

Licenças Parentais, Desigualdades Sociais e
Bem-Estar Infantil

